**2024**

**МОНГОЛ УЛСАД ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ГАДААД АЖИЛТНЫ ТОО, ХУВЬ ХЭМЖЭЭ ТОГТООХГҮЙ БАЙХ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ТӨЛБӨРӨӨС ЧӨЛӨӨЛӨХ ТУХАЙ, АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ ТУХАЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН** **ТӨСЛИЙГ БОЛОВСРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДЛАСАН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

**УЛААНБААТАР ХОТ**

**АГУУЛГА**

**Нэг. Ерөнхий мэдээлэл**

**Хоёр. Асуудалд дүн шинжилгээ хйисэн байдал**

1. Асуудлын мөн чанар, цар хүрээг тодорхойлсон байдал
2. Эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтийн байдал
3. Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа этгээд
4. Асуудлыг үүсгэж буй учир шалтгаан

**Гурав. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг тодорхойлсон байдал**

**Дөрөв. Асуудлыг зохицуулах хувилбаруудыг тогтоож, тэдгээрийн эерэг, сөрөг талыг харьцуулан судалсан нь**

**Тав. Зохицуулалтын хувилбаруудын үр нөлөөг тандан судалсан байдал**

1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө
2. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө
3. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө
4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
   1. Холбогдох хүснэгтүүд
5. Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжид нийцэж буй эсэх

**Зургаа. Зохицуулалтын хувилбаруудыг харьцуулан судалсан байдал**

**Долоо. Тухайн зохицуулалтын талаарх олон улсын болон бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа**

**Найм. Дүгнэлт, Зөвлөмж**

**МОНГОЛ УЛСАД ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХ ГАДААД АЖИЛТНЫ ТОО, ХУВЬ ХЭМЖЭЭ ТОГТООХГҮЙ БАЙХ, АЖЛЫН БАЙРНЫ ТӨЛБӨРӨӨС ЧӨЛӨӨЛӨХ ТУХАЙ, АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИЛТ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ ТУХАЙ ХУУЛЬД НЭМЭЛТ, ӨӨРЧЛӨЛТ ОРУУЛАХ ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙГ БОЛОВСРУУЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН**

**СУДАЛСАН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

**НЭГ. ЕРӨНХИЙ МЭДЭЭЛЭЛ**

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн[[1]](#footnote-1) 13 дугаар зүйлийн 13.3 дахь хэсэгт “Хууль санаачлагч хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах судалгааг анхдагч хуулийн төсөл … боловсруулахад хийнэ.” гэж, мөн зүйлийн 13.1 дэх хэсэгт “Хууль санаачлагч хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хэрэгцээ, шаардлагыг энэ хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1.2 дахь заалтад заасан аргачлалын дагуу тодорхойлно.” гэж тус тус заасны дагуу Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байх, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх тухай анхдагч хуулийн төсөл боловсруулах хэрэгцээ, шаардлага байх[[2]](#footnote-2) тул Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал” /цаашид ”аргачлал” гэх/-ыг баримтлан доорх тандан судалгааг гүйцэтгэв.

**ХОЁР. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙСЭН БАЙДАЛ**

2021 онд Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль батлагдаж, тус хуулийг 2022 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж эхэлсэн тул 2001 оны 04 дүгээр сарын 12-ны өдөр баталсан Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль хүчингүй болсон. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийнГуравдугаар бүлгээр гадаад ажилтан авч ажиллуулах харилцааг зохицуулж байна. Тус бүлгээр Монгол Улсад авч ажиллуулах нийт гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг эдийн засгийн салбар бүрээр Засгийн газраас тогтоох, хуульд заасан тохиолдолд тоо, хувь хэмжээ хамаарахгүйгээр гадаад ажилтан авч ажиллуулах тохиолдол, ажил олгогч гадаад ажилтан авч ажиллуулах хүсэлт гаргах, гадаад ажилтны ажиллах зөвшөөрөл хүсэх, холбогдох ажлын байрны төлбөр төлөх, хуульд заасан тохиолдолд ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлөх, чөлөөлөх, гадаад ажилтны талаарх мэдээллийн сан бүрдүүлэх зэрэг зохицуулалтыг тусгасан байна.

Энэ хэсэгт асуудлыг шийдвэрлэх зорилтыг тодорхойлох зорилгоор гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ, ажлын байрны төлбөр, түүний зориулалттай холбоотой үүссэн асуудал, асуудлын мөн чанар, цар хүрээ болон тэдгээр зохицуулалтын хэрэгжилтийн байдал, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээд, асуудлыг үүсгэж буй шалтгаан зэргийг тус тус авч үзнэ.

**2.1.Асуудлын мөн чанар, цар хүрээг тодорхойлсон байдал**

Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоох зохицуулалтын зорилго нь тэргүүн ээлжид дотоодын ажиллах хүчийг боломжтой байгаа ажлын байранд авч ажиллуулах бодлого, нөгөөтэйгүүр дотоодын ажиллах хүч байхгүй үед ажил олгогчийн гадаад ажилтан авч ажиллуулах боломжийг хязгаарлахгүйгээр тохирох гадаад ажилтныг авч ажиллуулах боломжийг хангаж, ажил олгогч ажиллах хүчний хомсдолд орохгүй байхад чиглэдэг. Монгол Улсын хувьд, ажил олгогч зөвхөн дотоодын ажиллах хүч байхгүй тохиолдолд гадаад ажилтныг сул орон тоон дээр авч ажиллуулах зөвшөөрөл авахаар хандах зохицуулалттай.[[3]](#footnote-3) Тус зохицуулалтын зорилго нь тэргүүн ээлжид дотоодын ажилтанг авч ажиллуулах замаар ажилгүйдлийг бууруулах, гэхдээ дотоодын ажиллах хүч нь ажил олгогчид хэрэгцээтэй байгаа ур чадвар, мэргэжилгүй байгаагаас шалтгаалан тухайн ажлын байранд тохирохгүй буюу шаардлагатай ажиллах хүч дотоодод байхгүй тохиолдолд л ажил олгогч тухайн сул орон тоон дээр гадаад ажилтан авах боломжтой байх, бизнесийн үйл ажиллагаагаа нь гацахгүй байхад оршиж байна.

Тэгвэл Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн холбогдох зохицуулалт нь дээрх зорилгодоо хүрч буй эсэх, ажиллах хүчний хомсдлоос сэргийлж чадаж байгаа эсэх нь асуудлын цөм бөгөөд энэ талаар судалганы дараах хэсгүүдэд авч үзэх болно.

Цар хүрээний хувьд, энэхүү асуудал нь ажилгүй иргэд олшрох, ажил олгогч нар ажиллах хүчний хомсдолд орох зэргээр улсын нийгэм, эдийн засагт сөрөг үр дагавартай байж болох өргөн цар хүрээтэй асуудал болно. Энэ нь зөвхөн ажил олгогчдод тулгамдсан асуудал бус дотоодын ажиллах хүч эрэлтдээ нийцэхгүй байх, улмаар ажилгүй иргэд олшрох буюу цаг хугацаа, хөрөнгө мөнгө гаргаж сурсан мэргэжил, ур чадвар нь эрэлттэй байгаа ажлын байранд тохирохгүй байх, улмаар ажилгүйдлийн түвшин нэмэгдэх байдлаар нийгмийн анхан шатны нэгж болох гэр бүлээс эхлүүлэн нийгэм, эдийн засагт сөрөг үр дагавартай байхуйц өргөн цар хүрээтэй асуудал болно. Мөн хувийн хэвшил дэх аж ахуй нэгжүүд, ялангуяа бичил, жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчид уг асуудлаас шалтгаалан цаг хугацаа, хөрөнгө мөнгөөр хохирох буюу шаадлагатай байгаа ажилтан нь дотоодод байхгүй, мөн гадаадаас ч авч ажиллуулж чадахгүй болж үйл ажиллагаа нь хэвийн явагдах нөхцөл алдагдах, улмаар алдагдал хүлээх, цаашид үргэлжилсэн шинжтэй байдалд орсноор асуудал улам томорч, цаашлаад дампуурах, түүнийг дагаад банк, санхүүгийн салбарын чанаргүй зээл нэмэгдэх зэргээр тухайн аж ахуй нэгж, ажил олгогч, ажилтан төдийгүй улсын санхүү, эдийн засаг, нийгэмд сөрөг нөлөө үзүүлэхүйц чухал асуудал юм.

**2.2.Эрх зүйн зохицуулалт, хэрэгжилтийн байдал**

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд заасан гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ, ажлын байрны төлбөрийн талаарх зохицуулалт, тэдгээрийн хэрэгжилтийн талаар энэ хэсэгт авч үзнэ.

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулиар нэг ажил олгогчид оногдох гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоогоогүй,[[4]](#footnote-4) Засгийн газраас улсын хэмжээнд жил бүр салбар бүрээр нийтэд нь тогтоосон тоо, хувь хэмжээ бүхий зохицуулалт үйлчилж байгаа болно. Хэдийгээр нэг ажил олгогчид оногдох гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоогоогүй ч Монгол улсад ажиллах хүчний хомсдол үүссэн байгаа нь гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ, ажлын байрны төлбөрийн талаарх зохицуулалтыг нарийвчлан судлах шалтгаан болж байна.

2023 онд Засгийн газраас гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг 20,351 байхаар тогтоосон ч[[5]](#footnote-5) ердөө 6500 гадаад ажилтан бүртгэлтэй байсан. Эдгээрийн дийлэнх нь хуульд заасан ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлөх, чөлөөлөх тохиолдлууд байна. Тодруулбал, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.4 дэх хэсэгт “Засгийн газрын шугамаар авсан гадаадын хөнгөлөлттэй зээл, буцалтгүй тусламжийн хүрээнд төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх болон стратегийн ач холбогдол бүхий дэд бүтэц, үйлдвэрлэлийн бүтээн байгуулалтад гадаад ажилтан ажиллуулах тохиолдолд Засгийн газар ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлж, чөлөөлж болно.” гэж заасан. Энэ хүрээнд 2023 онд бүртгэгдсэн 6,500 гадаад ажилтан байсан бөгөөд үүний 87.3 хувь буюу 5673 нь гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөгдсөн байна.[[6]](#footnote-6)

Нөгөө талаас, хэдийгээр 2023 онд Засгийн газраас гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг 20,351 байхаар тогтоож,[[7]](#footnote-7) ердөө 6500 гадаад ажилтан бүртгэлтэй байсан ч ажил олгогчдод 30,000-40,000 ажилтан шаардлагатай байсан ба дотоодын ажилтан тэдгээр ажил олгогчдын эрэлт, хэрэгцээнд нийцээгүй, улмаар ажиллах хүчний хомсдолд орсон байна. Түүнчлэн уг ажиллах хүчний хомсдол 2028 онд оргилдоо хүрч, 2030 он хүртэл үргэлжлэхээр байна.[[8]](#footnote-8)

Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт хоорондоо нийцэхгүйгээс том зөрүү үүссэн. Ажил олгогчид ажиллах хүчний хомсдолд орсон нь дотоодоос хангах ур чадвартай ажиллах хүч байхгүй, мөн тогтоосон гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ бүрэн ашиглагдаагүй байгаа нь гадаад ажилтан тэдгээр сул орон тоонд аваагүй байгаатай холбоотой байхад нөгөө талд 40,000-60,000 иргэн ажилгүй байна.[[9]](#footnote-9) Ажилгүйдлийн шалтгааныг тодруулбал 30 хувь нь ажил хайгаад олдоогүй, 17.7 хувь нь мэргэжилд тохирох ажил олдохгүй, 9.5 хувь нь суралц­даг, 7.1 хувь нь цалин бага зэ­рэг шалтгаанууд зонхилж байна.[[10]](#footnote-10) Эндээс харахад, мэргэжил нь тохирохгүй, ажил хайгаад олдохгүй байгаа нь ажил олгогчийн эрэлт, хэрэгцээтэй мэргэжлээр бэлтгэгдээгүй дотоодын ажиллах хүч нэлээдгүй байгаад байна гэсэн дүгнэлт хийж болохоор байна.

Нэгтгэн дүгнэхэд, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх хэсэгт заасан гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ нь 2023 онд 20,351 тогтоогдсоноос 6500 гадаад ажилтан бүртгэгдэж, үүний 5673 нь хуульд заасны дагуу Засгийн газрын тогтоолоор ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөгдсөн. Ашиглагдаагүй үлдсэн гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ ойролцоогоор 13,000 гаруй байсан тооцоолол байгаа ч ажил олгогчдын хувьд 30,000-40,0000 ажиллах хүчний хомсдолтой байсан байна. Цаашлаад энэхүү ажиллах хүчний хомсдол 2030 он хүртэл нэмэгдэж үргэлжлэн, 2028 онд оргилдоо хүрэх чиг хандлага бүхий судалгаа байна. Нөгөө талд, ажилгүй иргэдийн тоо 40,000-60,000 байсан байна. Эндээс дараах хоёр асуулт урган гарч байна. Үүнд:

1. Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ, ажлын байрны төлбөр бүхий зохицуулалт ззорилгодоо хүрч чадаж байна уу?
2. Ажил олгогчийн эрэлтэд нийцсэн байдлаар дотоодын ажилгүй иргэдийг сургаж, бэлтгэж чадаж байна уу?

Иймээс практикт үүссэн ажиллах хүчний хомсдол, ашиглагдаагүй гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ, ажил олгогчийн шаардлагад нийцээгүй ажилгүй иргэдийн тоо, ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ өндөр байгаагаас харахад, дотоодын ажилтан байхгүй тохиолдолд гадаад ажилтан авч ажиллуулах ажил олгогчийн ажиллах хүчний хэрэгцээ, шаардлагыг хангаж, үйл ажиллагааг нь тасалдуулах байдалд оруулахгүй байхад чиглэх Засгийн газраас улсын хэмжээнд тогтоодог гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээний талаарх зохицуулалтын зорилго биелэгдээгүй байна.

Ийнхүү, ажиллах хүчний хомсдол, нөгөө талд ажил олгогчийн эрэлтэд нийцээгүй дотоодын ажилгүй иргэд ихэссэн байна. Энэхүү асуудлын шалтгааныг 2.4 дэх хэсэгт авч үзэх болно.

**2.3.Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа этгээд**

Дээр дурдсан асуудлын үр дагавар нь ихэвчлэн хэнд нөлөөлж байгааг харгалзан энэ хэсэгт эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа этгээдийг тогтооё. Өмнөх хэсэгт дурдсанаар, ажиллах хүчний хомсдол нь зөвхөн ажил олгогч бус, ажилгүй иргэд, улсын эдийн засаг, нийгмийн олон чухал салбарт сөргөөр нөлөөлөхүйц байна.

*Хүснэгт 1*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Эрх ашиг нь хөндөгдөх бүлэг** | **Нөлөөлж буй хэлбэр** |
| 1 | Ажил олгогч | Ажил олгогч нар шаардлагатай ажилтнаа дотоодоос хангах гэхээр дотоодын ажиллах хүч эрэлтэд нь нийцэхгүй, олдохгүй улмаар ажлын байрны төлбөр хэт өндөр бол ажил олгогч шаардлагатай байгаа гадаад ажилтнуудаа авч ажиллуулж чадахгүй байдал нь даамжран үргэлжилбэл ажил олгогч ажиллах хүчний хомсдолоос гарах нь улам л хүнд болж, олон бизнес алдагдалд орох, дампуурах зэрэг үр дагавар үүснэ. |
| 2 | Төр | Ажил олгогчийн зүгээс ажиллах хүчний хомсдолд орж, нөгөө талаас ажилгүй иргэд ихсэж, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлт уялдахгүй байснаар ажилгүйдэл, ядуурал гаарч, бизнес ашиггүй ажиллах, үүд хаалгаа барих, татвар төлөлт буурах зэргээр улсын төсөв, эдийн засагт асар их сөрөг нөлөөлөл үзүүлнэ.Үр дагаварт нь, цаашлаад ядуурал, ажилгүйдэл ихсэх тусам гэмт хэрэг, зөрчил, гэр бүл салалт ихсэх гэх мэтээр нийгмийн сөрөг нөлөөлөл үүснэ. |
| 3 | Ажилгүй иргэд | Дотоодын ажилтан ажил олгогчийн эрэлтэд нийцэхгүй, ажил олгогчийн эрэлтэд нийцүүлэн дотоодын ажилтанг бүрэн бэлтгэхгүй байдал удаан үргэлжилснээр ажилгүй иргэд, ажил олгогчийн эрэлттэй байгаа ажлын байрны хооронд үүссэн зай улам томорч, дотоодын ажилгүй иргэдийн хувьд нээлттэй байх ажлын байр багасч, улмаар ажилгүй иргэд улам олширч, ядуурал ихэсч, ажилгүй иргэдийн амьдралын чанар улам л дордоно. Энэ нь нийгмийн хамгийн анхан шатны нэгж болох гэр бүл, өрхүүдэд шууд сөргөөр нөлөөлнө. |
| 4 | Олон нийт | Олон нийтийн хувьд эдгээр асуудлын үр дагаврыг шууд үүрнэ. Тухайлбал, үйлдвэр, үйлчилгээ удааширч, цаашлаад бизнесүүд зогссоноор татвар төлөлт, ажлын байрны боломж багасч, тэр чинээгээр олон нийт иргэдэд чиглэсэн нийгмийн үйлчилгээ үзүүлэх төсвийн санхүүжилт буурах, улсын зээлжих чадвар ч буурч, олон нийт улам л гадаад улсруу гарч ажиллах нүүдэл нэмэгдэнэ. |

Иймд ажил олгогчийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн дотоодын ажилтанг бэлтгэж чадахгүй байх, цаашлаад тохирох дотоодын ажилтан байхгүй үед гадаад ажилтан авч ажиллуулж чадаагүйгээс ажил олгогчдод ажиллах хүчний хомсдол үүссэн байгаа нь бизнесийг дэмжих үүргээ төр хангалттай биелүүлж чадаагүй, үр дагаварт нь ажиллах хүчний хомсдол гаарч, ажилгүйдэл нэмэгдсэн нь дээр дурдсанаар нийгэм дэх олон бүлгийн эрх ашиг хөндөгдөхөд хүргэж байна.

Түүнчлэн Ажиллах хүчний хомсдолтой эдгээр ажил олгогчид дотоодын ажилтан байхгүй үед гадаад ажилтанг авч ажиллуулснаар Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.4 дэх хэсэгт заасан бүртгэлтэй ажилгүй дотоодын иргэдийг дагалдуулан сургах тоо ихсэх зэргээр Монгол Улс ажиллах хүчний хомсдолоос гарахад энэхүү хуулийн төсөл чухал ач холбогдолтой.

