



ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ

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

2024 он

ГАРЧИГ

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ.....	1
1.1. Тулгамдаж буй асуудал, түүний цар хүрээ	1
1.2. Тухайн асуудлаар эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд.....	3
1.3. Тулгамдсан асуудлын учир шалтгаан	4
ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО.....	4
2.1. Зорилго, зорилт.....	4
ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ	5
3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд	5
3.2. Зорилгод хүрэх байдал.....	5
3.3. Зардал, үр өгөөжийн харьцаа, үр дүнгийн харьцуулалт	5
3.4. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай	5
3.4.1. Зохицуулалтын талаарх гадаадын улс орнуудын туршлага	6
3.4.2. Хамгийн үр дүнтэй хувилбар	5
ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨ	8
4.1. Хүний эрх, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө.....	8
4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө.....	8
4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө	9
4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө	9
4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө	8
4.2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжтой нийцэж байгаа эсэх талаар	9
ТАВ. ДҮГНЭЛТ.....	9
ХАВСРАЛТ.....	10

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙХ

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

1.1. Тулгамдаж буй асуудал, түүний цар хүрээ

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

УИХ-ын 2021 оны 106 дугаар тогтоол нь Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ мөрдөгдөж эхлэхээс өмнө батлагдсан тул ажлын байрны төлбөрийг 50 хувь хөнгөлөх зохицуулалтыг хуульд тусгах зайлшгүй шаардлага үүсэж 2023 оны 01 дүгээр сарын 20-ны өдөр УИХ-ын нэгдсэн чуулганаар хэлэлцэж хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан.

Мөн “Шинэ сэргэлтийн бодлого”-ийг хэрэгжүүлэх эхний үе шатны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнг тодорхойлохдоо Боомт, Эрчим хүч, Аж үйлдвэр, Хот, хөдөө, Ногоон хөгжил, Төрийн бүтээмжийн сэргэлтийн бодлого, зорилтын хүрээнд туссан бүтээн байгуулалтын төсөл, арга хэмжээнүүдийг хэрэгжүүлэхэд дотоодоос хангах бололцоогүй байгаа ажиллах хүчийг гадаадаас авах боломжийг бүрдүүлсэн байхаар туссан.

Гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрийг зарим салбарт чөлөөлөхтэй холбоотойгоор Засгийн газрын 2023 оны 45 дугаар тэмдэглэлээр Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулж, Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлэхийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдад даалгасан.

Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглалын судалгаагаар Монгол Улс 2028 он хүртэл хүн амын насны бүтцээс хамааран ажиллах хүчний хомсдолтой байх үр дүн гарсан.

Тус яамны харьяа Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институтын “Хөдөлмөрийн зах зээлийн богино хугацааны эрэлтийн барометрийн судалгаа”-гаар 2023 онд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын 26.3 хувь нь ажиллах хүчний хомсдолд орж, шаардлагатай ажилтанг авч ажиллуулж чадаагүй нь судлагдсан. Тус институтээс 2015-2023 оны хугацаанд жил бүр хийж гүйцэтгэсэн “Барометрийн судалгаа”-ны үр дүнг нэгтгэн дүн шинжилгээ хийж хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн дунд, урт хугацааны чиг хандлагыг таамаглан тооцсон.

Энэхүү таамаглалаар 2025 онд хөдөлмөрийн зах зээлд 1.319,0 мянган хүн ажил хөдөлмөр эрхлэх бөгөөд эдийн засгийн өсөлт 4.9 хувийн өсөлттэй байхын тулд 1.407,0 мянган ажиллагч, 7.2 хувийн өсөлттэй байхын тулд 1.420,0 мянган ажиллагч хэрэгцээтэй. Энэ нь 88.0-101.0 мянган ажиллагч хөдөлмөрийн зах зээлд нэмж нийлүүлэх шаардлагатай болохыг харуулж байгаа юм. Мөн уг үзүүлэлт нь 2028 онд 108.0-135.5 мянга, 2035 он гэхэд 159.0-228.0 мянга байхаар байна.

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

Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн дагуу 2017 онд 11.1 мянга, 2018 онд 10.2 мянга, 2019 онд 10.3 мянган гадаад ажилтан хөдөлмөр эрхэлж байсан бол ковидын нөхцөл байдлаас шалтгаалан энэ тоо 2020-2021 онуудад буурч, 2020 онд 3.8 мянга, 2021 онд 5.3 мянга байсан бол эдийн засаг сэргэж, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын үйл ажиллагаа өргөжсөнөөр 2022 онд 10.8 мянга, 2023 онд 19.6 мянган гадаад ажилтан тус тус хөдөлмөр эрхэлсэн байна. Харин 2024 оны эхний 9 сарын байдлаар гадаадын 106 улсын 17831 иргэн ажил, хөдөлмөр эрхэлж байна. Энэ нь өмнөх оны мөн үеэс 5608 хүнээр буюу 45.8 хувиар нэмэгдсэн байна.

Дээрх нөхцөл байдалтай холбогдуулж хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний хомсдолыг нөхөх зорилгоор гадаадын иргэдийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэхэд уян хатан бодлого баримталж байна.

Тухайлбал гадаадын ажилтан авах бодлогод эдийн засгийн үйл ажиллагааны бүтээмж өндөртэй уул уурхай, олборлолт, мэдээлэл холбоо, санхүү даатгал, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбаруудад гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг хязгаартай тогтоох, улмаар дотоодын ажиллах хүчнийг эдгээр салбарт түлхүү ажиллуулах нь зүйтэй байна. Харин барилга, эрчим хүч, боловсруулах үйлдвэрлэл зэрэг бүтээн байгуулалтын салбаруудад гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг хязгаарлалтгүй тогтоож, ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх асуудлыг Засгийн газар тогтоож өгөх шаардлагатай байна.

Мөн Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 23.4-т "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." гэж заасан. Хуульд заасан дээрх хугацаа нь улирлын чанартай бүтээн байгуулалтын ажил эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагад гадаад ажилтан урих үйл ажиллагаанд тодорхой хэмжээнд хүндрэл учруулдаг асуудлыг шийдвэрлэх хэрэгтэй байна.

Түүнчлэн гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох хугацаа нь төсөв батлагдсаны дараа буюу ирэх оны төсвийн хөрөнгө оруулалт тодорхой болсоны дараа шийдвэрлэх нь илүү зохимжтой байна.

Мөн Зөвшөөрлийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2023 оны 01 дугаар сарын 02-ны өдрөөс мөрдөж эхэлсэн.

Тус хуулийн 8.1 дүгээр зүйлийн 10.1 дэх хэсэгт "Монгол Улсын иргэнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэх, эсхүл дадлагажихад зуучлах үйлчилгээ эрхлэх" тусгай зөвшөөрлийг Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, 8.2 дугаар зүйлийн 9.1 дэх хэсэгт "гадаад ажилтныг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэхээр урих", 9.2-д "гадаад ажилтан Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх" энгийн зөвшөөрлийг Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага олгоно гэж заасан.

Мөн хуулийн 7.1.1-д "Энэ хуульд заасан зөвшөөрөл хүссэн болон сунгуулах өргөдлийг хүлээн авах, өргөдөл, түүнд хавсаргасан баримт бичгийг магадлан шалгах, шийдвэр гаргах үйл ажиллагааны явц болон зөвшөөрөл олгосон, сунгасан, түдгэлзүүлсэн, сэргээсэн, хүчингүй болгосон шийдвэрийн талаарх мэдээллийг агуулсан зөвшөөрлийн бүртгэл, мэдээллийн нэгдсэн сан /цаашид "зөвшөөрлийн нэгдсэн сан" гэх/-тай байх бөгөөд уг сан нь цахим хэлбэртэй байна.", 7.1.5-д "Зөвшөөрлийн нэгдсэн сангийн мэдээлэл, түүнийг бүрдүүлэх, уг санд зөвшөөрлийг бүртгэх, лавлагаа, мэдээлэл өгөхтэй холбогдсон журмыг Засгийн газар батална." гэж тус тус заасан.

Үүний хүрээнд Эдийн засаг, хөгжлийн яамнаас Засгийн газрын 2023 оны 07 дугаар сарын 05-ны өдрийн 251 дүгээр тогтоолоор "Зөвшөөрлийн нэгдсэн сангийн мэдээлэл, түүнийг бүрдүүлэх, уг санд зөвшөөрлийг бүртгэх, лавлагаа, мэдээлэл өгөх" журмыг батлуулсан.