**2.4.Асуудлыг үүсгэж буй учир шалтгаан**

Энэ хэсэгт асуудлыг үүсгэж буй шалтгаан, хүчин зүйлсийг судлан үзэх болно.

Холбогдох мэдээллийг харьцуулан дүгнэхэд, дотоодын ажилтан ажил олгогчдод шаардлагатай болсон ажлын байранд бололцоогүй үед ажил олгогчид гадаад ажилтан авч эрэлтээ хангаж чадахгүй байснаар ажиллах хүчний хомсдол үүссэн нь хоёр томоохон шалтгаантай байна. Нэгдүгээрт, ажлын байрны төлбөр өндөр байгаатай холбоотойгоор ажил олгогч гадаад ажилтан авч чадахгүйд хүрсэн байна гэж дүгнэхээр байна. Удаах шалтгаан нь холбогдох байгууллага ажил олгогчдын ажилтан авах эрэлт, хэрэгцээг тогтмол судалж, түүнд нийцүүлэн ажил олгогчийн гадаад ажилтан авах бүрд төлөх ажлын байрны төлбөрөөр дотоод ажиллах хүчийг сургах, бэлдэх уялдаа холбоо байхгүй байгаа явдал болно.

Асуудлыг үүсгэсэн хүчин зүйлүүдийг тодруулбал:

1/Улсын хэмжээнд тогтоосон гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ бүрэн ашиглаадаагүй боловч гадаадаас ажиллах хүч авч чадахгүй байгаа ажиллах хүчний хомсдолд орсон ажил олгогчид нэлээд байгаагийн гол шалтгаан нь гадаад ажилтан авч ажиллуулах бүрд ажил олгогчийн төлөх ажлын байрны төлбөр хэт өндөр байгаатай холбоотой байна гэж дүгнэж болохоор байна. Тэгвэл ажлын байрны төлбөр өндөр байгааг дараах судалгаа, нөхцөл байдлууд харуулж байна. Үүнд:

* Ажиллах хүчний хомсдолд орсон аж ахуй нэгжүүдийн дийлэнх нь бичил, жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчид байх тул тэдгээрийн хувьд эрэлт байвч ажлын байрны төлбөр өндөр тул эрэлтээ хангаж чадахгүй байдалд орсон байж болзошгүй.

Тодруулбал, 2023 онд ажиллах хүчний хомсдолд хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгжүүд хамгийн их өртсөн байна. Нийт хомсдолтой ажиллах хүч болох 48,900 ажиллах хүчний 93.5 хувь болох 45,700 ажилтны хэрэгцээ хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгжид байснаас 85.8 хувь болох 39,200 нь 30 хүртэлх ажилтантай жижиг[[11]](#footnote-11) болон бичил аж ахуйн нэгж, мөн үүнээс 66.2 хувь буюу 25,950 нь 9 хүртэлх ажилтантай бичил аж ахуй нэгжүүдэд[[12]](#footnote-12) хамаарах ажиллах хүчний хомсдол байна.[[13]](#footnote-13)

Гэтэл эдгээр төрлийн ажил олгогчдын санхүүгийн чадамж, үйл ажиллагаа нь том бизнес эрхлэгчдийнхтэй харьцуулахад тодорхой хязгаартай, улсаас онцгой анхаарч хөгжүүлдэг салбар буюу олон зардал гаргахаас сэргийлж дэмжих бодлоготой. Ажлын байрны төлбөрөөс гадна маш олон зардал гаргадаг тул тэд ажиллах хүчний хомсдолтой ч гадаадаас ажилтан чадахгүйд хүрч байна гэж хэлж болно. Үүнд, мэдээж банк, банк бус санхүүгийн байгууллагаас авсан зээлийн үндсэн төлбөр, түүний хүү төлөх, орлогын албан татвар, холбогдох хуульд заасан татвар, хураамж, ажил олгогчийн зүгээс төлөх нийгмийн даатгалын шимтгэл, мөн үйл ажиллагаа, цалин хөлсний зардал гэх мэт.

Түүнчлэн Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд зааснаар ажил олгогч гадаад ажилтан ажиллуулах бүрд зардал бий болгох хуульд заасан дараах үүргүүдийг биелүүлэх болдог. Үүнд:

* Бүртгэлтэй ажилгүй иргэнийг ажлын байранд дагалдуулан сургах, ажлын байраар хангах гэрээ байгуулж ажиллуулах (дагалдан сургах ажилтны хувь хэмжээ нь тухайн ажил олгогчийн гадаад ажилтны 30 хувиас доошгүй байх);[[14]](#footnote-14)
* Анх удаа Монгол Улсад ирж байгаа гадаад ажилтныг Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомж, ёс заншлын талаар ерөнхий мэдээлэл болон хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай тусгай мэдээллээр хангах хөдөлмөр эрхлэх чиг баримжаа олгох сургалтад хамруулах;[[15]](#footnote-15)
* Гадаад ажилтныг Монгол Улсад ирсний дараа эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд хамруулах;[[16]](#footnote-16)
* Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрийг гадаад ажилтны тоо, хугацаагаар тооцож ажлын байрны төлбөрийг урьдчилан төлөх[[17]](#footnote-17) зэрэг үүрэгтэй байна.

Үүнээс гадна, ажил олгочийн урилгаар ирсэн гадаадын иргэдэд Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хуулийн[[18]](#footnote-18) 15 дугаар зүйлийн 15.2 дахь хэсгийн дагуу "C" ангиллын виз олгодог.[[19]](#footnote-19) Үүнтэй холбоотойгоор дараах төлбөр, хураамжийг ажил олгогч төлнө. Үүнд:

1.Гадаад ажилтанд визний урилгын захидал илгээж, ажлын урьдчилсан зөвшөөрлийг авахад улсын тэмдэгтийн хураамжийн төлбөрт 25,000 төгрөг;

2. Монгол Улсад 91 хоногоос дээш хугацаагаар оршин суух гадаадын иргэн хөдөлмөр эрхлэгчийн визийн төлбөрт 190 ам.доллар;

3. Монгол Улсын хилээр орж ирснээс хойш ажлын 10 хоногийн дотор гадаад ажилтанг бүртгүүлэх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн улсын тэмдэгтийн хураамжид 25,000 төгрөг.

Жишээ авч үзвэл, засварын үйлчилгээ эрхэлдэг, 10 хүртэл ажилтантай, жилийн 300,000,000 хүртэлх борлуулалтын орлоготой бичил бизнес эрхлэгч[[20]](#footnote-20) хоёр гадаад ажилтанг ажиллуулах тохиолдолд жилд 32 сая төгрөг буюу өөрийн үйл ажиллагааны орлогын 10 гаруй хувийг зөвхөн гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрт төлөхөөр байна.[[21]](#footnote-21) Дээр дурдсанчлан, үүнээс гадна бизнес эрхлэгчид маш олон төрлийн зардалыг хариуцдаг. Хэт олон төрлийн зардал бизнес эрхлэгчдэд үүсэхээр бол ашигтай ажиллах нь хүндрэлтэй болдог тул хуулиар тогтоосон ажлын байрны төлбөрийг өндөр байна гэж дүгнэж байна.

Иймд ажил олгогчдод бизнесийн үйл ажиллагааны болон татвар, хураамжийн зардлаас гадна гадаад ажилтан авч ажиллуулахад хангалттай өндөр зардлыг үүрүүлэхээр хууль, эрх зүйн зохицуулалттай байна. Тэгэхээр гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ, ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ нь ажиллах хүчний хомсдолд орсон бичил, жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдийн ашиг сонирхол, тэдгээрийн зайлшгүй гаргах зардал, үйл ажиллагааны онцлог, санхүүгийн чадамжийг харгалзаагүй буюу өндөр дүнтэй, улмаар нэг ажил олгогчид оногдуулсан гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ байхгүй ч улсын хэмжээнд гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоосон зохицуулалт зорилгодоо хүрч чадахгүйд хүрсэн байна. Үр дүнд нь, эдгээр бичил, жижиг, дунд бизнес эрхлэгчид ажиллах хүчний хомсдолтой тулгарчээ.

2/Монгол Улсын урт хугацааны бодлого, бусад салбарын шинэчлэл, сэргэлттэй холбоотойгоор ажил олгогчдод үүсдэг зардлууд дээр нэмэлт зардлууд үүсэх төлөвтэй байна.

Нэгдүгээрт, Улсын Их Хурлын 2021 оны 106 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан Шинэ сэргэлтийн бодлогын 2-т зааснаар эрчим хүчний сэргэлтийн бодлогын хүрээнд эрчим хүчний салбарыг эдийн засгийн бие даасан тогтолцоонд үе шаттайгаар шижлүүлж, үнэ тарифыг чөлөөлөх бодлогыг хэрэгжүүлэхээр байгаа нь тодорхой хэмжээнд бизнесийн зардлыг өсгөх үр дагавар гаргана.[[22]](#footnote-22) Тухайлбал, эрчим хүчний үнэ тариф 28 хувиар өсөхөд дагаад үнийн өсөлт 19 салбарт 0.5-0.9 нэгж хувь, 20 салбарт 1-ээс дээш хувь, хамгийн их нь 6 хувийн үнийн өсөлт үзүүлэхээр байна.[[23]](#footnote-23) Эрчим хүчний үнийн өсөлтийн хэрээр бизнесийн зардал өснө, ажиллах хүчний хомсдол мөн дээрээс нь бизнес эрхлэгчдийн үүрэх нэмэгдэх зардлыг урдаас бодолцохгүй бол, бизнесүүд удаашрах, алдагдал үүрэх, улмаар үүд хаалгаа барих, ажлын байрны тоо буурах зэрэг эрсдэлтэй. Иймд эрчим хүчний салбарын шинэчлэл хийгдэж байгаа энэ цаг үед ажлын байрны төлбөр өндөр үнэтэй байх нь зохистой эсэхийг авч үзэхгүй орхиж болохгүй байна.

Хоёрдугаарт, дэлхий даяар уур амьсгалын өөрчлөлт бизнес эрхлэгчдэд биет, шилжилтийн гэхчилэн олон эрсдэл дагуулж, олон бизнесийн хөрөнгө нь үнэгүйдэх, үнэ цэнэ нь унах, дампуурах гэхчилэн үр дагавар үүсгэсээр байгаа. Уур амьсгалын өөрчлөлт банк, санхүүгийн салбарын актив чанарт нөлөөлөөд зогсохгүй зах зээлийн болон үйл ажиллагааны эрсдэлд нөлөөлнө. Нүүрстөрөгчийн ялгарал өндөртэй салбараас татгалзах тусам түүхий эдийн үнэд томоохон савлагаа үүсч, зах зээлийн эрсдэл бий болно.[[24]](#footnote-24) Иймээс энэ глобал асуудлаас манай улс дангаар тойрч чадахгүй тул манай улсын бизнес эрхлэгчид ч мөн цаашид их бага хэмжээнд уур амьсгалын өөрчлөлттэй холбоотой эрсдэл хүлээхээр байгаа. Мөн үүнээс гадна, дээрх олон одоо байгаа болон ирээдүйд үүсэн зардал, эсрдэлийг харгалзан ажиллах хүчний хомсдолд орсон аж ахуй нэгжүүд, тэр дундаа бичил, жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдээ дотоодын ажиллах хүч бололцоогүй байгаа энэ цаг үед тодорхой хугацаанд гадаад ажилтан авч ажиллуулах, ажлын байрны төлбөрөөс нь хөнгөлж, чөлөөлөх шаардлага байна.

3/Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт хоорондоо нийцэхгүйгээс том зөрүү үүссэн асуудлын тухайд ажил олгогчдын эрэлттэй, хэрэгцээтэй байгаа ажиллах хүчний талаарх мэдээллийн нэгдсэн санг үүсгэж, тогтмол хянаж дотоодын ажилгүй иргэдийг сургах, бэлтгэхтогтолцоог түүнд нийцүүлж чадаагүйтэй холбоотой гэж дүгнэж байна.

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулин дахь гадаад ажилтны төлбөрөөр дотоодын ажиллах хүчийг ажил олгогчийн эрэлтэд нийцүүлэн сургах, бэлтгэх үүргийг бүрэн хуульчилж чадаагүй байна. Ажил олгогчийн эрэлтийг олж тогтоох, мэдээллийн сан үүсгэх талаарх үүрэг хуулинд байхгүй. Тухайлбал, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд заасан ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний мэдээллийн сан нь зөвхөн нэгэнт бүртгэгдсэн монгол, гадаад ажилтны цаасан болон цахим мэдээллээс л бүрдэхээр байгаа боловч ажил олгогчийн ажлын байрны хомсдол үүсээд байгааг харуулах, түүнд нийцүүлэн дотоодын ажиллах хүчийг бэлтгэхээр тогтмол хянах мэдээллийн сан биш болно.

Ажил олгогчийн төлсөн ажлын байрны төлбөр тэдгээрийн эрэлтэд үндэслэж, дотоодын ажилтанг бэлтгэхэд зарцуулагдахгүй байгаа нь ажилгүй иргэд, нөгөө талд ажлын байрны хомсдолтой ажил олгогчид олширсон судалгаа байна. Нөгөөтэйгүүр, гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээнээс 2023 онд ашигласан ажил олгогчдын дийлэнх нь хуульд заасан ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөгдөх тохиолдлууд байсан тул хэдийгээр өндөр хэмжээний ажлын байрны төлбөр хуулиар тогтоосон ч одоогийн байдлаар бага хэмжээний ажлын байрны төлбөр л төлөгдөж байгаа.

Гадаадын иргэнийг гэрээгээр ажиллуулсан ажил олгогчийн төлөх ажлын байрны төлбөр нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн эх үүсвэрийн нэг болдог.[[25]](#footnote-25) Тус сангийн хөрөнгийг хөдөлмөр эрхлэлтийн сургалт зохион байгуулах, хөдөлмөрт бэлтгэх, ажил олгогчийг дэмжих болон мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтыг дэмжих зориулалтаар мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтыг дэмжих санд хөрөнгө хуваарилах зэрэг үйл ажиллагаанд зарцуулахаар заасан.[[26]](#footnote-26) Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагад ажил олгогчийн хэрэгцээт ур чадварын талаарх мэдээллийг тогтмол хянаж, түүнд тохируулан хөтөлбөр боловсруулж, дотоод ажилчдыг чадваржуулах чиг үүрэг хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан чиг үүрэгт байхгүй. Мөн тус хуулийн 17 дугаар зүйлд заасан суралцагчийн эрх, үүрэгт тэтгэлэг авч сурч байгаа ч эргээд тодорхой хугацаанд дутагдалтай байгаа ажлын байранд ажиллах үүрэг байхгүй.

Гэтэл ажил олгогчдоос ирүүлсэн ажлын байрны захиалгын ихэнх нь мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар бэлтгэгдэх ажлын байр байдаг. 2018 оны байдлаар 18,000 оюутан мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийг төгссөнөөс 62.3 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж, үүнээс 53 хувь нь л мэргэжлээрээ ажилладаг.[[27]](#footnote-27) Мөн ажиллах хүчний хомсдолд орсон аж ахуй нэгжүүд нь голчлон бичил, жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч байгааг харгалзан Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулийн[[28]](#footnote-28) 8 дугаар зүйлд заасан төр жижиг дунд үйлдвэр, үйлчилгээний эрэлтийг үндэслэн тухайн салбарын хүний нөөцийг сургах, нэмэгдүүлэх тогтолцоог хөгжүүлэх чиг үүргээ хангалттай биелүүлж чадахгүй байна.

Эндээс үзэхэд, мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллага нь ажил олгогчийн хэрэгцээ, шаардлагатай ур чадвар бүхий мэргэжлээр дотоодын ажилтанг бүрэн бэлдэж чадахгүй, мөн бэлдсэн ажиллах хүчний ердөө тал хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаж байна. Үүний шалтгаан нь мэдээллийн сангийн эх сурвалж нь ажил олгогчийн хэрэгцээт ур чадвар бүхий ажлын байрны мэдээлэл бус зөвхөн нэгэнт ажилд авсны дараах гадаад ажилтны ажлын байрны мэдээлэл байгаатай, түүнчлэн мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллага нь сургалтын хөтөлбөрөө боловсруулахад Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн хэрэгжилтийн хүрээнд бий болох ажиллах хүчний хомсдол, ажил олгогчийн эрэлт, хэрэгцээт ур чадварыг үндэслэл болгож, түүнд бүрэн нийцүүлж чадахгүй байгаатай холбоотой байна. Энэ хүрээнд Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн 20 дугаар зүйлд заасан мэдээллийн сан, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд заасан мэдээллийн сан уялдаагүй байгаа нь асуудлын шалтгаан болсон байна.

Мөн Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд заасан ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөгдөх тохиолдолд 2023 оны хувьд нийт бүртгэлтэй 6500 гадаад ажилтны 5673 нь хамаарагдаж байна. Иймээс гадаад ажилтны төлбөрийн зохицуулалт практикт ажиллах хүчний хомсдолд үүсгэхэд хүргээд зогсохгүй гадаад ажилтны төлбөр төлөлт бага байхад хүргэж байна. Гэтэл үнэхээр ажил олгогчдод хэрэгцээтэй ур чадвар бүхий ажилтан дотоодод байхгүй бол гадаад ажилтан авч ажиллуулах, улмаар гадаад ажилтан тутамд төлөх ажлын байрны төлбөрөөр дотоодын ажиллах хүчийг сургаж, бэлтгэх урт хугацааны ажил цаана нь явагдаж байж Монгол Улс ажиллах хүчний хомсдолоос гарах буюу ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлт нэгдэж, ажилгүйдэл буурахыг харгалзан үзэх шаардлагатай байна.

Иймд ажил олгогчоос авсан ажлын байрны төлбөрийн зорилго дотоодын ажилтанг ажил олгогчийн эрэлт, хэрэгцээнд тулгуурлан бэлтгэн дотоодын ажиллах хүч нийлүүлэхэд зарцуулагдах учиртай ч мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллага ажил олгогчийн эрэлтэд тулгуурлах мэдээллийн сан хөдөлмөрийн асуудлаарх мэдээллийн сантай уялдаатай байдлаар бүрдээгүй, боловсрол, хөдөлмөрийн салбарын уялдаа тааруу байгаагаас ажиллах хүчний хомсдол үүсэх нэгэн шалтгаан болж байна. Мөн ажлын байрны төлбөр өндөр байгаа нь ажил олгогчид гадаад ажилтан авч ч чадахгүй, дотоод ажилтан ч шаардлагыг нь хангахгүй, эсхүл байхгүй байх зэргээр ажиллах хүчний хомсдолтойгоо байсаар энэ асуудал цаашид ч үргэлжлэх судалгаа байгаа билээ.