Тус журмаар зөвшөөрөл олгох, сунгах, түдгэлзүүлэх, сэргээх, хүчингүй болгохтой холбоотой явцын мэдээллийг зөвшөөрөл хүсэгч, эзэмшигчид тогтмол мэдээлэх, эрх бүртгэж байршуулах, сангаас иргэн, хуулийн этгээдэд лавлагаа, мэдээлэл өгөхтэй холбоотой харилцааг зохицуулж байна.

Дээр дурдсан хууль эрх зүйн болон практик үндэслэл, шаардлагын дагуу Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийн төслийг боловсруулав.

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

Эрх ашиг нь хөндөгдөх бүлэг	Нөлөөлж буй хэлбэр
1 Ашигт малтмал, газрын тосны салбараас бусад салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллага	Ажил олгогч, хөрөнгө оруулагчийн төрд төлөх ажлын байрны төлбөрийн хэмжээг хөнгөлөх буюу чөлөөлснөөр бизнес эрхлэлтийг дэмжих, эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх, эдийн засгийн сэргэлтийг эрчимжүүлэх, бизнес эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх зэрэг эерэг үр дүн бий болно.

1.3. Тулгамдсан асуудлын учир шалтгаан

Дотоодоос хангах боломжгүй, хомсдолтой байгаа ажлын байранд гадаад ажилтан авч ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын гадаадын ажилтны ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлөх, зарим тохиолдолд чөлөөлөх нь хувийн хэвшилд ирэх ачааллыг бууруулах, хөрөнгө оруулагчдыг дэмжих, эдийн засгийг сэргээх ач холбогдолтой юм. Мөн гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох асуудлыг цаг хугацааны хувьд улсын төсөв батлагдсаны дараа буюу ирэх оны төсвийн хөрөнгө оруулалт тодорхой болсоны дараа шийдвэрлэх нь илүү зохимжтой байна. Мөн Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 23.4-т "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." гэж заасан. Хуульд заасан дээрх хугацаа нь улирлын чанартай бүтээн байгуулалтын ажил эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагад гадаад ажилтан урих үйл ажиллагаанд тодорхой хэмжээнд хүндрэл учруулдаг асуудлыг хуульд оруулах нэмэлт, өөрчлөлтөөр шийдвэрлэнэ.

ХОЁР. АСУУДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ ЗОРИЛГО

2.1. Зорилго, зорилт

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх ажиллах хүчний хомсдолыг нөхөх зорилгоор гадаадын иргэдийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэхэд уян хатан бодлого баримтлах,

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны бүтээмж өндөртэй уул уурхай, олборлолт, мэдээлэл холбоо, санхүү даатгал, үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагааны салбаруудад гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг хязгаартай тогтоох, улмаар дотоодын ажиллах хүчнийг эдгээр салбарт түлхүү ажиллуулах, ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх асуудлыг Засгийн газар тогтоодог байх үндсэн зорилготой. Энэхүү зорилгод хүрэхийн тулд дараахь 3 зорилт дэвшүүллээ. Үүнд:

ЗОРИЛТ 1:

Ашигт малтмал, газрын тосны салбараас бусад салбарт ажиллах гадаад ажилтныг ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлөх, чөлөөлөх асуудлыг эдийн засаг, бүтээн байгуулалтын бодлого, чиглэлийг харгалзан Засгийн газар зохицуулах.

ЗОРИЛТ 2:

Засгийн газрын шугамаар авсан гадаадын хөнгөлөлттэй зээл, буцалтгүй тусламжийн хүрээнд ашигт малтмал, газрын тосны салбарт төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд гадаад ажилтан ажиллуулах тохиолдолд Засгийн газар ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлж, чөлөөлөхийг Засгийн газар тогтоох;

ЗОРИЛТ 3:

Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох асуудлыг цаг хугацааны хувьд төсөв батлагдсаны дараа буюу ирэх оны төсвийн хөрөнгө оруулалт тодорхой болсоны дараа шийдвэрлэх нь илүү зохимжтой тул уг тоо, хувь хэмжээг жил бүрийн 12 дугаар сарын 01-ний өдрийн дотор батлах хууль зүйн үндэс бүрдүүлэх;

ЗОРИЛТ 4:

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд гадаад улсаас ажилтан авч ажиллуулах урьдчилсан зөвшөөрлийн хүсэлт гаргахад тухайн ажлын байрыг нийтэд ажлын 14 өдөр зарласан байх зохицуулалт нь хүндрэлтэй байгаа тул дээрх хугацааг хүчингүй болгох.

ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ХАРЬЦУУЛАЛТ

3.1. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд

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

3.2. Зорилгод хүрэх байдал

	Зорилго	Хүрэх үр дүн
1.	Хуулиар зохицуулах шаардлагатай харилцааг тодорхой болгох.	✓ Ажлын байрны төлбөр төлөхөд хөнгөлөлт үзүүлэх, төлбөрөөс чөлөөлөх зохицуулалт оновчтой болно. ✓ Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох асуудлыг цаг хугацааны хувьд төсвийн хөрөнгө оруулалтын нэр төрөл, хэмжээтэй уялдуулах боломж бүрдэнэ. ✓ Хөдөлмөр эрхлэх урьдчилан зөвшөөрөл авах процесс уян хатан болно.

3.3. Зардал, үр өгөөжийн харьцаа, үр дүнгийн харьцуулалт

Зардлын хувьд энэ хуулиар зохицуулсан гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох, ажлын байрны төлбөр төлөхөд хөнгөлөлт үзүүлэх, төлбөрөөс чөлөөлөх үйл ажиллагаа эрхлэх төрийн байгууллагад нэмэлтээр зардал үүсэхгүй.

Түүнчлэн гадаад ажилтан авч ажиллуулах аж ахуйн нэгж, байгууллагын төлөх ажлын байрны төлбөр буурах тул зарлага нь багасах боломжтой. Харин Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн орлого тодорхой хэмжээнд буурах бөгөөд энэхүү буурах тооцооллыг Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангийн 2024 оны төсөвт тусгасан тул хүндрэл үүсэхгүй болно.

3.4. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

3.4.1. Зохицуулалтын талаарх гадаадын улс орнуудын туршлага

Гадаад шилжилт хөдөлгөөн, тэр дундаа хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөнийг зохицуулах асуудал нь тухайн улс орон илгээгч орон уу, эсхүл хүлээн авагч орон уу гэдгээс ихээхэн хамаардаг. Манай улс илгээгч болон хүлээн авагч улсад хамаарагддаг.

Дэлхий нийтийн хандлагаас харахад, сүүлийн жилүүдэд гадаад шилжилт хөдөлгөөн эрс нэмэгдэж, 232 сая хүн гадаад шилжигч хэмээн бүртгэгдээд байна². Хөгжингүй орнуудын дийлэнх нь хүлээн авагч, харин хөгжиж буй орнууд, ялангуяа, Зүүн өмнөд Азийн орнууд илгээгч оронд ордог. Иймд хэрэв тухайн улс орон хүлээн авагч орон бол “immigration policy” буюу “шилжин ирэгчдэд зориулсан бодлого”, харин илгээгч орон бол “emigration policy” буюу “шилжин явагчдад зориулсан бодлого”-ийн үзэл баримтлалтай, үүнийгээ хүн ам зүйн бодлого, эсхүл нийгмийн бодлогодоо шууд болон шууд бус хэлбэрээр тусгаж өгсөн байдаг.

Гадаадад ажиллах хүч илгээгч улсын хувьд Зүүн өмнөд Азийн улсууд хамгийн их хувь эзэлж байна. Тухайлбал, жил бүр ойролцоогоор 2 сая Ази ажилтан гадаад улсад ажиллахаар явдаг бөгөөд Филиппин, Индонези, Тайланд, Бирм, Вьетнам улсын иргэд даруй 60 хувийг эзэлдэг ажээ.³ Хүлээн авагч улсын хувьд, эхний аравт АНУ, ОХУ, ХБНГУ, Саудын Араб, Канад, ИБНВУ, Испани, Франц, Австрали, Энэтхэг улсууд ордог ч Азийн орнууд дотроо хамгийн их ажиллах хүлээн авагч оронд Сингапур, БНСУ орж байна. Барууны хөгжингүй орнуудын хувьд “Цагаачлалын хууль” хэрэгжүүлдэг бөгөөд шилжин ирэгчдийг хүлээн авах асуудлыг зохицуулах үндсэн арга хэрэгсэл нь “квотын систем” байдаг.

Хүлээн авагч орны төлөөлөл болгож БНСУ болон Сингапур улсын туршлагатай танилцаж, зарим хэрэгжүүлэх боломжтой хууль эрхзүй, бодлогын үзэл баримтлал, хэрэгжүүлэх арга замын талаар авч үзье.

БНСУ: Тус улс нь 51.5 сая хүн амтай, хүн амын өсөлтийн хувь 1.19 байгаа тул хүн амын насны бүтцэд өөрчлөлт орж, ажиллах хүчний тоо хэмжээ буурч, улмаар

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

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

гаднаас ажиллах хүчин авах замаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийг хангаж, эдийн засгийн өсөлтөө дэмжих бодлого баримталж байна. БНСУ-ын Засгийн газраас 2004 оноос “Ажилчдын зөвшөөрлийн системийг тусгасан түр хугацаагаар ажиллах хүч авах” тухай хамтран ажиллах санамж бичгийг Азийн 15 улстай байгуулснаар ажиллах хүчин хүлээн авагч хөдөлмөрийн томоохон зах зээлийг бий болгожээ. Шалгаруулалт өрсөлдөөнтэй, хэлний шалгалт авна. Гэр бүлээр ажиллахыг дэмждэггүй. БНСУ-ын иргэнтэй гэр бүл болж, тухайн улс руу шилжин ирсэн хүний тоо 2000 оноос эрчимтэй өсч 2015 оны эцсээр 152,000 хүрсэн бөгөөд Монгол эмэгтэйчүүд эхний тавд ордог байна.⁴ Солонгосчуудын боловсролтой хэсэг нь гадагшаа, дийлэнх нь АНУ руу гардаг. Эх оронд нь заавал буцаан авчрахаасаа илүүтэй сурсан зүйлийг эх орондоо турших, нутагшуулах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд анхаардаг байна. БНСУ нь 1990 оны НҮБ-ын Цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай конвенцид элсээгүй. 2010 оны шинэчлэн найруулсан Гадаадын ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай хуулиар энэхүү харилцааг зохицуулдаг. Сонгон шалгаруулах, зөвшөөрөл олгох хугацаа, хөдөлмөрийн гэрээ, даатгал – баталгаа, дэмжлэг, ажлын байр өөрчлөх, шийтгэл зэрэг олон асуудлыг тусгажээ. БНСУ хөдөлмөр эрхлэгч гадаад иргэдийн тоо тухайн орны нийт хөдөлмөр эрхлэгчдийн 30-аас илүү хувьд хүрвэл тухайн орны Засгийн газарт сануулга өгч, ажилтан шинээр авахыг зогсоодог байна.

Сингапур улс: Нийт 3.4 сая хүн амтай. Гадаад ажилтныг өндөр мэргэшил, ур чадвар бүхий болон ердийн ажилтан хэмээн ангилдаг. Ажил эрхлэх зөвшөөрөл олгохдоо сарын 8,000 хүртэл ам.долларын цалинтай, 4,500-7,999 хүртэл ам.доллар цалинтай, 4,500 ам.доллар хүртэл цалинтай ажил хэмээн ялгаж, визний ангиллыг олгодог. Эрүүл мэндийн үзлэг зайлшгүй хийж, ХДХВ, сүрьеэгийн үзлэгт оруулдаг. Гадаад ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн хууль, Хөдөлмөр зуучлалын хууль, Ажилтны татварын тухай хууль, Цагаачлалын хууль, Гадаад ажилчдын төлбөр болон ажил эрхлэх зөвшөөрлийн тухай хууль зэргээр зохицуулдаг. Хүний нөөцийн яамтай. Боловсролын түвшнээс хамааран, тухайлбал, өндөр мэргэшил, дунд зэргийн мэргэжил, бага боловсрол, ур чадвартай хэмээн ялгаж, ажил эрхлэх зөвшөөрөл олгоно.⁵ Сингапур улсын нэг онцлог нь гадаадын ажилтнаар хөдөлмөр эрхлүүлж буй ажил олгогчоос татвар авдаг. Өөрөөр хэлбэл, барилгын ажилтанд сарын 700 долларын цалин олгох бөгөөд 450 долларын татвар төлнө. Энэхүү татвар нь өндөр мэргэшил, ур чадвартай ажилтанд бага ногдохоор харин үйлдвэр, барилгын, үйлчилгээний ажилтанд өндөр ногдохоор хуульчилсан. Энэ нь дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлээ хамгаалах, хяналттай байлгах бодлогын нэг хэлбэр юм⁶. Энэ татвар нь жилдээ 2.5 тэрбум доллар болдог байна.