4/Үүнээс гадна, улирлын шинж чанартай ажил болон шинэ техник тоног төхөөрөмж худалдан авах үед тэдгээрийг ажиллуулах чадвартай ажиллах хүч яаралтай хэрэгцээтэй болдог ч дотоодод ажиллах хүч байхгүй тохиолдол гардаг. Энэ тохиолдолд гадаадаас ажилтан авахыг гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээнээс үл хамааран шийдвэрлэх талаар хуульд зохицуулаагүй тул ажил олгогч нар эрэлттэй үедээ шаардлагатай ажилтнаа авч чадахгүй ажиллах хүчний хомсдолд орох шалтгаан болсон байж болзошгүй байна.

Нэгтгэн дүгнэхэд, ажлын байрны төлбөр өндөр байгаа нь ажиллах хүчний хомсдолд орсон ч гадаад ажилтан авч чадахгүйд хүрэх нэг шалтгаан байж болохоор байна. Учир нь эдгээр аж ахуй нэгжүүдийн дийлэнх нь бичил, жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчид бөгөөд тэдгээрийн санхүүгийн чадамж төдийлөн том биш, мөн маш олон зардлыг төлсний дараа ашигтай ажиллах эсэх асуудал яригддаг. Түүнчлэн эрчим хүчний салбарын шинэчлэл, үнэ тарифын чөлөөлөлттэй холбоотойгоор бизнес эрхлэгчдэд үүсэх зардал, цаашлаад уур амьсгалын өөрчлөлттэй холбоотой дэлхий даяараа их бага гэлтгүй зардал эрсдэл бий болж байгаа нь ажлын байрны төлбөрийг дахин авч үзэхэд гарцаагүй хүргэж байна. Ажил олгогчдын эрэлт, хэрэгцээтэй байгаа ажиллах хүчний талаарх мэдээллийн нэгдсэн санг үүсгэж, тогтмол хянаж дотоодын ажилгүй иргэдийг сургах, бэлтгэхтогтолцоог түүнд нийцүүлж чадаагүй нь ажиллах хүчний хомсдол үүсэх дараагийн шалтгаан болно.

Иймд практикт үүссэн хэрэгцээ шаардлага, асуудлын хурцадмал, тасралтгүй үргэлжлэх байдалд орсныг, түүний нөлөө, цар хүрээ үлэмж байгааг харгалзан уг асуудлыг цаг алдалгүй зохистой хэлбэрээр шийдвэрлэх шаардлагатай болсныг илтгэж байна.

**ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГЫГ ТОДОРХОЙЛСОН БАЙДАЛ**

Хууль эрх зүйн зохицуулалтаас шалтгаалан аргачлалын өмнөх хэсгүүдэд дурдсан асуудлууд нийгэмд үүсч байна. Иймд аргачлалд заасны дагуу асуудлыг шийдвэрлэх зорилтыг дараах байдлаар тодорхойлж байна.

**Зорилго:** “Тодорхой хугацаанд уул уурхай, газрын тос олборлох зэрэг үйл ажиллагаанаас бусад эдийн засгийн салбарт гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх, үүсээд байгаа ажиллах хүчний хомсдол, үүний удаан хугацаанд үргэлжлэх төлөв байдал зэргийг харгалзан ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөлсөнтэй холбогдуулан ажиллах хүчийг дотоодоос хангах боломжгүй үед гадаад ажилтан авах эрэлт, хэрэгцээ ихсэх магадлалтайг тооцоолж, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлсөн хугацаанд гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байхаар зохицуулах. Түүнчлэн ажлын байрны төлбөр өндөр тогтоосон байгааг 50 хувиар бууруулах замаар цаашид аж ахуй эрхлэгч ажил олгогчдод үүсэх зардлыг хөнгөвчлөх, ажил олгогчдын эрэлтийг тогтмол хянах боломжтой мэдээллийн сан үүсгэх, ажлын байрны төлбөрийг мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагаар дамжуулж ажил олгогчийн хэрэгцээнд бүрэн суурилсан дотоодын ажилтныг бэлтгэх, ажлын байранд нийлүүлэх харилцан уялдаатай тогтолцоог бий болгох.”

**ДӨРӨВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУДЫГ ТОГТООЖ, ТЭДГЭЭРИЙН ЭЕРЭГ, СӨРӨГ ТАЛЫГ ХАРЬЦУУЛАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ**

Асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой хувилбаруудыг тогтоож, Аргачлалын 4-т заасны дагуу зорилгод хүрэх байдал буюу дээрх зорилгыг хангаж чадах эсэх, зардал, үр өгөөжийн харьцаа буюу хувилбарыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой гарах зардал, үзүүлэх эерэг өөрчлөлтийг харьцуулан судалж дараах дүгнэлтийг гаргалаа.

*Хүснэгт 2*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Хувилбар** | | **Зорилгод хүрэх байдал** | **Зардал, үр өгөөжийн харьцаа** | **Үр дүн** |
| 1 | Тэг хувилбар | Өнөөгийн тулгамдаад байгаа бэрхшээл хэвээр үргэлжлэх бөгөөд зорилгод хүрэх боломжгүй. | Нэмэлт зардал гарахгүй ч, сөрөг үр дагавар улам бүр нэмэгдэнэ. | Үр дүн сөрөг. |
| 2 | Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ухуулга, сурталчилгаа хийх | Ингэснээр зорилгыг бүрэн хангах боломжгүй, гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ, ажлын байрны төлбөрийн асуудал өөрчлөгдөхгүй, асуудлын шалтгаан байсаар байна. | Зардал тодорхой хэмжээнд гарна. Асуудлыг үүсгэж байгаа шалтгааныг олон нийт мэдсэнээр ажил мэргэжлээ ажил олгогчийн эрэлттэй байгаа мэргэжлээр сурахаар шийдвэрлэхэд нөлөөлөх замаар ажлын байрны эрэлт, нийлүүлэлт тодорхой хэмжээнд нийлэхэд нөлөөлнө. Сөрөг үр дагаварыг ойрын болон дунд хугацаанд бүрэн бууруулж чадахгүй . | Тодорхой үр дүнд хүрнэ. |
| 3 | Зах зээлийн эдийн засгийн хэрэгслүүдийг ашиглан төрөөс зохицуулалт хийх | Жижиг, дунд бизнес эрхлэгчдэд татварын хөнгөлөлт хуульд заасан бусад дэмжлэгийг үзүүлж, биззнес эрхлэх нийт зардыг бууруулан ажлын байрны төлбөрийг хэвээр хадгалж болох ч эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгоогүй тохиолдолд зорилгыг бүрэн хангаж чадахгүй. Ажлиллах хүчний хомсдолд бүрэн шийдэл болж чадахгүй. | Тодорхой хэмжээний зардал гарна. Гэвч асуудлыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг арилгахад нөлөөлж, сөрөг үр дагаварыг бүрэн бууруулж чадахгүй . | Дангаараа үр дүнд хүрэхгүй. |
| 4 | Төрөөс санхүүгийн интервенци хийх | Төрөөс шууд мөнгөн хэлбэрийн дэмжлэг үзүүлэх нэг удаагийн шинжтэй арга хэмжээ нь тухайн зохицуулахыг зорьж буй харилцаанд тохиромжгүй. | Асуудлыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг арилгахад нөлөөлж, сөрөг үр дагаварыг бууруулж чадахгүй. | Үр дүнд үе шаттайгаар хүрэхгүй. |
| 5 | Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх | Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ нь төрөөс бодлогоор зохицуулагддаг, ажлын байрны төлбөр нь хуулиар зохицуулагддаг.  Ажлын байрны төлбөрийн зарцуулалтыг сайжруулах, ажил олгогчийн эрэлт хэрэгцээг хянах боломжтой мэдээллийн санд тулгуурлан судалгаа хийж түүнд нийцүүлэн дотоодын ажиллах хүчийг бэлтгэх хөтөлбөр бий болгох зэрэгт хувийн хэвшил, төрийн байгууллагатай хамтрах боломжтой. | Тодорхой хэмжээний зардал гарах бөгөөд асуудлыг үүсгэж байгаа гол шалтгааныг арилгахад нөлөөлнө. Гэхдээ ажлын байрны төлбөрийн тухайд хуулиар зохицуулагддаг тул энэ аргаар шийдвэрлэх боломжгүй. Мөн мэдээллийн сангийн агуулга, үүнийг хянах, үүнд нийцүүлэн дотоодын ажиллах хүчийг бэлтгэх үүргийг хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсны дараа л хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүрэг гүйцэтгүүлэх боломжтой. | Тодорхой үр дүнд хүрнэ. |
| 6 | Захиргааны шийдвэр гаргах | Ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ хуулиар зохицуулагдаж байгаа учраас захиргааны шийдвэрээр зохицуулагдах боломжгүй. Мөн хуульд заасан гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ үл харгалзах салбарыг хуульд заасан. Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тодорхой хугацаанд үл харгалзах, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх, бууруулах асуудлыг хуульд өөр эрх бүхий этгээдэд шийдвэрлүүлэхээр эрх олгоогүй болно. | Асуудлыг шийдвэрлэхгүй. | Тэг хувилбар |
| 7 | Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах | Эдгээр асуудлыг хуулиар зохицуулсан буюу Улсын Их Хурал шийдвэрлэхээр байх тул асуудлыг хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулж шийдвэрлэвэл зохино. | Энэ хувилбар нь асуудлыг үүсгэж байгаа гол шалтгаануудыг цогцоор нь шийдвэрлэхэд чухал суурь нөлөө үзүүлэх боломжтой.  Зардал үүсэхгүй ч, асуудлыг шийдвэрлэснээр үр өгөөж их байх давуу талтай. | Үр дүнтэй. |

1/Тэг хувилбар буюу шинээр зохицуулалт хийхээс татгалзах энэхүү хувилбар нь одоо байгаа эрх зүйн зохицуулалтыг хэвээр үлдээнэ гэсэн үг. Хэрэв одоогийн байгаа зохицуулалтыг хэвээр үлдээвэл асуудлыг шийдвэрлэж чадахгүйн дээр өнөөдөр нийгэмд үүсээд буй асуудлууд цаашид хэвээр үргэлжилж, сөрөг үр дагавар нь улам нэмэгдэнэ.

2/Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ухуулга, сурталчилгаа хийх замаар асуудлыг таниулах нь бусад хувилбартай харьцуулахад ажилгүй иргэд ажил олгогчийн эрэлтэд нийцүүлэн мэргэжлээ сонгоход нөлөөлөх байдлаар эерэг нөлөөтэй боловч дэвшүүлсэн зорилго болох ажиллах хүчний хомсдолоос гарахыг дангаараа хангах боломжгүй байна.

3/Төрийн зүгээс татварын бодлогын хүрээнд дэмжиж болох ч асуудлыг бүрэн шийдвэрлэх боломжгүй.

4/Төрөөс санхүүгийн интервенци хийх буюу тодорхой мөнгөн дэмжлэг үзүүлэх хувилбар нь тохиромжгүй байна. Учир нь нэг удаагийн мөнгөн дэмжлэгээр энэ асуудал шийдвэрлэгдэхгүй, одоогийн үйлчилж буй хууль тогтоомжийн зохицуулалтаас хамааралтай байгаа болно.

5/Төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшлээр тодорхой чиг үүргийг гүйцэтгүүлэх нь тодорхой үр дүнд хүрэх хэдий ч асуудлыг цогцоор нь шийдэх хувилбар биш, нэмэлт шинжтэй.

6/Захиргааны шийдвэр гаргах замаар зорилгыг хангах боломжгүй юм. Уг асуудал нь хууль тогтоомжоор шийдвэрлэх асуудал болно.

7/Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулж харилцааг зохицуулснаар нийгэмд үүсээд буй асуудлуудыг шийдэх боломжтой гэж үзлээ.

Дээрх харьцуулалтаас харахад дараах хувилбар илүү эерэг нөлөөтэй байх магадлалтай байна.

**Хувилбар:** Бие даасан хуулиар тодорхой хугацаанд зарим салбарт гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байх, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөхөөр зохицуулах замаар үүсээд буй ажиллах хүчний хомсдлыг бууруулах. Үүнтэй холбогдуулан Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулж, ажлын байрны төлбөрийн хэмжээг бууруулах, зарим салбарт тодорхой хугацаанд Улсын Их Хурлаас гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ үл харгалзан ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлж, чөлөөлж болохыг тусгах, мөн Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.1 дэх хэсэгт заасан мэдээллийн санг[[29]](#footnote-29) зөвхөн гадаад ажилтны талаарх мэдээлэл бус ажил олгогчийн эрэлтийн мэдээллийг уг санд тогтмол оруулах байдлаар өргөжүүлж, ажлын байрны төлбөрийн зарцуулалт нь ажил олгогчийн эрэлтэд нь шууд үндэслэж зарцуулагддаг байхаар тусгах. Эдгээр хуулийн төслийн агуулга, зохицуулалтын хэлбэрийг дараах байдлаар ерөнхийлөн томьёолж байна.

Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байх, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх тухай хуулиар *“уул уурхай, газрын тосны олборлолтоос бусад эдийн засгийн салбарт гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байх, энэ хугацаанд ажил олгогчийн гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөхтэй холбоотой харилцааг”* мөн Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулиар *“ажлын байрны төлбөр өндөр тогтоосон байгааг 50 хувиар бууруулах замаар цаашид аж ахуй эрхлэгч ажил олгогчдод үүсэх зардлыг хөнгөвчлөх, ажил олгогчдын эрэлтийг тогтмол хянах боломжтой мэдээллийн сан үүсгэх, мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын байгууллагын хөтөлбөрийг тогтмол түүнд нийцүүлэх, ажлын байрны төлбөрийг ажил олгогчийн хэрэгцээнд бүрэн суурилсан дотоодын ажилтныг бэлтгэхэд зарцуулах харилцан уялдаатай тогтолцоог бий болгохтой холбоотой харилцааг”* тус тус зохицуулна.

**ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫН ҮР НӨЛӨӨГ ТАНДАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ**

Сонгосон хувилбарын үр нөлөөг аргачлалд заасны дагуу ерөнхий асуултуудад хариулах замаар дүгнэлтийг гаргалаа. Хүний эрх, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг аргачлалд заасан шалгуур асуултын дагуу тандан судалсан байдлыг хүснэгт 3,4,5,6-аас үзнэ үү.

1. **Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө**

Боловсруулсан хувилбарын хүрээнд Монгол Улс ажиллах хүчний хомсдлоос тодорхой хугацаанд үе шаттайгаар гарах, ажлын байрны төлбөрөөр ажил олгогчийн эрэлтэд үндэслэн тухай бүр хөтөлбөр боловсруулж, урт хугацаандаа дотоодын ажилгүй иргэдийг ажил олгогчийн эрэлтэд нийцүүлэн бэлтгэн чадваржуулж, ажил олгогчдод нийлүүлэх замаар ажилгүй иргэдийн тоо цөөрөх, тэдний хийж чадах ажлын байр нэмэгдэх гэхчилэн иргэдийн ажил, орлоготой байх хэрэгцээ шаардлага хангагдах байдлаар хүний эрхийг дэмжих зохицуулалт болно гэж үзэж байна. Хэрэв боловсруулсан хувилбарын хүрээнд асуудлыг шийдвэрлэхгүй орхивол хугацаа алдах тусам ажиллах хүчний хомсдол улам ихсэх, дотоодын ажилгүй иргэд ажил олгогчийн эрэлттэй бус өөр мэргэжил, боловсролд мөнгө, цагаа үрэх, эцэст нь ажилгүй иргэдийн тоо улам нэмэгдэх зэргээр хүний үндсэн эрхийн нэг болох Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арванзургадугаар зүйлийн 4-т заасан ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх зэрэгт сөргөөр нөлөөлнө. Иймд эдгээр асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх нь хүний эрхэд үзүүлэх эерэг нөлөөтэй гэж үзэж байна.

1. **Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө**

Сонгосон хувилбарын хувьд ажиллах хүчний хомсдолтой холбоотой нийгэмд тулгамдаж буй олон асуудалд эерэг өөрчлөлт авчрана гэж үзлээ.

1. **Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө**

Тухайн асуудлыг хууль батлах замаар шийдвэрлэх нь зохистой бөгөөд зардал гарахгүй, мөн эдийн засагт олон чухал эерэг нөлөө үзүүлнэ. Тухайлбал, жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчдийг дэмжих, ажиллах хүчний хомсдолд орсон тэдгээр аж ахуй нэгжид оногдох зардлыг бууруулах, нэмэлт зардал огт үүсгэхгүйгээр ажиллах хүчний хомсдлоос гарах, шинэ ажлын байр бий болох, ажил олгогч, ажилгүй иргэдийн эрэлт, нийлүүлэлт нэгдэх, улсын төсөвт татвар төлөлт нэмэгдэх, бизнес эрхлэгчид шинэ технологи, машин механизм оруулж ирэхтэй холбоотой ажиллах хүчний хомсдолтой тулгарахгүй байх учраас технологи, машин механизмыг ажиллуулснаар бизнес нь хөгжих зэрэг асар олон эерэг үр дүн гарах боломжтой. Түүнчлэн ажиллах хүчний хомсдол нь 2030 он хүртэл үргэлжлэхээс нь сэргийлж, зогсоосноор түүнтэй холбоотой үүсч болох байсан асар олон эдийн засгийн сөрөг нөлөөллийг бууруулна.

1. **Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө**

Сонгосон хувилбар нь байгаль орчинд ямар нэгэн шууд болон шууд бус сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй.

Доорх хүснэгтүүдэд нарийвчилсан мэдээллүүдийг харуулъя.

**ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ**

*Хүснэгт 3*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө:** | **Холбогдох асуултууд** | **Хариулт** | | **Тайлбар** |
| 1. Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж буй эсэх | **1.1. Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх** | | | |
| 1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх | **Тийм** | Үгүй | Ялгаварлан гадуурхах зохицуулалт байхгүй байдлаар эрх зүйн харилцааг зохицуулна. |
| 1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх | Тийм | **Үгүй** | Нийгмийн аль нэг бүлэг, нэгж, хэсэгт давуу эрх олгохгүй. |
| 1.1.3.Энэ нь тодорхой бүлгийн эмзэг байдлыг дээрдүүлэхийн тулд авч буй түр тусгай арга хэмжээ мөн бол олон улсын болон үндэсний хүний эрхийн хэм хэмжээнд нийцэж буй эсэх | Тийм | Үгүй | Бие даасан хууль батлах нь түр тусгай арга хэмжээ биш. |
| **1.2. Оролцоог хангах** | | | |
| 1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх | **Тийм** | Үгүй | Ажиллах хүчний хомсдолд өртсөн ажил олгогчдын бодит нөхцөл байдлыг судалсан. Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг үл харгалзан, ажлын байрны төлбөрөөс тодорхой хугацаанд чөлөөлөх нь дотоодын ажиллах хүч ажилгүй болоход нөлөөлөхгүй. Учир нь гадаад ажилтан авахаас өмнө заавал зар тавьж, дотоод ажилтанг тэргүүн ээлжинд авах ажиллагааг гүйцэтгэх үүрэг ажил олгогчид хэвээр хадгалагдаж байгаа болно. Зөвхөн дотоодын ажиллах хүч байхгүй тохиолдолд л тоо, хувь хэмжээ харгалзахгүйгээр гадаад ажилтан авч ажиллуулна. |
| 1.2.2.Ялангуяа зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх | **Тийм** | Үгүй | Зохицуулалтын хувилбар нь  эрх ашиг нь хөндөгдөх дотоодын ажилгүй иргэдэд урт хугацаанд эерэг үр дүн авчрана. Мөн дотоодын ажиллах хүч байхгүй үед л гадаад ажилтан авч ажиллуулах зохицуулалт хэвээр.  Мөн ажил олгогчдын хувьд эерэг үр нөлөөг авчрах буюу ажиллах хүчний хомсдолоос гарахаар тодорхойлсон. |
| **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** | Үгүй | Шууд хүний эрхийг хангах ажиллагаа биш ч гэсэн шууд бусаар нь авч үзвэл, хүний эрхийг хангах, хамгаалахтай салшгүй холбоотой асуудал. Тухайлбал, бизнес эрхлэгчдээ ажиллах хүчний хомсдлоос гарахад нь хууль эрх зүйн зохицуулалтаар зардал гаргахгүйгээр дэмжсэнээр ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлт богино хугацаанд тэнцвэржих, улмаар урт хугацаанд түүнийг хадгалах, урт хугацаанд улам томоохон ажиллах хүчний хомсдол үүсэхээс нь өмнө цаг алдалгүй зогсооно. Энэ нь хүний эрхийг дордуулахгүй байх, урт хугацаандаа Монгол Улсын дотоодын ажилгүй иргэд ажилтай, орлоготой эх орондоо амьдрахад нь эерэг нөлөөтэй гэж үзэж байна. |
| 1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, НҮБ-ын хүний эрхийн механизмаас тухайн асуудлаар өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх | **Тийм** | Үгүй | Нийцсэн байна. |
| 1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх | **Тийм** | Үгүй | Хууль эрх зүйн зохицуулалтаар дэмжихийн сацуу хариуцлагыг нэмэгдүүлэхээр тусгана. Тухайлбал, гадаад ажилтан авах, гэрээ нь дуусахад холбогдох байгууллагад мэдэгдэх үүргээ зөрчих, зөвшөөрөлгүйгээр гадаадын иргэн ажиллуулбал авах арга хэмжээг нэмэгдүүлнэ. |
| 2. Хүний эрхийг  хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх | 2.1. Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах бол энэ нь хууль ёсны зорилгод нийцсэн эсэх | Тийм | **Үгүй** | Хязгаарлалт байхгүй. |
| 2.2. Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх | Тийм | Үгүй | Хязгаарлалт байхгүй. |
| 3. Эрх агуулагч | 3.1. Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх | **Тийм** | Үгүй | Ажиллах хүчний хомсдолд орсон бичил, жижиг, аж ахуй нэгжүүдийн хувийн аж ахуй эрхлэх эрхээ эдлэхэд нь уг асуудлаас гарахад нь дэмжих, нөгөө талд ажилгүй иргэд цаашид ажил олгогчийн эрэлтэд нийцсэн ажил мэргэжлээр суралцах, мэргэжлээрэ ажиллах боломжийг нь нэмэгдүүлэхэд чиглэнэ. |
| 3.2. Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх | **Тийм** | Үгүй |  |
| 3.3. Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх | **Тийм** | Үгүй | Эрх агуулагчдыг буюу ажил олгогч, дотоодын ажиллах хүчний ашиг сонирхлуудыг аль алийг нь харгалзаж, ажиллах хүчний хосдол, ажилгүйдлийг бууруулахад чиглэнэ. |
| 3.4. Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх /хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй/ | **Тийм** | Үгүй | Богино хугацаанд дотоодын ажиллах хүч байхгүй бол гадаадаас ажиллах хүч шуурхай, төлбөргүй авч, ажиллах хүчний хомсдолоос ажил олгогчид гарах боломжийг олгож, урт хугацаандаа ажлын байрны төлбөрийн зарцуулалт ажил олгогчийн эрэлтэд нийцсэн ажил мэргэжлээр дотоодын ажилгүй иргэдийг бэлтгэн ажил олгогчид нийлүүлэх байдлаар дотоодын ажиллах хүч ажил олгогчийн шаардлагыг хангах, дотоодын ажиллах хүч ажил олгогчийн сул ажлын байранд бүрэн тэнцэх, ажилгүйдэл буурахад чиглэсэн зохицуулалт тусгана. |
| 4. Үүрэг хүлээгч | 4.1. Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх | Тийм | Үгүй | Байхгүй. |
| 5. Жендэрийн  эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх | 5.1. Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх | Тийм | Үгүй | Жендэрийн үзэл баримтлалд харшлах зохицуулалт агуулаагүй. |
| 5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх | Тийм | Үгүй | Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх асуудал хуулийн төсөлтэй хамаарал байхгүй. |

**ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ**

*Хүснэгт 4*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө:** | **Холбогдох асуултууд** | **Хариулт** | | **Тайлбар** |
| 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 | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | **Үгүй**  **Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png** | Дотоодын, эсхүл гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгжид давуу байдал олгосон, эсхүл ачаалал үүсгэсэн зохицуулалт агуулаагүй. |
| 1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан) | **Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм** | **Үгүй** | Эерэгээр нөлөөлнө. |
| 1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Энэ чиглэлээр зохицуулалт агуулаагүй. |
| 2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал | 2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм нөхцөл бүрдүүлэхгүй. |
| 3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал | 3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Эсрэгээрээ ажиллах хүчний хомсдолд орсон аж ахуй нэгжүүдэд ногдох зардлыг хөнгөвчлөх үр дагавартай. |
| 3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Ажиллах хүчний хомсдолтой аж ахуй нэгжийн хувьд бүрэн чадлаараа ажиллах боломжгүй буюу их бага тодорхой хэмжээнд гацаанд орох бөгөөд энэ нь санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад сөргөөр нөлөөлдөг. Харин хуулийн төслөөр ажиллах хүчний хомсдлыг бууруулснаар эдгээр аж ахуй нэгж санхүүжилт олж авах, үйл ажиллагаа нь тасралтгүй, бизнес нь хөгжиж цэцэглэхэд эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой. |
| 3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Нэмэлтээр гарах зардал байхгүй. |
| 3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт байхгүй. |
| 3.5.Аж ахуй нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм нөхцөл үүсгэхгүй. |
| 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 | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Зардлыг бууруулах нөлөөтэй. |
| 5.Өмчлөх эрх | 5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ | 6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Тухайлбал, тоног төхөөрөмж, машин механизм шинээр авсан аж ахуй нэгжийн хувьд, тэдгээрийг ажиллуулах ур чадвартай ажиллах хүч дотоодод байхгүй бол гадаадаас түргэн шуурхай, тодорхой хугацаанд зардалгүй, түүнээс цааш бага зардлаар авч ажиллуулснаар бизнес, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ нь тасалдахгүй, өргөжих, хөгжихөд эерэгээр нөлөөлнө. |
| 7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв | 7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Урт хугацаандаа эерэгээр нөлөөлөх боломжтой. |
| 7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Үйлдвэр, үйлчилгээ тасралтгүй явагдах тусам хэрэглэгч дотоодоос бараа, ажил үйлчилгээ худалдаж авах нь нэмэгдэх боломжтой. |
| 7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Тийм зохицуулалт агуулаагүй гэхдээ үйлдвэр, үйлчилгээ тасралтгүй явагдахад бизнесийн өрсөлдөөн нэмэгдсэнээр хэрэглэгчийн эрх ашигт эерэгээр нөлөөлөх шууд бус үр дагавар гарах боломжтой. |
| 7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Эерэг нөлөө гарна. |
| 8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд | 8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Тодорхой гэлтгүй Монгол Улсын ажиллах хүчний хомсдлыг бууруулж, ажлын байр нэмэгдэх үр дагавар бий болно. |
| 8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Ажиллах хүчний хомсдолд орсон аж ахуй нэгжүүдийн ихэнхи нь бичил, жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчид байгаа тул хуулийн төслөөр тэдгээрт дотоодын ажиллах хүч бололцоогүй үед гадаад ажилтан авч ажиллуулах, үйл ажиллагаа нь тасралтгүй явагдах, тэлэх, мөн харгалзах ажлын байрны төлбөрийн зардал буурах байдлаар эерэг нөлөө үзүүлнэ. |
| 9.Төрийн захиргааны байгууллага | 9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Бизнес эрхлэгчид ажиллах хүчний хомсдолгүй болсноор татвар төлөлт нэмэгдэнэ. Цаашдаа ажлын байрны төлбөрийг 50 хувиар бууруулснаар ажлын байрны төлбөр төлөлт нэмэгдэх, уг төлбөрөөр дотоодын ажиллах хүчийг ажил олгогчдын эрэлтэд нийцүүлж бэлтгэх замаар төсөв, түүний зарцуулалтад урт хугацаандаа эерэг нөлөөтэй. Ажиллах хүчний хомсдол 2030 он хүртэл үргэлжлэхээс сэргийлэх нь улсын төсөвт маш чухал үр өгөөжтэй. |
| 9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдахгүй. |
| 9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | **Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй** | Тийм зохицуулалт байхгүй. |
| 10.Макро эдийн засгийн хүрээнд | 10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Эерэг нөлөө үзүүлнэ. |
| 10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Эерэг нөлөө үзүүлнэ. |
| 10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 11.Олон улсын харилцаа | 11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Ямар нэгэн байдлаар зөрчилдөхгүй. |

**НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ**

*Хүснэгт 5*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө:** | **Холбогдох асуултууд** | **Хариулт** | | **Тайлбар** |
| 1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл | 1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй |  |
| 1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх | 2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | **Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал | 3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Тийм зохицуулалт агуулаагүй. |
| 3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх | **Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Дотоод ажиллах хүч байхгүй үед гадаад ажилтан авч ажиллуулснаар гадаад ажилтны тоо нэмэгдэх боловч тусгайлан гадаадаын иргэдэд илэрхий нөлөөлөхүйц өөрчлөлт байхгүй. |
| 4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун | 4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Мэдээллийн сан үүсгэх, ажлын байрны төлбөрийг мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллагад шилжүүлэх зэрэг чиг үүрэг хэвээрээ байна. Түүнчлэн холбогдох хуулиудад ажил олгогчин эрэлтэд үндэслэн ажиллах хүчийг бэлтгэх зарчим байгаа тул мэдээллийн санг ажил олгогчийн эрэлтийг тогтмол оруулж, хянах байдлаар өргөжүүлэх нь ажиллах хүчний хомсдлыг бууруулах, дотоодын ажилгүй иргэдийг оновчтой, ажил олгогчийн эрэлтэд үндэслэн бэлтгэх байдлаар төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны уялдаа холбоо сайжирна. |
| 4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Шууд нөлөөлөл байхгүй. |
| 4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Нөлөөлөл байхгүй. |
| 4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Нөлөөлөл байхгүй. |
| 5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал | 5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Амьдралын чанартай шууд хамааралтай асуудал тул эерэг нөлөө гарна. |
| 5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем | 6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Ажиллах хүчний хомсдолгүй, бизнесийн үйл ажииллагаа хэвийн явагдаж, ажилгүй иргэдийн тоо бага байвал улсын төсөвт төлөх татвар, хураамж нэмэгдэж, нийгмийн үйлчилгээнд зориулах төсвийн зарцуулалт илүү байх зэргээр шууд бус эерэг нөлөө байж болно. |
| 6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Дотоодын ажилгүй иргэд ажил, мэргэжлээ ажил олгогчдын эрэлтэд суурилан сонгож, улмаар ажлын байрны сонголт олонтой байж, ажиллах, цалин хөлс авах, хөгжих боломжтой байснаар хөдөлмөрийн насны иргэдийн гадаад улс руу ажил хийхээр шилжих, нүүх хөдөлгөөн буурахад эерэгээр нөлөөлж болно. Мөн ажил олгогчдын ажиллах хүчний хомсдлын асуудал буурснаар бизнес эрхлэлт гацах, тасалдах эрсдэлээс сэргийлж, бизнес эрхлэлт хөгжиж цэцэглэн шинэ ажлын байр нэмэгдэх, улмаар үүнийг дагаад гадаад руу суурьших шилжилт, хөдөлгөөн мөн буурах боломжтой. |
| 6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх | **Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Ажил олгогчийн эрэлтэд үндэслэн бэлтгэсэн хөтөлбөрөөр тэдэнд шаардлагатай ажиллах хүчийг бэлтгэж, чадваржуулснаар иргэд эрэлтгүй мэргэжлээр сурахгүй байхад түлхэц болох эерэг ач холбогдолтой. |
| 6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал | 7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Тийм** | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй | Ажилгүйдлийн түвшин буурах, ажиллах хүчний хомсдолыг бууруулснаар нийгэмд гарах гэмт хэрэг, зөрчлийг мөн бууруулах эерэг нөлөөтэй болно. |
| 7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | **Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngҮгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Хохирогчид сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй. |
| 8.Соёл | 8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |

**БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ**

*Хүснэгт 6*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө:** | **Холбогдох асуултууд** | **Хариулт** | | **Тайлбар** |
| 1.Агаар | 1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч | 2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах | 3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.Усны нөөц | 4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.Хөрсний бохирдол | 5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.Газрын ашиглалт | 6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.Нөхөн сэргээгдэх/нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг | 7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |
| 7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.pngТийм | Description: file:///C:%5CUsers%5CMUNKHJ%7E1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5Cmsohtmlclip1%5C01%5Cclip_image003.png**Үгүй** | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй. |

**5.5.Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжид нийцэж буй эсэх**

Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоож байгаагийн гол зорилго нь дотоодын ажилтанг ажлын байранд тэргүүн ээлжид авах бодлого, ийнхүү ажилгүйдлийг бууруулах, нөгөөтэйгүүр тохирох дотоодын ажилтан байхгүй үед ажил олгогчийн гадаад ажилтан авч ажиллуулах боломжийг хязгаарлахгүйгээр тохирох гадаад ажилтныг авч ажиллуулах нь нээлттэй байлгах замаар ажил олгогч ажиллах хүчний хомсдолд орохгүй байхад оршдог.[[30]](#footnote-30) Тодруулбал, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд зааснаар ажил олгогч гадаад ажилтныг дотоодын ажиллах хүч байхгүй тохиолдолд л авч ажиллуулах урилга хүсэх эрхтэй байхаар зохицуулалттай.[[31]](#footnote-31)

Ажлын байрны төлбөрийн тухайд ажил олгогч гадаад ажилтанг дотоодын ажиллах хүч байхгүй үед авч ажиллуулах бүрд төлөх, өөрөөр хэлбэл өөрийн үйл ажиллагааг тасалдуулахгүй, бизнесийн төлөвлөгөөний дагуу шаардлагатай болсон ажиллах хүчээ авч ажиллуулах хэрэгцээгээ гадаадаас авсны төлөө төлж байгаа төлбөр болно.[[32]](#footnote-32) Нөгөө талаас, Монгол Улсын хувьд гадаад ажилтан авч ажиллуулах бүрд дотоодын ажилтны ажиллах ажлын байр нэгээр цөөрөх, улмаар ажилгүйдлийн түвшинг нэмэгдүүлэх эрсдэл учирдаг. Тэгэхээр эндээс, хуулийн дараагийн гол зарчим болох үндэсний хүний нөөцийн чадавхыг дэмжих, нэгдмэл, ил тод, шуурхай, цогц байдлаар удирдах зарчмын хүрээнд ажил олгогчийн шаардлагатай байгаа ур чадвар, мэргэжилд тохирох дотоодын ажилтанг ажил олгогчдоос төлсөн ажлын байрны төлбөрөөр сургах, бэлтгэх асуудал тавигддаг.

Холбогдох мэдээллээс үзэхэд, одоогийн хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулийн зохицуулалт нь эдгээр зорилгодоо хүрч чадахгүйд хүрсэн. Өөрөөр хэлбэл, дотоодын ажилтан байхгүй үед гадаад ажилтан авч чадахгүй, ажил олгогчдод ажлын байрны хомсдол үүссэн бөгөөд ажлын байрны төлбөр өндөр байгаа нь уг асуудлын шалтгаан болсон. Улмаар ажлын байрны төлбөрөөс орох орлого бага, ихэнх тохиолдолд зөвхөн ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлсөн бүртгэлтэй гадаадын иргэн байгаа нь энэхүү төлбөр өндөр байснаар ажлын байрны хомсдолд хүргэх, мөн дотоодын ажилтанг ажил олгогчийн эрэлтэд үндэслэн бэлдэх санхүүжилтийг бууруулах, нөгөө талд ажилгүйдлийн түвшин өссөөр байхаар байна.

Монгол Улсын Их Хурлын 2021 оны 106 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан Шинэ сэргэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх эхний үе шатны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн “Төрийн бүтээмжийн сэргэлт” хэсгийн 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 үйл ажиллагаа хэсэгт, ингэснээр дотоодоос хангах бололцоогүй байгаа ажиллах хүчийг гадаадаас авах боломжийг бүрдүүлсэн байх үр дүнд хүрэхээр” тусгасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан Алсын хараа 2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын 3.3.2-т “Бичил, жижиг, дунд бизнесийг дэмжих орчин бэхжиж, төлөвшсөн байна.” гэж, мөн 4.1.5-д “Бизнесийн таатай орчныг бүрдүүлж, иргэдийн худалдан авах чадвар дээшилсэн байна.” гэж, мөн 5.1-д “Судалгаа, шинжилгээ, шинэ санаа, оюуны бүтээл, брэндэд тулгуурласан гадаад зах зээлд чиглэсэн үйлдвэрлэлийг хөгжүүлсэн байна.” гэж түүнчлэн 5.2.5-д “Хувийн хэвшлийн хөгжлийг дэмжих, хувийн өмчийг хамгаалах эрх зүй, бодлогын орчин бүрдэнэ.” гэж тус тус заасан нь бизнес эрхлэгч, тэр дундаа жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчдийг ажиллах хүчний хомсдолд орсныг таслан зогсоож, уг асуудлаас гарахад нь дэмжих зохицуулалт төрөөс авч хэрэгжүүлэхийг илэрхийлж байна.