⁴ Гадаад шилжих хөдөлгөөний тоон ба чанарын судалгаа (Хүний хөгжил судалгаа, сургалтын төв, 2017 он), 120 дахь тал

⁵ <http://dirp3.pids.gov.ph/webportal/CDN/PUBLICATIONS/pidspjd11-singapore.pdf>

⁶ <http://reflectivedisequilibrium.blogspot.com/2014/05/migration-levies-and-unskilled-labor.html>

Товч дүгнэхэд, хүлээн авагч улсын хувьд, эдийн засгийн өсөлтийг дэмжихийн тулд нийлүүлэлт бага ажлын байранд гадаадын ажиллах хүчнийг ажиллуулах, бүртгэл, хяналтын тогтолцоог иж бүрнээр нь хэрэгжүүлдэг.

3.4.2. Хамгийн үр дүнтэй хувилбар

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

Хуулийн төслийн бүтэц, агуулга

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

Нэгдүгээр зүйл. Ашигт малтмал, газрын тосны салбараас бусад салбарт ажиллах гадаад ажилтныг ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлөх, чөлөөлөх асуудлыг эдийн засгийн өсөлт, бүтээн байгуулалт, салбарын бодлого, дотоодын ажиллах хүчний хомсдлыг харгалзан Засгийн газар зохицуулахаар нэмсүгэй.

Хоёрдугаар зүйл. Засгийн газрын шугамаар авсан гадаадын хөнгөлөлттэй зээл, буцалтгүй тусламжийн хүрээнд ашигт малтмал, газрын тосны салбарт төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд гадаад ажилтан ажиллуулах тохиолдолд ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлөх, чөлөөлөхийг Засгийн газар тогтоож байхаар өөрчилсүгэй.

Гуравдугаар зүйл. Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг тогтоох асуудлыг цаг хугацааны хувьд төсөв батлагдсаны дараа буюу ирэх оны төсвийн хөрөнгө оруулалт тодорхой болсоны дараа шийвэрлэх нь илүү зохимжтой тул уг тоо, хувь хэмжээг жил бүрийн 12 дугаар сарын 01-ний өдрийн дотор баталдаг болгон өөрчилсүгэй.

Дөрөвдүгээр зүйл. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд гадаад улсаас ажилтан авч ажиллуулах урьдчилсан зөвшөөрлийн хүсэлт гаргахад тухайн ажлын байрыг нийтэд ажлын 14 өдөр зарласан байх зохицуулалт нь хүндрэлтэй байгаа тул дээрх хугацааг хүчингүй болгох;

- Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 9.9 дэх хэсэг, 23.10 дахь хэсгийн “Цахим системээр зөвшөөрлийн үйлчилгээ үзүүлэх, цахим системийг ашиглах журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална.” гэснийг хүчингүй болгох.

ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨ

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

4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Эерэг нөлөөтэй.

4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Дотоодоос хангах боломжгүй, хомсдолтой байгаа ажлын байранд гадаад ажилтан авч ажиллуулж байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын гадаадын ажилтны ажлын байрны төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх нь хувийн хэвшилд ирэх ачааллыг бууруулах, хөрөнгө оруулагчдыг дэмжих эерэг үр нөлөө үзүүлнэ.

4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Хөдөлмөрийн үндэсний зах зээлийг хамгаалах, мэргэжилтэй, ур чадвартай хүний нөөцийг нэмэгдүүлэх, дэлхийн улс орнуудын соёл, зан заншлаас суралцах, Монгол Улсад нэвтрүүлэх зэрэг эерэг үр нөлөө гарна.

4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

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

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

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

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

ТАВ. ДҮГНЭЛТ

Гадаад ажилтны тоо, хувь хэмжээг хөрөнгө оруулалтын нэр төрөл, хэмжээтэй нягт уялдуулдаг болно.