Иймд хуулийн төслийн зохицуулалт нь хэт өндөр тогтоосон ажлын байрны төлбөрийн хэмжээг бууруулах, тодорхой хугацаанд зорилтот ажил олгогчдын ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх, үүнтэй холбоотойгоор гадаад ажилтан авах эрэлт нэмэгдэх тооцооллын үүднээс гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байхаар тусгаж байгаа нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомжтой зөрчилдөөгүй болно. Учир нь энэхүү асуудлыг шийдвэрлэх эрх Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулиар Засгийн газарт олгогдоогүй болно. Иймд Улсын Их Хурал Монгол Улсын Үндсэн хуульд заасан хууль батлах бүрэн эрхийнхээ хүрээнд цаг алдалгүй, бодлогын түвшинд шийдвэрлэх нь нээлттэй байна.

Дахин цохон тэмдэглэхэд, зөвхөн дотоодын ажиллах хүч байхгүй тохиолдолд гадаад ажилтан авч ажиллуулах нь хэвээрээ байх болно.

Хуулийн төслийг баталснаар ажиллах хүчний хомсдолд орсон хувийн хэвшлийн бичил, жижиг, дунд бизнес эрхлэгчид ажиллах хүчний хомсдолоос гарах, улмаар тодорхой хугацааны дараагаас зохистой хэмжээнд ажлын байрны төлбөр төлөх байдлаар дотоод ажилтан байхгүй үед гадаад ажилтан авч ажиллуулснаар ажлын байрны төлбөр төлөлт нэмэгдэнэ. Ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ зохистой түвшинд байх тусам гадаад ажилтан авах эрэлттэй байгаа ажил олгогчид ажлын байрны хомсдолд орсоор байлгүй гадаад ажилтнаа авч, төлбөр төлөлт улам л нэмэгдэнэ. Ийнхүү тус төлбөрөөр ажил олгогчийн эрэлтэд суурилсан мэдээллийн санд тулгуурласан хөтөлбөрөөр дотоодын ажиллах хүчийг бэлдэж сургаснаар дотоодын ажиллах хүчний нийлүүлэлт, ажил олгогчийн эрэлт хоёр нийцэхэд хүрнэ. Түүнчлэн хэдийгээр тодорхой хугацаанд гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байхаар зохицуулах ч гадаад ажилтан авахад дотоодын ажилтныг дагалдан сургах ажил олгогчийн үүрэг хэвээр үргэлжлж, гадаад ажилтан авсны хэрээр дотоод ажилтанг ч дагалдуулан сургаж авах чухал ач холбогдолтой.

Тус хувилбар нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээнд харшлахгүй бөгөөд өнөөдөр хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа бусад хууль тогтоомжтой аливаа хэлбэрээр зөрчилдөөгүй болно.

**ЗУРГАА. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫГ ХАРЬЦУУЛАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ**

Аргачлалд зааснаар зохицуулалтын хувилбаруудын эерэг болон сөрөг талуудыг

* Зорилгод хүрэх байдал
* Зардал, үр өгөөжийн харьцаа
* Хүний эрх, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө
* Хууль тогтоомжтой нийцэж буй эсэх
* Гарч болох сөрөг үр дагавар, түүнийг арилгах хувилбар байгаа эсэх гэсэн шалгуур үзүүлэлтүүдээр дахин нягтлан үзээд дараах дүгнэлтийг хийлээ.

Захиргааны шийдвэр гаргах зохицуулалтын хувилбар нь тэг хувилбар болно. Ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ хуулиар зохицуулагдаж байгаа учраас захиргааны шийдвэрээр өөрчилж зохицуулагдах боломжгүй. Мөн гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ үл харгалзах салбарыг хуульд тусгайлан заасан. Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тодорхой хугацаанд тогтоохгүй байх, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх, бууруулах асуудлыг хуульд аливаа этгээдэд шийдвэрлүүлэхээр эрх олгоогүй болно. Иймд захиргааны шийдвэр гаргах хувилбарыг хэрэгжүүлж зорилгод хүрэх боломжгүй болох нь харагдаж байна.

Харин Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар нь нэгдүгээрт зардал гарахгүй, үр өгөөжийн хувьд зорилгод хүрэх боломжтой байна. Учир нь хуулийн төсөл нь ажиллах хүчний хомсдолыг богино болон урт хугацаанд үе шаттай шийдвэрлэх, бичил, жижиг, дунд үйлдвэр үйлчилгээг дэмжих, тэдгээрт очих зардлыг бууруулах, мөн тодорхой хугацаанд гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй, ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлсөн ч гадаад ажилтан авч ажиллуулсны хэрээр дотоодын ажилтанг тэдгээрт дагалдуулан сургах тоо нэмэгдэх, ажилгүй иргэдийг ажил олгогчдын эрэлтэд суурилан бэлтгэж, хөдөлмөрийн зах зээлийн, эрэлт, нийлүүлэлт хоёр нийцэхэд чухал нөлөөтэй бөгөөд хүний эрх, эдийн засаг, нийгэмд эерэг нөлөө үзүүлэх боломжтой, харин байгаль орчинд аливаа хэлбэрийн сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй талаар судалгааны өмнөх хэсгүүдэд дурдсан болно.

Иймд дээрх хувилбаруудаас хуулиар зохицуулах нь зардал үүсгэхгүй, үр өгөөж өндөртэй гэж үзлээ.

**ДОЛОО. ТУХАЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААРХ ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА**

Харьцуулан судлахдаа өндөр хөгжилтэй Австрали, Сингапур, Япон, Хонг Конг улс, хөгжиж буй Азийн улсууд болох Хятад, Индонез, Камбож, харьцангуй бага хүн амтай Лаос зэрэг улсуудын гадаадын ажиллах хүчний квот, төлбөрийн талаарх зохицуулалтыг сонгон авч үзлээ. Төрөл бүрийн эдийн засгийн хүчин чадалтай, хүн амын тоо харилцан адилгүй улсуудыг сонгон судалснаар нийтлэг болон улс бүр өөрийн онцлогт уялдуулан уг асуудлыг хэрхэн зохицуулж байгаа ялгаатай байдлыг олж мэдэх боломж бүрдэнэ гэж үзэв.

Энэхүү харьцуулалт нь гадаад ажилтны квот тогтоох үндэслэл, зорилго, квот тогтоох нь заавал байх ёстой арга хэмжээ эсэх болон гадаад ажилтны төлбөрийн хэмжээ нь үндэслэл бүхий, зохистой байгаа эсэх, тухайн төлбөрийг ямар үйл ажиллагаанд зарцуулдаг эсэх, хууль тогтоомж зөрчихөд оногдуулах хариуцлага зэрэг асуултанд хариулна. Ингэснээр Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулин дахь гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ, гадаад ажилтны төлбөрийн талаарх зохицуулалтад үнэлэлт өгч, тэдгээрийг хэрхэн сайжруулж бизнес эрхлэлтийг дэмжих буюу ажил олгогчдыг ажиллах хүчний хомсдолоос гарахад болон дотоодын ажиллах хүчийг ажил олгогчдын эрэлтэд үндэслэн бэлтгэх үр дүнтэй тогтолцоо бий болгоход чиглэсэн зохицуулалтын оновчтой хувилбар бий болгоход ашиглагдах болно.

**I ИНДОНЕЗ**

Индонезийн Хөдөлмөрийн сайд (Minister of Manpower)-ын 2015/16 тоот “Гадаад ажилчдыг ажиллуулах тухай журам”-аар гадаад ажилчдыг ажиллуулах харилцааг зохицуулдаг.[[33]](#footnote-33) Энэ хэсэгт тус журмаар зохицуулсан дараах асуудлыг авч үзнэ. Үүнд:

1. Дотоод ажилтанд харгалзах гадаадад ажилтны харьцаа (foreign-to-local employee ratio for hiring expatriates);

2. Түр зуурын шинжтэй ажлын хамрах хүрээ (scope of work permitted under a temporary work permit) болон түүний онцлог зохицуулалт;

3. Гадаад ажилтан ажиллуулах бүрт ажил олгогчийн ажилтныг хөгжүүлэх санд төлөх төлбөрийн хэмжээ, зориулалт.[[34]](#footnote-34)

**1.Дотоод, гадаад ажилтны харьцаа болон уг харьцаа**

**хамаарахгүй тохиолдол**

Дотоод, гадаад ажилтны харьцаа нь 10:1 байна. Гэхдээ тус харьцаа хамаарахгүй байх дараах тохиолдол байна. Үүнд:

1.Индонезийн компанийн захирал болон сангийн удирдлага, хяналтын зөвлөлийн гишүүд;

2.Яаралтай ажил;

3.Энтерьтайнмэнт;

4.Түр хугацаагаар хөдөлмөр эрхлэх.[[35]](#footnote-35)

Ажил олгогч 10 дотоодын ажилтан бүрд 1 гадаад ажилтан авч ажиллуулах харьцааг баримтлах шаардлагатай ч яаралтай, эсхүл түр зуурын шинжтэй ажлын байранд гадаад ажилтан авч ажиллуулахад 10:1 квот хамаарахгүй байх онцгой тохиолдол байгаа нь бизнес эрхлэгчдийн онцлог яаралтай, түр зуурын шинжтэй ажлын байрны эрэлтийг харгалзсан, үйл ажиллагаа нь тасалдуулахгүй байхад чиглэсэн уян хатан зохицуулалт байна.

**2.Түр зуурын шинжтэй ажлын хамрах хүрээ**

Дараах ажил нь түр зуурын шинжтэй ажилд хамаарна. Үүнд:

1. Аж үйлдвэрийн бүтээгдэхүүний чанар, дизайныг сайжруулах болон олон улсын маркетингийн хамтын ажиллагаанд үйлдвэрлэлийн технологи нэвтрүүлэх, инновацийг нэвтрүүлэх талаар заавар, зөвлөгөө, сургалт явуулах;

2. Кино хийх (эрх бүхий байгууллагаас зөвшөөрөл авсан);

3. Лекц унших;

4. Индонез дахь төв оффис эсвэл төлөөлөгчийн газартай хийх уулзалтад оролцох;

5. Аудит хийх, үйлдвэрлэлийн чанарын хяналт, Индонезийн салбаруудад хяналт шалгалт хийх;

6. Ажлын ур чадварын шалгалт өгөх;

7. Нэг удаагийн ажил гүйцэтгэх;

8. Машин механизм, цахилгааны угсралт, борлуулалтын дараах үйлчилгээ, зах зээлд бүтээгдэхүүний туршилт хийхтэй холбоотой ажил гүйцэтгэх.[[36]](#footnote-36)

Хугацааны хувьд, түр зуурын шинжтэй ажил эрхлэх зөвшөөрөл 1 сар хүртэл, гэхдээ нэг удаагийн шинжтэй эсвэл машин механизм, цахилгааны угсралт, борлуулалтын дараах үйлчилгээ, зах зээлд бүтээгдэхүүний туршилт хийхтэй холбоотой ажил гүйцэтгэх бол 6 сар хүртэлх хугацаатай байж болно.[[37]](#footnote-37)

Түүнчлэн гадаад ажилтанд тавигдах боловсрол, мэдлэг чадвар, нийгмийн даатгал, татварт бүртгэгдсэн байх зэрэг шаардлага нь түр зуурын шинжтэй ажил эрхлэх гадаад ажилтанд хамаарахгүй байж болдог.[[38]](#footnote-38)

Түр зуурын шинжтэй ажлын байранд ажиллах гадаад иргэдэд өндөр шаардлага болон квот тавихгүй, аль болох шуурхай байдлыг ханган 6 сар хүртэлх хугацаагаар ажиллуулах боломж нээлттэй байна.

**3.Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ, зориулалт**

Гадаад ажилтан ажиллуулах зөвшөөрөл авахаар хүсэлт гаргахдаа ажил олгогч нь гадаад ажилтныг ажиллуулах төлөвлөгөө **(Foreign Manpower Placement Plan) хүргүүлэх ба ажилтныг хөгжүүлэх сангийн төлбөр (Payment of the Employee Development Fund)-ийг төлсөн байна. Уг төлбөр нь сарын 100 доллар байх бөгөөд ажиллах нийт хугацаагаар урьдчилан төлнө. Жишээ нь тухайн гадаад ажилтан 12 сар ажиллах бол 1200 доллар буюу жилийн 4,062,000 төгрөг**[[39]](#footnote-39) **болно.[[40]](#footnote-40)**

Нэг гадаад ажилтны хувьд дээрх төлбөрийг нэг жилээр нь төлөхөд 1200 доллар буюу энэ нь бизнес эрхлэгчдэд хэт өндөр зардал тогтоогоогүй байна. Нөгөө талаас төлбөрийг ажил олгогчдод дутагдалтай байгаа ажлын байрны тодорхойлолтын дагуу дотоодын ажиллах хүчийг сургаж, сайжруулахад зарцуулж байгаа нь гадаад ажилтан ажиллуулсны төлбөр төлөх болон авах харилцааг улам үр дүнтэй болгож байна.

**II КАМБОЖ**

Камбожийн Хөдөлмөр, мэргэжлийн сургалтын яам (Ministry of Labor and Vocational Training)-ны гаргасан 110/23 тоот мэдэгдэлд гадаад ажилтны ажиллах зөвшөөрөл, хөдөлмөрийн карт авах асуудлыг хэрхэх талаар тусгасан байна.

Энэ хэсэгт Камбожийн гадаад ажилтанд тавигдах квот, түүний төлбөр, квотыг хэтрүүлэх хэрэгцээ, шаардлага гарвал хэрхэх талаар авч үзнэ.

## **1.Гадаадын ажилтанд тавигдах квот**

Камбож улсад гадаад ажилтны тоонд хязагаарлалт тавьдаг.Квотын тогтолцооны дагуу тухайн компанид ажиллаж буй гадаадын иргэдийн тоо компанийн нийт ажиллах хүчний 10-аас дээшгүй хувийг эзэлнэ.

Квотын системийг дараах байдлаар тооцно.

• Оффисын ажилтнууд – 3 хувь;

• Чадварлаг ажиллах хүч – 6 хувь; болон

• Тусгай чадвар шаардагдахгүй ажиллах хүч – 1 хувь.

Үүнээс гадна гадаад ажилтны квотын өргөдөл гаргах хугацаа жил бүрийн 10 дугаар сараас 11 дүгээр сарыг дуусталх хугацаанд үргэлжлэх бөгөөд бизнес эрхлэгч хүсэлтээ гарган, квотоо авсны дараа гадаад ажилтан ажиллуулах зөвшөөрөл хүсч болно.[[41]](#footnote-41)

**2.Гадаад ажилтны зөвшөөрлийн төлбөр**

Ажиллах зөвшөөрлийн төлбөр 130 ам.доллар байх бөгөөд ажил олгогч нэг удаад төлнө. Харин тогтоосон квотыг хэтрүүлэх бол холбогдох яаманд хүсэлт гаргана. Энэхүү хүсэлтэд тухайн ажлыг гүйцэтгэх дотоодын ажиллах хүч байхгүй байгаа тул гадаад ажилтан шаардагдаж байгаа үндэслэлийг тусгана.[[42]](#footnote-42)

Мөн Хөдөлмөр, мэргэжлийн сургалтын сайд болон эдийн засаг, сангийн сайдын хамтарсан 335/20тушаалын дагуу гадаад ажилтны квотыг хэтрүүлсэн тохиолдолд хэтрүүлсэн ажлын байр бүрт ногдох ажлын байрны төлбөр (130 ам.доллар) дээр 50 ам.доллар нэмж нийт 180 ам.доллар төлнө. [[43]](#footnote-43)

Тус улсын хувьд хэдий компани бүрд харгалзах гадаад ажилтны квоттой боловч шаардлагатай үед ажил олгогч хэтрүүлж болох, хэтрүүлэх болсон үндэслэлээ гарган нэмэлт төлбөр ажлын байр бүрт төлж байгаа нь үндэслэл бүхий байна. Ажлын байрны төлбөр нь нэг удаагийн бөгөөд хямд байна.

**III ЛАОС**

## Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам нь ажиллах зөвшөөрлийг олгодог. Энэ хэсэгт Лаос улс дахь гадаад ажилтанд тавигдах квот, төлбөрийн талаар авч үзнэ.

## **Гадаад ажилтанд тавигдах квот, төлбөр**

## Дотоод, гадаадын ажилтны харьцаа нь хүчний ажлын хувьд нийт дотоодын ажиллах хүчний 15 хувь, чадварлаг мэргэжлийн ажлын хувьд нийт дотоодын ажиллах хүчний 25 хувь байна.

Хугацааны хувьд 12 сараар ажиллах зөвшөөрлийг олгож, 5 хүртэлх жилээр сунгана. Ингэхдээ ажил олгогч хүсэлт гаргах бөгөөд ажлын шаардлага, бизнесийн үйл ажиллагаа, үйлдвэрлэл өргөжих, шинэ технологи хэрэглэхэд шаардлагатай бол 5 жилээс илүү хугацаагаар сунгах боломжтой байна.[[44]](#footnote-44) Харин түр зуурын шинжтэй буюу техник технологи, тоног төхөөрөмжтэй ажиллах болон улирлын чанартай ажилд 3 хүртэлх сараар квотгүйгээр ажиллуулж болохоор байна.[[45]](#footnote-45)

Ажил олгогч ажиллах хүчний шаардлагыг тодорхойлсон төлөвлөгөө гаргана. Тэргүүн эгнээнд дотоодын ажилчдыг авч ажиллуулах, эрэлтийг хангах хангалттай ажиллах хүч олдохгүй байгаа тохиолдолд гадаад ажилтан ажиллуулах хүсэлт гаргах эрхтэй байдаг.[[46]](#footnote-46) Ажлын байрны квотын төлбөр төлдөггүй.

Квоттой боловч түүнд харгалзах төлбөр төлдөггүй. Түр зуурын, техник технологи, тоног төхөөрөмжтэй ажиллах болон улирлын чанартай ажилд 3 хүртэлх сараар квотгүйгээр ажиллуулж болохоор уян хатан зохицуулжээ.

**IV СИНГАПУР**

2024 оны 6 дугаар сарын байдлаар Сингапурт 1.5 сая гаруй гадаад ажилтан ажиллаж байгаа нь нийт ажиллах хүчний 40 орчим хувийг эзэлж байна.[[47]](#footnote-47) Энэ хэсэгт Сингапурын гадаад ажилтны квот, ажлын байрны төлбөрийн талаар тусгана.

**1.Гадаад ажилтны квот**

Гадаад ажилтны квот нь Сингапурын эдийн засгийн хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхийг тогтмол хянадаг. Эдийн засгийн хэрэгцээнээс хамааран өөрчлөгдөж байдаг уян хатан.

Сингапурт Employment Pass (EP) эзэмшигчдэд квотын хязгаарлалт, гадаад ажилчдын хураамж байдаггүй. Харин S-Pass болон ажлын зөвшөөрөл бүхий гадаад ажилтанг ажилд авах барилга, үйлдвэрлэл, далайн усан онгоцны үйлдвэр, процесс, үйлчилгээний салбар дахь компаниудад квотын хязгаарлалт хамаарна.

Тухайлбал, барилгын салбарт 83.3%, үйлдвэрлэл 60%, далайн усан онгоцны үйлдвэрлэл 77.8%, үйлчилгээний чиглэлд 35%-ийн гадаад ажилтны квот байна. Жишээлбэл, далайн усан онгоцны үйлдвэрлэлийн салбарт ажилладаг компанийн хувьд тус компанид ажиллаж буй хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл болон S-Pass эзэмшигчдийн нийт тоо нийт ажиллах хүчний 77.8 хувиас хэтрэхгүй байх ёстой.

**2.Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр (Foreign Worker Levy)**

Гадаад ажилтны квотоос гадна компаниуд гадаад ажилтныг ажиллуулахын тулд сар бүрийн төлбөр төлөх шаардлагатай болдог. Энэ нь компаниудад гадаадын ажилчдыг татахад гарах зардал бөгөөд ажил олгогчдыг гадаадын ажилчдаас хамааралтай байдлаа багасгахын зэрэгцээ дотоодын ажилчдыг ажиллуулахыг дэмжих зорилгоор нэвтрүүлсэн байна.[[48]](#footnote-48)

Тухайлбал, үйлчилгээний салбарын хувьд нэг гадаад ажилтны хувьд 1-р түвшний сарын төлбөрийн хэмжээ 550 сингапур доллар байна. Ажил олгогч нь ажиллах хүчний хомсдолын улмаас үйлчилгээний салбарын S Pass квотыг хэтрүүлсэн тохиолдолд 2-р түвшний сарын төлбөр 650 сингапур доллараар төлнө. Үйлдвэрлэлийн 60 хувийн гадаад ажилтны 25 хувьд нь1 дүгээр түвшний 250$-370$ сарын төлбөр, 25-50%-д ногдох гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр 2 дугаар түвшний 350-470$ сарын төлбөр ажил олгогч төлөхөөр байна. Барилгын гадаад ажлтны ажлын байрны 83.3% квотын нэг ажлын байрны сарын төлбөр 300-900$ байна.[[49]](#footnote-49)

Бусад улсын гадаад ажилтны квоттой харьцуулахад их хэмжээний гадаад ажилтан ажиллуулах боломжтой квоттой, төдийгүй квотыг эдийн засгийн хэрэгцээний үүднээс тогтмол хянаж өөрчилж болдог, уян хатан байна. Төлбөрийн хувьд ч эдийн засгийн өндөр үзүүлэлттэй улсын хувьд дунджаар сарын 500 сингапур доллар байгаа нь хэт өндөр биш гэж хэлж болохоор, түүнчлэн ажлын байрны төлбөр бүрээр ялгаатай төлбөрийн хэмжээтэй байна.

**V ЯПОН**

Япон улсад албан ёсны гадаад ажилтны квот болон төлбөр байдаггүй. Гэхдээ зөвхөн өндөр ур чадвартай, мэргэжлийн гадаад ажилтны виз л олгох бөгөөд энгийн биеийн хүчний гэх мэт ажиллах виз олгодоггүй.[[50]](#footnote-50)

Ажил олгогч гадаад ажилтан ажиллуулахдаа болон гадаад ажилтан ажлаас гарах үед Японы засгийн газрын Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төв (Hello Work)-д шинэ ажилтан ажилд авсан тухайгаа мэдэгдэх шаардлагатай.Энэ шаардлагыг биелүүлээгүй тохиолдолд ¥300,000 хүртэлх торгууль ногдуулдаг байна.

2040 он гэхэд Япон улс 11 сая ажиллах хүчний хомсдолд орох төлөвтэй байгаа талаар “Recruit Works” бие даасан судалгааны институт мэдээлжээ. 2027 оноос эхлэн тус улсын хөдөлмөрийн насны хүн ам эрчимтэй буурч эхлэхээр байгаа аж. Ингэснээр 2040 он гэхэд ажиллах хүчний нийлүүлэлт 2022 оны түвшнээс 12 хувиар буурахаар байгааг тайланд онцолсон байна. Япон улсын Ерөнхий сайд Фүмио Кишида хүн амд ногдох төрөлт буурсныг Засгийн газрынхаа хамгийн гол анхаарах асуудлаар нэрлээд байгаа юм. Тэрбээр ирэх таван жилд ажилтнуудыг өндөр ур чадвар шаардсан ажлын байранд бэлтгэхэд 7.6 тэрбум ам.доллар зарцуулахаа амлажээ. Япон улсын хөдөлмөрийн насны хүн ам 2040 онд 2020 оны түвшнээс 20 хувиар буурч, 59.8 сая болохыг тус судалгаа харуулж байна. [[51]](#footnote-51)

**VI ХЯТАД**

Гадаад ажилтанд тавигдах квот байхгүй. Харин гадаад ажилтныг чадварлаг, мэргэжлийн болон энгийн гадаад ажилтан гэсэн ангилалд хувааж шаардлага тавьдаг. Ажил олгогч гадаад ажилтан авах бүрдээ хөдөлмөр хамгаалал, хүний нөөцийн асуудал эрхэлсэн орон нутаг дахь байгууллагад тухай бүр хүсэлт гаргадаг. Гэхдээ чадварлаг гадаад ажилтан ангиллын ажиллах зөвшөөрөл хурдан шийдэгддэг.[[52]](#footnote-52) Төлбөрийн талаарх мэдээлэл байхгүй байна.

**VII АВСТРАЛИ**

Нэг компани хэдэн гадаад ажилтан авч ажиллуулж болох эсэх хязгаарлалт байхгүй ч визний бодлогоороо эрэлттэй байгаа мэргэжилд гадаадаас авах ажилтнуудад визний шаардлага тавьж, шаардлагыг хангасан тохиолдолд ажил олгогч төлбөр төлж ажиллуулдаг. Иймд энэ хэсэгт тус төлбөрийн талаар тусгана.

**Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр**

Төлбөрийн тухайд, 2008 оны Австралийн дотоодын ажиллах хүчийг чадваржуулах сан болон сангийн хураамжийн тухай Австралийн (Commonhealth) хуулийн дагуу тодорхой түр болон байнгын ур чадварын ажлын визанд гадаад ажилтныг нэр дэвшүүлсэн ажил олгогч Австралын дотоодын ажиллах хүчийг чадваржуулах сан (Skilling Australians Fund)-д урьдчилгаа төлбөр төлөх шаардлагатай байдаг.

Тус санг боловсрол, сургалт хариуцсан яам удирддан зохион байгуулдаг. Ингэхдээ сангийн хөрөнгөөс одоогоор хомсдолтой байгаа бөгөөд чадварлаг гадаад ажилтанд тулгуурласан, эсвэл ирээдүйд эрэлт нь улам өсөх мэргэжлүүдэд сургах, дадлагажуулах санхүүжилтийг олгодог. SAF хураамжийг хэрэглээний үнийн индекстэй уялдуулан жил бүр нэмэгдүүлж болно. [[53]](#footnote-53)

Төлбөрийн хэмжээий хувьд, жилийн орлого нь 10 сая австрали доллараас бага ажил олгогчдын нэг гадаад ажилтны хувьд төлөх нэг жилийн төлбөр нь 1200 австрали доллар, жилийн орлого нь 10 сая австрали доллараас дээш ажил олгогчдын нэг гадаад ажилтны хувьд төлөх нэг жилийн төлбөр нь 1800 австрали доллар.[[54]](#footnote-54) Өөрөөр хэлбэл, нийт 4 жилийнх нь төлбөр жилийн орлого нь 10 сая австрали доллараас бага ажил олгогчдын хувьд 4800 австрали доллар, жилийн орлого нь 10 сая австрали доллараас дээш ажил олгогчдын хувьд 7200 австрали доллар байна.

Байнгын ажлын визний хувьд ажил олгогч жил бүр төлбөр төлөхгүй зөвхөн нэг удаагийн төлбөр санд төлнө. Жилийн орлого нь 10 сая австрали доллараас бага ажил олгогчдын нэг гадаад ажилтны хувьд төлөх нэг удаагийн төлбөр нь 3000 австрали доллар, жилийн орлого нь 10 сая австрали доллараас дээш ажил олгогчдын нэг гадаад ажилтны хувьд нэг удаа төлөх төлбөр нь 5000 австрали доллар байна.

Дүгнэхэд, тус ажлын байрны төлбөрөөр дотоодын ажилчдыг бэлтгэхэд зарцуулахаар байгаа нь, тус санг боловсрол, сургалт хариуцсан яам бодлогоор удирдаж, одоогоор хомсдолтой байгаа бөгөөд чадварлаг гадаад ажилтанд тулгуурласан, эсвэл ирээдүйд эрэлт нь улам өсөх мэргэжлүүдэд сургах, дадлагажуулах санхүүжилтийг олгож байгаа нь улсын ажиллах хүчний асуудлыг урт хугацаагаар тогтвортой, хомсдолгүй байхад чиглэх чухал ач холбогдолтой байна.

**VIII ХОНГКОНГ**

Хонгконгийн хувьд гадаад ажиллах хүчний ажлын байрны төлбөрийг цалингийн хэмжээнээс тооцож авдаг. Тухайлбал, үйлчилгээний салбарт сарын 16,130 хонгконг долларын /7 сая гаруй төгрөг/ цалинтай ажиллах гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрт 400 хонгконг долларын /172,000 төгрөг/ төлбөрийг ажил олгогч төлөх зохицуулалттай.[[55]](#footnote-55) Энэхүү төлбөрийг Хонгконгийн дотоодын ажиллах хүчийг мэргэшүүлэх санд /Employee Retraining fund/ хуримтлуулж, залуу боловсон хүчнийг чадавхжуулахад зарцуулдаг.

**СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН УЛСУУДЫН ГАДААД АЖИЛТНЫ ТӨЛБӨР, ЗОРИУЛАЛТ**

*Хүснэгт 7*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Улс** | **Ажлын байрны төлбөрийн хэмжээ** | **Зориулалт** |
| **Индонез** | Сарын 100 ам.доллар буюу 338,500 төгрөг. Жилийн 1200 ам.доллар буюу 4,062,000 төгрөг | **Дотоодын ажилтныг хөгжүүлэх сан буюу Employee Development Fund-д төлбөрийг урьдчилан төлж, дотоод ажилтныг ажил олгогчийн эрэлтэд нийцүүлэн сургаж бэлддэг.** |
| **Австрали** | Жижиг бизнес эрхлэгчдийн нэг гадаад ажилтны хувьд төлөх нэг жилийн төлбөр нь 1200 австрали доллар, жижгээс бусад бизнес эрхлэгчдийн хувьд жилд 1800 австрали доллар.  Байнгын ажлын визний хувьд зөвхөн нэг удаагийн төлбөр санд төлнө. Жижиг бизнес бол нэг гадаад ажилтны хувьд 3000 австрали доллар, түүнээс том бизнес бол 5000 австрали доллар байна. | Австралын дотоодын ажиллах хүчийг чадваржуулах сан (Skilling Australians Fund)-д урьдчилгаа төлбөр төлнө.  Тус санг боловсрол, сургалт хариуцсан яам удирддан зохион байгуулдаг. Ингэхдээ сангийн хөрөнгөөс одоогоор хомсдолтой байгаа бөгөөд чадварлаг гадаад ажилтанд тулгуурласан, эсвэл ирээдүйд эрэлт нь улам өсөх мэргэжлүүдэд дотоодын ажиллах хүчийг сургах, дадлагажуулах санхүүжилтийг тус сангаас олгоно. |
| **Хонгконг** | Цалингийн хэмжээ, салбараас шалтгаалан янз бүрээр тооцож авдаг. Тухайлбал, үйлчилгээний салбарт сарын 16,130 хонгконг долларын /7 сая гаруй төгрөг/ цалинтай ажиллах гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрт 400 хонгконг долларын /172,000 төгрөг/ төлбөрийг ажил олгогч төлнө. | Энэхүү төлбөрийг Хонгконгийн дотоодын ажиллах хүчийг мэргэшүүлэх санд /Employee Retraining fund/ хуримтлуулж, залуу боловсон хүчнийг чадавхжуулахад зарцуулдаг. |
| **Камбож** | Нэг удаад 130 ам.доллар төлнө. | Тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. |
| **Сингапур** | Үйлчилгээний салбарын хувьд нэг гадаад ажилтны хувьд 1-р түвшний сарын төлбөрийн хэмжээ 550 сингапур доллар, квотыг хэтрүүлсэн тохиолдолд 2-р түвшний сарын төлбөр 650 сингапур доллараар төлнө.  Үйлдвэрлэлийн 60 хувийн гадаад ажилтны 25 хувьд нь 1 дүгээр түвшний 250$-370$ сарын төлбөр, 25-50%-д ногдох гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр 2 дугаар түвшний 350-470$ сарын төлбөр ажил олгогч төлөхөөр байна. | Тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. |
| **Япон** | Байхгүй. | Тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. |
| **Хятад** | Байхгүй. | Тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. |
| **Лаос** | Байхгүй. | Тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. |

**СУДАЛГААНД ХАМРАГДСАН УЛСУУДЫН ГАДААД АЖИЛТНЫ КВОТ, ОНЦЛОГ ЗОХИЦУУЛАЛТ**

*Хүснэгт 8*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Улс** | **Квот** | **Квот хамаарахгүй тохиолдол, онцлог** |
| **Индонез** | 10:1 дотоод, гадаад ажилтны харьцаа | Түр зуурын шинжтэй ажлын байранд ажиллах гадаад иргэдэд өндөр шаардлага болон квот тавихгүй, аль болох шуурхай байдлыг ханган 6 сар хүртэлх хугацаагаар ажиллуулах боломж нээлттэй байна. Үүнд, нэг удаагийн шинжтэй эсвэл машин механизм, цахилгааны угсралт, борлуулалтын дараах үйлчилгээ, зах зээлд бүтээгдэхүүний туршилт хийхтэй холбоотой ажил гэх мэт. |
| **Камбож** | Гадаадын иргэдийн тоо компанийн нийт ажиллах хүчний 10-аас дээшгүй хувь | Тогтоосон квотыг хэтрүүлэх бол холбогдох яаманд хүсэлт гаргах бөгөөд квотыг хэтрүүлсэн тохиолдолд хэтрүүлсэн ажлын байр бүрд ногдох ажлын байрны төлбөр (130 ам.доллар) дээр 50 ам.доллар нэмж нийт 180 ам.доллар төлнө. |
| **Лаос** | Нийт дотоодын ажиллах хүчний 15 хувь, чадварлаг мэргэжлийн ажлын хувьд нийт дотоодын ажиллах хүчний 25 хувь байна. | Түр зуурын шинжтэй буюу техник технологи, тоног төхөөрөмжтэй ажиллах болон улирлын чанартай ажилд 3 хүртэлх сараар квотгүйгээр ажиллуулж болохоор байна |
| **Сингапур** | Барилгын салбарт 83.3%, үйлдвэрлэл 60%, далайн усан онгоцны үйлдвэрлэл 77.8%, үйлчилгээний чиглэлд 35%-ийн гадаад ажилтан тухайн компани авч болно. | Тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. |
| **Япон** | Байхгүй | Ажил олгогч гадаад ажилтан ажиллуулахдаа болон гадаад ажилтан ажлаас гарах үед Японы засгийн газрын Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төв (Hello Work)-д мэдэгдэх шаардлагатай.Энэ шаардлагыг биелүүлээгүй тохиолдолд ¥300,000 хүртэлх торгууль ногдуулдаг байна. |
| **Австрали** | Байхгүй  /Нэг компани хэдэн гадаад ажилтан авч ажиллуулж болох эсэх хязгаарлалт байхгүй ч визний бодлогоороо эрэлттэй байгаа мэргэжилд гадаадаас авах ажилтнуудад визний шаардлага тавьж, шаардлагыг хангасан тохиолдолд ажил олгогч төлбөр төлж ажиллуулдаг. | Тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. |
| **Хятад** | Байхгүй | Тусгайлсан зохицуулалт байхгүй. |

**НАЙМ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ**

**Зөвлөмж**

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1 дэх хэсэгт заасан гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ нь 2023 онд 20,351 тогтоогдсоноос 6500 гадаад ажилтан бүртгэгдэж, үүний 5673 нь хуульд заасны дагуу Засгийн газрын тогтоолоор ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөгдсөн. Ашиглагдаагүй үлдсэн гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ ойролцоогоор 13,000 гаруй байсан тооцоолол байгаа ч ажил олгогчдын хувьд 30,000-40,0000 ажиллах хүчний хомсдолтой байсан байна.

Цаашлаад энэхүү ажиллах хүчний хомсдол 2030 он хүртэл нэмэгдэж үргэлжлэн, 2028 онд оргилдоо хүрэх чиг хандлага бүхий судалгаа байна. Засгийн газраас нийт гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг салбар салбараар тогтоох зохицуулалттай ч нэг ажил олгогч ямар хэмжээнд гадаад ажилтан авч ажиллуулж болох эсэх нь тодорхойгүй бөгөөд 2023 онд 30,000-40,000 ажилах хүчний эрэлт, хэрэгцээтэй байсан ч ажил олгогчид гадаад ажилтны тогтоосон тоо, хувь хэмжээг бүрэн ашиглаагүй байна.

Холбогдох судалгаа, мэдээллээс үзэхэд, уг асуудлын гол шалтгаан нь ажлын байрны төлбөр хэт өндөр байгаатай холбоотой байна гэж дүгнэж болохоор байна. Учир нь ажиллах хүчний хомсдолд орсон аж ахуй нэгжүүдийн дийлэнх нь бичил, жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгчид байх тул тэдгээрийн хувьд эрэлт байвч ажлын байрны төлбөр өндөр тул эрэлтээ хангаж чадахгүй байдалд орсон байж болзошгүй. Тодруулбал, 2023 онд нийт хомсдолтой ажиллах хүч болох 48,900 ажиллах хүчний 93.5 хувь болох 45,700 ажилтны хэрэгцээ хувийн хэвшлийн аж ахуй нэгжид байснаас 85.8 хувь болох 39,200 нь 30 хүртэлх ажилтантай жижиг[[56]](#footnote-56) болон бичил аж ахуйн нэгж, мөн үүнээс 66.2 хувь буюу 25,950 нь 9 хүртэлх ажилтантай бичил аж ахуй нэгжүүдэд[[57]](#footnote-57) хамаарах ажиллах хүчний хомсдол байна.[[58]](#footnote-58) Мөн судалгаанд хамрагдсан гадаад улсуудын гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр нь манай улсын ажлын байрны төлбөрөөс харьцангуй хямд байгааг анхаарах хэрэгтэй байна. Манай улсын хувьд жилийн төлбөр 15,600,000 төгрөг байхад тухайлбал, Индонез улсад 4,062,000 төгрөг, Камбожд 440,000 төгрөг, Австралид жижиг бизнес бол жилийн 2,640,000 төгрөг, бусад бизнесийн хувьд жилийн 3,960,000 төгрөг тус тус төлөхөөр байна.