Хуулийн төсөл батлагдсанаар гадаад ажилтан авч ажиллуулах ашигт малтмал, газрын тосны салбараас бусад салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа аж ахуйн нэгж байгууллага, хөрөнгө оруулагчид төрд төлөх ажлын байрны төлбөрөөс хөнгөлүүлж, чөлөөлөгдөж, бизнес эрхлэлт, эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх, стратегийн ач холбогдол бүхий дэд бүтэц, үйлдвэрлэлийн бүтээн байгуулалтыг эрчимжүүлж, хөгжлийн төслийг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

---oOo---

ХАВСРАЛТ

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

4.1.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
		Тийм	Үгүй	
1.Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж байгаа эсэх	1.1.Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх			
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм		Монгол Улсын Үндсэн хууль, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай суурь конвенцид нийцүүлнэ.
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Ашигт малтмал, газрын тосны салбарын аж ахуй нэгж, байгууллагаас бусад салбарт үйл ажиллагаа явуулдаг хуулийн этгээдэд давуу байдал зарим талаараа бий болж магадгүй
	1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ бол олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		
	1.2.Оролцоог хангах			
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн	Тийм		

	оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх			
	1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		
	1.3.Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага			
	1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм		
	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмийн талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм		
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх		Тийм	
2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт	2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх		Үгүй	

агуулсан эсэх	2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх		Үгүй	
3.Эрх агуулагч	3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх	Тийм		
	3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх		Үгүй	
	3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх	Тийм		
	3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх (хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй)		Үгүй	
4.Үүрэг хүлээгч	4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		
5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд	5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		Жендэрийн ялгавартайгаар оруулсан заалт байхгүй
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш	Тийм		Хөдөлмөрийн гадаад шилжилт хөдөлгөөний зохицуулалтад

нийцүүлсэн эсэх	хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх			эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс тэгш боломж, тэгш эрхийг эдэлнэ.
-----------------	------------------------------------	--	--	--

4.1.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуудлууд	Хариулт		Тайлбар
		Тийм	Үгүй	
1. Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)		Үгүй	
	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх	Тийм		
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх		Үгүй	
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөрөгдлийг бий болгох эсэх		Үгүй	
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх		Үгүй	

	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх		Үгүй	
3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх		Үгүй	Зардал буурна
	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх		Үгүй	
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх		Үгүй	
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх		Үгүй	
4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх		Үгүй	
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх		Үгүй	
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд		Үгүй	

	хязгаарлалт бий болгох эсэх			
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх		Үгүй	
6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх		Үгүй	
	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх	Тийм		Гадаад улсаас шинэ техник, технологи, шинэ ур чадвар нэвтрүүлэх.
7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх		Үгүй	
	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх	Тийм		
	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	

	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Гадаадад мэргэжил, ур чадвар эзэмшсэн иргэд бизнес эрхлэх, жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэхэд эерэг нөлөөтэй.
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Ажлын байрны төлбөрөөс Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих санд төвлөрөх боломж багасна.
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх		Үгүй	
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх	Тийм		Засгийн газарт гадаад ажилтны төлбөрийн хэмжээг тогтоох, төлбөрийг хөнгөлөх, чөлөөлөх асуудлыг зохицуулах үүрэг нэмэгдэнэ.
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Улсын хөгжил, эдийн засагт хувь нэмэр оруулна
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх	Тийм		Гадаадын хөрөнгө оруулалт нэмэгдэнэ.
	10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх		Үгүй	
11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм		

4.1.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
		Тийм	Үгүй	

1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх		Үгүй	
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс дагалдан суралцах үндсэн дээр мэргэшлийн түвшингээ ахиулах боломжтой.
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх	Тийм		Хөдөлмөрийн насны хүн ам.
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх	Тийм		Дотоодоос ханган нийлүүлэх боломжгүй ур чадвар шаардлагатай ажлын байранд гадны мэргэжилтнүүдийг авч ажилллуулснаар тухайн ажлын бүтээмж нэмэгдэх, улмаар гадны өндөр ур чадвартай мэргэжилтнүүдэд дотоодын ажиллах хүчийг дагалдуулан сургах боломж бүрдэнэ.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх		Үгүй	

	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх		Үгүй	
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	
	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт		Үгүй	
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	

5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн		Үгүй	

	удирдлагад нөлөөлөх эсэх			
7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	

4.1.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

Үзүүлэх үр нөлөө	Холбогдох асуулт	Хариулт		Тайлбар
1.Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
	2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх		Үгүй	

2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх		Үгүй	
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
4.Усны нөөц	4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
	4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
	4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	
5.Хөрсний бохирдол	5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	
	5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	
6.Газрын ашиглалт	6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх		Үгүй	
	6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	
	6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	
7.Нөхөн сэргээгдэх/ нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх		Үгүй	
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх		Үгүй	