Удаах шалтгаан нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлт хоорондоо нийцэхгүйгээс том зөрүү үүссэн асуудлын тухайд ажил олгогчдын эрэлт, хэрэгцээтэй байгаа ажилтны талаарх мэдээллийн нэгдсэн санг үүсгэж, тогтмол хянаж дотоодын ажилгүй иргэдийг сургах, бэлтгэхтогтолцоог түүнд нийцүүлж чадаагүйтэй холбоотой гэж дүгнэсэн.

Иймд зөвхөн хуулийн төслийг батлах замаар эхний ээлжинд ажиллах хүчний хомсдлыг бууруулах арга хэмжээ болох тодорхой хугацаанд уул уурхай, газрын тосны салбараас бусад эдийн засгийн салбарт гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байх, ажлын байрны төлбөр төлөхгүй байхаар зохицуулж үүсээд буй асуудлыг эрчимтэй шийдвэрлэх хэрэгцээ, шаардлага үүссэн байна. Мөн үүнийг дагаад ажиллах хүчний хомсдолтой эдгээр ажил олгогчид дотоодын ажилтан байхгүй үед гадаад ажилтанг авч ажиллуулснаар Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.4 дэх хэсэгт заасан бүртгэлтэй ажилгүй дотоодын иргэдийг дагалдуулан сургах тоо ихсэх зэргээр Монгол Улс ажиллах хүчний хомсдолоос гарахад энэхүү хуулийн төсөл чухал ач холбогдолтой.

Харин энэхүү асуудал 2030 он хүртэл үргэлжлэх төлөвтэй байгааг харгалзан ажлын байрны төлбөрийг 50 хувиар бууруулан зохистой хэмжээнд тогтоох, ажлын байрны төлбөр зохистой хэмжээнд байхад ажлын байрны төлбөрөө төлөөд шаардлагатай үед гадаад ажилтан авч ажиллуулах тохиолдол нэмэгдэх, урт хугацаандаа уг төлбөрөөр ажил олгогчийн эрэлтэд бүрэн нийцсэн дотоодын ажиллах хүч бэлтгэж, ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийг нэгтгэснээр судалгаанд заасан 2030 оноос наана буюу ажиллах хүчний хомсдолоос харьцангуй бага хугацаанд гарах боломжтой болохоор байна.

**Дүгнэлт**

Судалгаанд хамрагдсан улс орнуудын нийтлэг буюу жишиг зохицуулалтыг тодорхойлсны үндсэн дээр Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн холбогдох зохицуулалтыг боловсронгуй болгох талаар дараах санал, дүгнэлтийг өгч байна.

1. **Бусад улсын сайн туршлагаас харахад, ажлын байрны төлбөрийн хэмжээний хувьд нийтлэг байдлаар хэт өндөр үнэтэй биш байдлаар тогтоосон байна. Тухайлбал****, Индонез улсад сарын 100 ам.доллар байх бөгөөд ажиллах нийт хугацаагаар урьдчилан төлнө. Жишээ нь тухайн гадаад ажилтан 12 сар ажиллах бол 1200 доллар буюу жилийн 4,062,000 төгрөг[[59]](#footnote-59) болно.[[60]](#footnote-60)** Камбожд нэг удаагийн төлбөр төлөх бөгөөд энэ нь 130 ам.доллар буюу 440,000 төгрөг байна. хүчтэй эдийн засаг бүхий Австралид нэг ажлын байранд нэг жилийн төлбөр жижиг бизнес бол 1200 австрали доллар буюу жилийн 2,640,000 төгрөг, томоохон бизнес бол 1800 австрали доллар буюу жилийн 3,960,000 төгрөг байна. Үүнээс гадна ажлын байрны төлбөр тогтоогоогүй ч улсууд байгааг дурдах нь зүйтэй. Жишээ нь, Хятад, Япон, Лаос. Мөн Австрали улсын хувьд жижиг, дунд болон томоохон бизнесийн төлөх төлбөрийг тэдгээрийн жилийн орлогод үндэслэн ялгамжтай тогтоож байна.

Харин дээрх улсуудын төлбөрийн хэмжээг Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1 дэх хэсэгт заасан гадаад ажилтны ажлын байрны сарын төлбөрийн хэмжээ болох хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг хоёр дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх төлбөр[[61]](#footnote-61) буюу 1,320,000 төгрөг буюу жилийн 15,600,000 төгрөгтэй харьцуулахад бусад улсын хувьд үндэслэл бүхий бизнес эрхлэгчид очих зардлыг бодолцсон харьцангуй хямд байна. Иймд ажлын байрны төлбөрийн хэмжээг 50 хувиар бууруулах нь зүйтэй гэж үзлээ. Мөн ажиллах хүчний хомсдол үүсээд удаж байгаа, мөн хүн ам зүйн шалтгаан буюу 90-ээд онд төрөлт хоёр дахин буурсантай холбоотой тэдгээр үеийн ажиллах хүчний нийлүүлэлт багассан үе тул ажиллах хүчний хомсдол 2028 онд оргилдоо 2030 он хүртэл буурах[[62]](#footnote-62) судалгаа байгаа тул тодорхой хугацаанд ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх нь урт хугацаандаа ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлт нэгдэхэд томоохон хөшүүрэг, хомсдолд ороод удаж байгаа ажил олгогчдод боломж, дэмжлэг болно.

Ингэснээр Монгол Улсын Их Хурлын 2021 оны 106 дугаар тогтоолын 2 дугаар хавсралтаар батлагдсан Шинэ сэргэлтийн бодлогыг хэрэгжүүлэх эхний үе шатны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн “Төрийн бүтээмжийн сэргэлт” хэсгийн 6.3.5-д “... ажлын байрны төлбөрийг 50 хувиар хөнгөлөх” гэж үйл ажиллагаа хэсэгт, ингэснээр дотоодоос хангах бололцоогүй байгаа ажиллах хүчийг гадаадаас авах боломжийг бүрдүүлсэн байх үр дүнд хүрэхээр” тусгасантай нийцэх болно.

1. Гадаад ажилтанд тавих квот нь заавал байх зохицуулалт биш, зарим улсад байхад, заримд нь байхгүй байж болох зүйл. Мөн квоттой ч харилцан адилгүй, улс орны нөхцөл байдлаас шалтгаалан уян хатан байж болох асуудал байна. Жишээ нь, огт квот тогтоогоогүйгээр ажил олгогч үнэхээр дотоодын ажиллах хүч байхгүй үед гадаад ажилтан авч ажиллуулах боломжтой хууль эрх зүйн зохицуулалттай улсууд байна. Австрали, Япон, Хятад, Хонгконг улсад гадаад ажилтан авч ажиллуулах квот байхгүй. Харин судалгаанд хамрагдсан улсуудаас Индонез, Камбож, Лаос, Сингапур улсууд гадаад ажилтны квоттой бөгөөд харилцан адилгүй хувь хэмжээтэй байна. Нийтлэг зүйл нь нэг ажил олгогч хичнээн гадаад ажилтан авч ажиллуулж болох нь тодорхой байна. Тодруулбал, Индонез улсад ажил олгогч 10 дотоодын ажилтан бүрд 1 гадаад ажилтан авч ажиллуулах харьцааг баримтлах, Камбожийн хувьд гадаад иргэдийн тоо компанийн нийт ажиллах хүчний 10-аас дээшгүй хувьд байх, Лаос дотоодын ажиллах хүчний 15 хувь, чадварлаг мэргэжлийн ажлын хувьд 25 хувь нь гадаад ажилтан байх, Сингапурт эдийн засгийн салбар бүрээр тухайлбал, барилгын салбарт 83.3 хувь, үйлдвэрлэлд 60 хувь нь гадаад ажилтан байж болохоор зохицуулсан байна.

Гадаад ажилтны квот, төлбөр нь дотоод ажиллах хүчийг тэргүүн ээлжид авч ажиллуулахад түлхэц болдог ч ажил олгогч дотоодын ажилтан хайж, дотоод ажилтан байхгүй үед гадаад ажилтан авч чадахгүй байдалд орж, ажлын байрны хомсдолд оруулах зорилгоор дарамт, шахалт болох зорилгогүй байна. Тухайлбал, Камбожд квот хэтрэх тохиолдолд хэтрүүлэх болсон үндэслэлээ гарган нэмэлт төлбөр ажлын байр бүрд төлж байгаа нь үндэслэл бүхий байна. Ажлын байрны төлбөр нь нэг удаагийн 130 ам.доллар байх ба квотоос хэтрэхэд үүн дээр нэмээд 50 ам.доллар нийт 180 ам.доллар төлнө.

Иймд тодорхой хугацаанд уул уурхай, газрын тос олборлох зэрэг үйл ажиллагаанаас бусад эдийн засгийн салбарт буюу ажиллах хүчний хомсдолд орсон аж ахуй нэгжүүдийг гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлж үүсээд байгаа ажиллах хүчний хомсдолыг бууруулахтай холбогдуулан ажиллах хүчийг дотоодоос хангах боломжгүй үед гадаад ажилтан авах эрэлт, хэрэгцээ ихсэх магадлалтайг тооцоолж, мөн манай улсын хуульд нэг ажил олгогч хичнээн хэмжээний гадаад ажилтан авч ажиллуулах боломжтой талаар тусгаагүй буюу тодорхойгүй байгааг тус тус харгалзан ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх хугацаанд мөн гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байхаар зохицуулах. Цохон тэмдэглэвэл зохих зүйл нь, хэдийгээр тодорхой хугацаанд гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоохгүй байхаар зохицуулах ч гадаад ажилтан авахаас өмнө дотоод ажилтныг хайх, зар байршуулах, дотоодын ажилтныг дагалдан сургах зэрэг ажил олгогчийн үүрэг хэвээр үргэлжлэх болно.

1. Хэдийгээр квот, төлбөрийн зохицуулалтгүй ч Япон улсад ажил олгогч гадаад ажилтан ажиллуулахдаа болон гадаад ажилтан ажлаас гарах үед Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний төвд мэдэгдэх үүрэг, энэ үүргийг биелүүлээгүй тохиолдолд ¥300,000 буюу 6,816,000 төгрөг хүртэлх торгууль ногдуулдаг нь жишиг болохуйц зохицуулалт байна.

Иймд тодорхой хугацаанд гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ харгалзахгүй байхаар зохицуулсан ч ажил олгогчдод дотоод ажилтан байхгүй үед гадаад ажилтан авч ажиллуулахаар бүртгүүлэх, гэрээ дуусгавар болоход мөн мэдэгдэх зэрэг үүрэг хадгалагдана. Зөрчвөл өндөр хариуцлага хүлээлгэх.

1. Мөн хэдий квотын системтэй ч улирлын шинжтэй, тоног төхөөрөмж худалдан авсантай холбоотой, эсхүл түр зуурын шинжтэй ажилд квот хамаарахгүй гадаад ажилтан авах зохицуулалт нийтлэг байна. Энэ нь бизнес эрхлэгчийн үйл ажиллагаа нь түр зуурын, улирлын, эсхүл тоног төхөөрөмж худалдан авсантай холбоотой дотоодоос ажиллах хүчийг хангах боломжгүй үед үйл ажиллагаа нь тасалдахаас сэргийлэх ач холбогдолтой, бизнес эрхлэлтийг дэмжсэн уян хатан зохицуулалт байна. Жишээ нь, Индонез улсад түр зуурын шинжтэй ажлын байранд ажиллах гадаад иргэдэд өндөр шаардлага болон квот тавихгүй, аль болох шуурхай байдлыг ханган 6 сар хүртэлх хугацаагаар ажиллуулах боломж нээлттэй байна. Мөн Лаос улсад түр зуурын, техник технологи, тоног төхөөрөмжтэй ажиллах болон улирлын чанартай ажилд 3 хүртэлх сараар квотгүйгээр ажиллуулж болохоор уян хатан зохицуулжээ.

Монгол Улсын хувьд, улирлын шинж чанартай ажил, болон шинэ техник тоног төхөөрөмж худалдан авах үед тэдгээрийг ажиллуулах чадвартай ажиллах хүч яаралтай хэрэгцээтэй болдог ч дотоодод ажиллах хүч байхгүй тохиолдол гардаг. Энэ тохиолдолд гадаадаас ажилтан авахыг гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээнээс үл хамааран нэн даруй шийдвэрлэх талаар хуульд зохицуулаагүй. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд заасны дагуу шаардлагатай ажлын байрны мэдээллийг мэдээллийн санд байршуулж, идэвхтэй хайх ажлын 14 өдөр, гадаад ажилтан авч ажиллуулах хүсэлт гаргаж, урих зөвшөөрлийг гурван сараар олгож, гадаад ажилтнаа энэ хугацаанд авч, ажиллуулах зөвшөөрөл хүсэх зэрэг процесст доод тал нь 3-4 сар шаардагдана.[[63]](#footnote-63) Иймд судалгаанд хамрагдсан дээрх улсуудын энэ талаарх уян хатан зохицуулалтыг харгалзаж, улирлын шинж чанартай ажил, болон шинэ техник, тоног төхөөрөмж худалдан авах үед тэдгээрийг ажиллуулах чадвартай ажиллах хүч яаралтай хэрэгцээтэй болдог ч дотоодод ажиллах хүч байхгүй бол гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ хамаардаггүй байхаар зохицуулах.

1. Гадаад ажилтны төлбөрийг ихэвчлэн дотоодын ажиллах хүчийг ажил олгочийн шаардлагад нийцүүлэн бэлтгэж, чадваржуулахад зарцуулж байгаа чиг хандлага харагдаж байна. Тухайлбал, Индонез улсад гадаад ажилтан ажиллуулах зөвшөөрөл авахаар хүсэлт гаргахдаа ажил олгогч нь гадаад ажилтныг ажиллуулах төлөвлөгөө **(Foreign Manpower Placement Plan) хүргүүлэх ба ажилтныг хөгжүүлэх сангийн төлбөр (Payment of the Employee Development Fund)-ийг төлөх, улмаар ажил олгогчийн эрэлтэд үндэслэн дотоодын ажиллах хүчийг бэлтгэхэд тус сангаас санхүүжүүлэх, Австрали улсад** ажлын байрны төлбөрөөр дотоодын ажилчдыг бэлтгэхэд зарцуулахаар байгаа нь, тус санг боловсрол, сургалт хариуцсан яам бодлогоор удирдаж, одоогоор хомсдолтой байгаа бөгөөд чадварлаг гадаад ажилтанд тулгуурласан, эсвэл ирээдүйд эрэлт нь улам өсөх мэргэжлүүдэд сургах, дадлагажуулах санхүүжилтийг олгож байгаа нь улсын ажиллах хүчний асуудлыг урт хугацаагаар тогтвортой, хомсдолгүй байхад чиглэх чухал ач холбогдолтой байна. Хонгконгд мөн төлбөрийг Хонгконгийн дотоодын ажиллах хүчийг мэргэшүүлэх санд /Employee Retraining fund/ хуримтлуулж, залуу боловсон хүчнийг чадавхжуулахад зарцуулдаг.

Гадаадын иргэнийг гэрээгээр ажиллуулсан ажил олгогчийн төлөх ажлын байрны төлбөр нь Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн эх үүсвэрийн нэг болдог.[[64]](#footnote-64) Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн хөрөнгийг мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтыг дэмжих санд хөрөнгө хуваарилах зэрэг үйл ажиллагаанд зарцуулахаар заасан.[[65]](#footnote-65) Харин мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллагад ажил олгогчийн хэрэгцээт ур чадварын талаарх мэдээллийг тогтмол хянаж, түүнд тохируулан хөтөлбөр боловсруулж, дотоод ажилчдыг чадваржуулах чиг үүрэг хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан чиг үүрэгт байхгүй. Мөн тус хуулийн 17 дугаар зүйлд заасан суралцагчийн эрх, үүрэгт тэтгэлэг авч сурч байгаа ч эргээд тодорхой хугацаанд дутагдалтай байгаа ажлын байранд ажиллах үүрэг байхгүй. Ажил олгогчийн эрэлтийг олж тогтоох, мэдээллийн сан үүсгэх талаарх үүрэг хуулинд байхгүй. Тухайлбал, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд заасан ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний мэдээллийн сан нь зөвхөн нэгэнт бүртгэгдсэн монгол, гадаад ажилтны цаасан болон цахим мэдээллээс л бүрдэхээр байгаа боловч ажил олгогчийн ажлын байрны хомсдол үүсээд байгааг харуулах мэдээллийн сан биш болно.

Иймд мэдээллийн санг ажил олгогчдын эрэлтийг тогтмол оруулж, хянах боломжтой байхаар өргөжүүлж, мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллага энэхүү мэдээллийн санд тулгуурлан хөтөлбөрөө шинэчилдэг байх, дотоодын ажиллах хүчийг сургадаг байх, тэтгэлэг авсан суралцагчийг ажил олгогчдод зуучилж, төгссөн чиглэлээрээ тодорхой хугацаанд заавал ажиллах үүрэгтэй байхаар хуульчлах шаардлагатай байна.

**ЭХ СУРВАЛЖ**

**Монгол Улсын хууль тогтоомж, бодлогын баримт бичиг**

1. Монгол Улсын Үндсэн Хууль (1992)
2. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль (2021)
3. Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хууль (2019)
4. Мэргэжлийн боловсролын болон техникийн боловсрол, сургалтын тухай хууль (2023)
5. Хууль тогтоомжийн тухай хууль (2015)
6. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль (2011)
7. Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан хараа 2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого
8. Улсын Их Хурлын 2021 оны 106 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан Шинэ сэргэлтийн бодлого
9. Монгол Улсад 2023 онд хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоох тухай Засгийн газрын 2022 оны 359 дүгээр  тогтоол

Ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх тухай Засгийн газрын 2023 оны 1 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 19 дүгээр тогтоол

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай Хөдөлмөр нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 12 дугаар тогтоол

**Монгол эх сурвалж**

1. Гадаад харилцааны яамны Гадаад худалдаа, эдийн засгийн хамтын ажиллагааны газрын “Монгол Улс дахь гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрийн зохицуулалтын тухай мэдээлэл”2024.02.02

PwC Mongolia, “Гадаад ажиллах хүч, мэргэжилтний квотод орсон өөрчлөлт”, Татвар болон хууль эрх зүйн мэдээлэл, дугаар 05/2022, 2022 оны 07 дугаар сар

MMCG компанийн гүйцэтгэх захирал Д.Бум-Эрдэнэ, 2024.03.04 <https://x.com/BloombergTVM/status/1764468800362000803>

1. Д.Ариунзаяа, Ажиллах хүчний хомсдол 2028 он хүртэл үргэлжилнэ. 2024.10.04 <<https://www.newswire.mn/n/38703>>

Ажиллах хүчний хомсдол 10 орчим мянгаар нэмэгджээ. 2019.02.02 < <https://gogo.mn/r/m1lkq>>

**Б.Түвшинтулга, “Хүнээр дутаж буй хөдөлмөрийн зах зээл” (Web page 2024.05.20) <**<https://eagle.mn/r/126789>**>.**

1. <https://immigration.gov.mn/mn/visa-total/visa-type/>
2. Ц.Даваасамбуу Япон улсын ажиллах хүчний хомсдол 2040 оноос эхлэн хурцадмал түвшинд хүрнэ 2023.03.30 <https://newspress.mn/v1/Дэлхийн-мэдээ/news/41083>

Н.Ургамалсувд, Г.Алтанзул, “Цахилгаан эрчим хүчний үнийн өөрчлөлтийн бусад бараа бүтээгдэхүүн болон ерөнхий үнийн түвшинд үзүүлэх шууд ба дам нөлөө”,Монголбанк, Судалгааны ажил товхимол 18, 2024 оны 1 дүгээр сар 09

Мөнгө, санхүү, баялаг сэтгүүл 2023, Н.Нинжин, М.Анужин Уур амьсгалын өөрчлөлтийн санхүүгийн салбарт үзүүлэх нөлөөлөл, түүнийг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээ

2024 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрийн Монголбанкнаас зарласан валютын ханшаар тооцов. <<https://www.mongolbank.mn/mn/currency-rate>>.

**Гадаад эх сурвалж**

1. Ayman Falak Medina, ‘Cambodia opens foreign employee quota application for 2023’ ASEAN Briefing (Web page, 18 October, 2022

Ayman Falak Medina, ‘New Work Permit Rules for Foreign Employees in Cambodia’ ASEAN Briefing (Web page, 30 January 2024) < <https://www.aseanbriefing.com/news/new-work-permit-rules-for-foreign-employees-in-cambodia/#:~:text=Foreign%20workers%20looking%20to%20work,Ministry%20of%20Interior%20(MoI)>.>

Dezan Shira, ‘The Guide to Employment Permits for Foreign Workers in Laos’ ASEAN Briefing (Web page, 22 September 2017) < <https://www.aseanbriefing.com/news/guide-employment-permits-foreign-workers-laos/>>

Dezan Shira and Associates, ‘China work permits’ China Briefing (Web page, 19 July 2017) <https://www.china-briefing.com/news/china-work-permits-are-you-a-b-c-tier-talent/>

Grace Patel, ‘Getting a work permit in Indonesia to foreign workers’ (Web page, 28 December 2019) < <https://emerhub.com/indonesia/2015-new-work-permit-regulations-indonesia/>>

Hire Foreign Workers in Japan: A Step-by-Step Guide (Web page) <https://videoworkers.com/hire-foreign-workers-in-japan/>

<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/foreign-worker-levy/what-is-the-foreign-worker-levy>

Hire Foreign Workers in Japan: A Step-by-Step Guide (Web page) <https://videoworkers.com/hire-foreign-workers-in-japan/>

1. Kresna Panggabean, ‘New Regulation on Foreign Employees in Indonesia’ *Norton Rose Fulbright* (Web page, August 2015)
2. <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/f7eea656/new-regulation-on-foreign-employees-in-indonesia>

Mel Bakar, ‘What is the Foreign Worker Quota in Singapore?’ (Web page, 27 September 2024) <https://www.incorp.asia/blogs/foreign-worker-quota-singapore/>

Migration Unity, ‘Skilling Australians Fund (SAF) Levy’ (Web Page) <https://migrationunity.com/saf-levy/>/

Singaporean Ministry of Manpower, Guidelines for employers of Work Permit and S Pass holders: How to Calculate Your Quota and Levy Bill (1July 2024)

Sydney Migration International (Web Page) <https://www.sydney-migration.com.au/sponsorship-visa-australia>

1. <https://hongkong.mol.go.th/en/news/foreign-labor-working-in-hong-kong>

1. “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2015 оны 25 дугаарт нийтлэгдсэн. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ажлын байрны төлбөрийг бууруулах, ажлын байрны төлбөрийг ажил олгогчийн шаардлагад үндэслэн дотоодын ажиллах хүчийг сургаж бэлтгэх асуудлыг Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулиар нарийвчлан хуульчлах; улмаар зарчмын шинжтэй өөрчлөлт буюу ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөгддөггүй аж ахуй нэгжүүдийг дотоодын ажиллах хүч байхгүй үед тодорхой хугацаанд ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх, үүнтэй холбоотой ажил олгогчийн гадаад ажилтан авах хүсэлт ихсэх магадлалтай тул тодорхой хугацаанд квот хамаарахгүй гадаад ажилтан авч ажиллуулах боломжтой байлгах ажиллах хүчний хомсдолоос сэргийлэх зорилго бүхий анхдагч хуулийн төсөл боловсруулах тул хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судласан болно. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн санд ажлын байрны зарыг байршуулж, ажилтныг идэвхтэй хайж эхэлснээс хойш ажлын 14 өдрийн дотор дотоодоос ажилтан авч чадаагүй бол гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх урилга хүсэх эрхтэй: Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.4 дэх хэсэг. [↑](#footnote-ref-3)
4. PwC Mongolia, “Гадаад ажиллах хүч, мэргэжилтний квотод орсон өөрчлөлт”, Татвар болон хууль эрх зүйн мэдээлэл, дугаар 05/2022, 2022 оны 07 дугаар сар. [↑](#footnote-ref-4)
5. Монгол Улсад 2023 онд хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоох тухай Засгийн газрын 2022 оны 359 дүгээр  тогтоолын хавсралт. [↑](#footnote-ref-5)
6. Засгийн газрын 2023 оны 1 дүгээр сарын 11-ний өдрийн 19 дүгээр тогтоолоор 36 аж ахуй нэгж, байгууллагын 5,673 гадаад ажилтныг 2023 онд ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлсөн. [↑](#footnote-ref-6)
7. Монгол Улсад 2023 онд хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээ тогтоох тухай Засгийн газрын 2022 оны 359 дүгээр  тогтоолын хавсралт. [↑](#footnote-ref-7)
8. Д.Ариунзаяа, Ажиллах хүчний хомсдол 2028 он хүртэл үргэлжилнэ. 2024.10.04 <<https://www.newswire.mn/n/38703>>. [↑](#footnote-ref-8)
9. Д.Ариунзаяа, Ажиллах хүчний хомсдол 2028 он хүртэл үргэлжилнэ. 2024.10.04 <<https://www.newswire.mn/n/38703>>. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ажиллах хүчний хомсдол 10 орчим мянгаар нэмэгджээ. 2019.02.02 < <https://gogo.mn/r/m1lkq>>. [↑](#footnote-ref-10)
11. "жижиг үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч" гэж 10-50 хүртэл ажилтантай, үйлдвэрлэл, худалдаа, үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг, жилийн 300.0 сая-1.0 тэрбум төгрөг хүртэл борлуулалтын орлоготой аж ахуйн нэгжийг ойлгоно: Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.2 дахь заалт. /Төрийн мэдээлэл эмхтгэлийн 2019 оны 29 дугаарт нийтлэгдсэн./ [↑](#footnote-ref-11)
12. "бичил үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч" гэж 10 хүртэл ажилтантай, үйлдвэрлэл, худалдаа, үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг, жилийн 300.0 сая төгрөг хүртэл борлуулалтын орлоготой аж ахуйн нэгжийг ойлгоно: Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.1 дэх заалт. [↑](#footnote-ref-12)
13. **Б.Түвшинтулга, “Хүнээр дутаж буй хөдөлмөрийн зах зээл” (Web page 2024.05.20) <**<https://eagle.mn/r/126789>**>.**  [↑](#footnote-ref-13)
14. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.4 дэх хэсэг. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 31 дүгээр зүйлийн 31.1 болон 31.2 дахь хэсэг. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.6 дахь хэсэг. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1 болон 32.7 дахь хэсэг. [↑](#footnote-ref-17)
18. “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2010 оны 32 дугаарт нийтлэгдсэн. [↑](#footnote-ref-18)
19. https://immigration.gov.mn/mn/visa-total/visa-type/ [↑](#footnote-ref-19)
20. "бичил үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч" гэж 10 хүртэл ажилтантай, үйлдвэрлэл, худалдаа, үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг, жилийн 300.0 сая төгрөг хүртэл борлуулалтын орлоготой аж ахуйн нэгжийг ойлгоно: Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.1 дэх заалт. [↑](#footnote-ref-20)
21. Гадаад харилцааны яамны Гадаад худалдаа, эдийн засгийн хамтын ажиллагааны газрын “Монгол Улс дахь гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрийн зохицуулалтын тухай мэдээлэл”2024.02.02. [↑](#footnote-ref-21)
22. 2.3.Эрчим хүчний салбарыг санхүү, эдийн засгийн бие даасан тогтолцоонд үе шаттайгаар шилжүүлнэ. 2.3.16.Эрчим хүчний үнэ тарифыг индексжүүлж улирал тутам шинэчилнэ: Улсын Их Хурлын 2021 оны 106 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан Шинэ сэргэлтийн бодлого. [↑](#footnote-ref-22)
23. Н.Ургамалсувд, Г.Алтанзул, “Цахилгаан эрчим хүчний үнийн өөрчлөлтийн бусад бараа бүтээгдэхүүн болон ерөнхий үнийн түвшинд үзүүлэх шууд ба дам нөлөө”,Монголбанк, Судалгааны ажил товхимол 18, 2024 оны 1 дүгээр сар 09, 125 дугаар тал. [↑](#footnote-ref-23)
24. Мөнгө, санхүү, баялаг сэтгүүл 2023, Н.Нинжин, М.Анужин Уур амьсгалын өөрчлөлтийн санхүүгийн салбарт үзүүлэх нөлөөлөл, түүнийг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээ, 45 дугаар тал. [↑](#footnote-ref-24)
25. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 22 дугаар зүйл. “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2011 оны 40 дүгээрт нийтлэгдсэн. [↑](#footnote-ref-25)
26. Мөн хуулийн 23 дугаар зүйл. [↑](#footnote-ref-26)
27. Ажиллах хүчний хомсдол 10 орчим мянгаар нэмэгджээ. 2019.02.02 <<https://gogo.mn/r/m1lkq>>. [↑](#footnote-ref-27)
28. “Төрийн мэдээлэл” эмхтгэлийн 2019 оны 29 дугаарт нийтлэгдсэн. [↑](#footnote-ref-28)
29. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний мэдээллийн сан нь монгол ажилтан, гадаад ажилтны цаасан болон цахим мэдээллээс бүрдэнэ гэж Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 33 дугаар зүйлийн 33.1 дэх хэсэгт заасан. [↑](#footnote-ref-29)
30. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтэд тулгуурлах зарчмыг ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд баримтлана: Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.1 дэх заалт. [↑](#footnote-ref-30)
31. Ажил олгогч хөдөлмөр эрхлэлтийн бүртгэл, мэдээллийн санд ажлын байрны зарыг байршуулж, ажилтныг идэвхтэй хайж эхэлснээс хойш ажлын 14 өдрийн дотор дотоодоос ажилтан авч чадаагүй бол гадаад ажилтныг хөдөлмөр эрхлүүлэх урилга хүсэх эрхтэй: Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.4 дэх хэсэг. [↑](#footnote-ref-31)
32. "Ажлын байрны төлбөр" гэж Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа ажил олгогч нь гадаад ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлсний төлөө энэ хуульд заасан хэмжээгээр төлөх мөнгөн төлбөрийг ойлгоно: Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.2 дахь хэсэг. [↑](#footnote-ref-32)
33. Kresna Panggabean, ‘New Regulation on Foreign Employees in Indonesia’ *Norton Rose Fulbright* (Web page, August 2015)

    <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/f7eea656/new-regulation-on-foreign-employees-in-indonesia>. [↑](#footnote-ref-33)
34. Мөн тэнд. [↑](#footnote-ref-34)
35. Мөн тэнд. [↑](#footnote-ref-35)
36. Мөн тэнд. [↑](#footnote-ref-36)
37. Мөн тэнд. [↑](#footnote-ref-37)
38. Мөн тэнд. [↑](#footnote-ref-38)
39. 2024 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрийн Монголбанкнаас зарласан валютын ханшаар тооцов. <<https://www.mongolbank.mn/mn/currency-rate>>. [↑](#footnote-ref-39)
40. Grace Patel, ‘Getting a work permit in Indonesia to foreign workers’ (Web page, 28 December 2019) < <https://emerhub.com/indonesia/2015-new-work-permit-regulations-indonesia/>>. [↑](#footnote-ref-40)
41. Ayman Falak Medina, ‘Cambodia opens foreign employee quota application for 2023’ ASEAN Briefing (Web page, 18 October, 2022). [↑](#footnote-ref-41)
42. Acclime, ‘Hiring foreign employees’(Web page) < <https://cambodia.acclime.com/guides/hiring-foreign-employees/>>. [↑](#footnote-ref-42)
43. Ayman Falak Medina, ‘New Work Permit Rules for Foreign Employees in Cambodia’ ASEAN Briefing (Web page, 30 January 2024) < <https://www.aseanbriefing.com/news/new-work-permit-rules-for-foreign-employees-in-cambodia/#:~:text=Foreign%20workers%20looking%20to%20work,Ministry%20of%20Interior%20(MoI)>.>. [↑](#footnote-ref-43)
44. Dezan Shira, ‘The Guide to Employment Permits for Foreign Workers in Laos’ ASEAN Briefing (Web page, 22 September 2017) < https://www.aseanbriefing.com/news/guide-employment-permits-foreign-workers-laos/>. [↑](#footnote-ref-44)
45. Labor Act, art 44. [↑](#footnote-ref-45)
46. Labor Act, art 68. [↑](#footnote-ref-46)
47. Mel Bakar, ‘What is the Foreign Worker Quota in Singapore?’ (Web page, 27 September 2024) <https://www.incorp.asia/blogs/foreign-worker-quota-singapore/>. [↑](#footnote-ref-47)
48. Hire Foreign Workers in Japan: A Step-by-Step Guide (Web page) <https://videoworkers.com/hire-foreign-workers-in-japan/>

    https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/foreign-worker-levy/what-is-the-foreign-worker-levy [↑](#footnote-ref-48)
49. Singaporean Ministry of Manpower, Guidelines for employers of Work Permit and S Pass holders: How to Calculate Your Quota and Levy Bill (1July 2024). [↑](#footnote-ref-49)
50. Hire Foreign Workers in Japan: A Step-by-Step Guide (Web page) <https://videoworkers.com/hire-foreign-workers-in-japan/>. [↑](#footnote-ref-50)
51. Ц.Даваасамбуу Япон улсын ажиллах хүчний хомсдол 2040 оноос эхлэн хурцадмал түвшинд хүрнэ 2023.03.30 <https://newspress.mn/v1/Дэлхийн-мэдээ/news/41083> [↑](#footnote-ref-51)
52. Dezan Shira and Associates, ‘China work permits’ China Briefing (Web page, 19 July 2017) <https://www.china-briefing.com/news/china-work-permits-are-you-a-b-c-tier-talent/>. [↑](#footnote-ref-52)
53. Sydney Migration International (Web Page) <https://www.sydney-migration.com.au/sponsorship-visa-australia>. [↑](#footnote-ref-53)
54. Migration Unity, ‘Skilling Australians Fund (SAF) Levy’ (Web Page) <https://migrationunity.com/saf-levy/>/. [↑](#footnote-ref-54)
55. https://hongkong.mol.go.th/en/news/foreign-labor-working-in-hong-kong [↑](#footnote-ref-55)
56. "жижиг үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч" гэж 10-50 хүртэл ажилтантай, үйлдвэрлэл, худалдаа, үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг, жилийн 300.0 сая-1.0 тэрбум төгрөг хүртэл борлуулалтын орлоготой аж ахуйн нэгжийг ойлгоно: Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.2 дахь заалт. /Төрийн мэдээлэл эмхтгэлийн 2019 оны 29 дугаарт нийтлэгдсэн./ [↑](#footnote-ref-56)
57. "бичил үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэгч" гэж 10 хүртэл ажилтантай, үйлдвэрлэл, худалдаа, үйлчилгээний салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг, жилийн 300.0 сая төгрөг хүртэл борлуулалтын орлоготой аж ахуйн нэгжийг ойлгоно: Жижиг, дунд үйлдвэр, үйлчилгээг дэмжих тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.1 дэх заалт. [↑](#footnote-ref-57)
58. **Б.Түвшинтулга, “Хүнээр дутаж буй хөдөлмөрийн зах зээл” (Web page 2024.05.20) <**<https://eagle.mn/r/126789>**>.**  [↑](#footnote-ref-58)
59. 2024 оны 10 дугаар сарын 13-ны өдрийн Монголбанкнаас зарласан валютын ханшаар тооцов. <<https://www.mongolbank.mn/mn/currency-rate>>. [↑](#footnote-ref-59)
60. Grace Patel, ‘Getting a work permit in Indonesia to foreign workers’ (Web page, 28 December 2019) < <https://emerhub.com/indonesia/2015-new-work-permit-regulations-indonesia/>>. [↑](#footnote-ref-60)
61. Хөдөлмөр нийгмийн түншлэлийн гурван талт үндэсний хорооны 12 дугаар тогтоол, Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай. [↑](#footnote-ref-61)
62. MMCG компанийн гүйцэтгэх захирал Д.Бум-Эрдэнэ, 2024.03.04 <https://x.com/BloombergTVM/status/1764468800362000803> [↑](#footnote-ref-62)
63. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.4, 23.6 дахь хэсэг болон 24 дүгээр зүйлийн 24.1 дэх хэсэг. [↑](#footnote-ref-63)
64. Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуулийн 22 дугаар зүйл. [↑](#footnote-ref-64)
65. Мөн хуулийн 23 дугаар зүйл. [↑](#footnote-ref-65)