



**Олон улсын Улаанбаатарын их сургууль
СОЛОНГОС СУДЛАЛЫН ХҮРЭЭЛЭН**

**БНСУ-ЫН ГАДААДААС АВАХ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ
БОДЛОГЫН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ТУХАЙ СУДАЛГАА:
МОНГОЛ АЖИЛЧДЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР**

**МОНГОЛ УЛС,
УЛААНБААТАР ХОТ**

2024 он

이 논문은 2022년 대한민국 교육부와 한국학중앙연구원(한국학진흥사업단)
의 해외한국학중핵대학육성사업의 지원을 받아 수행된 연구임
(AKS-2022-OLU-2250006)

**This work was supported by the Core University program of Korean Studies of
Ministry of Education of Republic of Korea and the Korean Studies Promotion
Service at the Academy of Korean Studies.
(AKS-2022-OLU-2250006)**

Судалгааны ажлыг гүйцэтгэсэн:

Г.Мөнхнасан (Ph.D.)

БНСУ-ын Хангүг Гадаад Судлалын Их Сургууль,

Ази хэл соёлын сургууль, Монгол хэлний

тэнхимийн тусгай лекцийн профессор

munkh@hufs.ac.kr

+82 10 5336 5071

Н.Отгонсайхан (Ph.D.)

Монгол Улсын Их Сургууль, Бизнесийн сургууль,

Маркетинг Худалдааны тэнхимийн профессор

Otgonsaikhan@num.edu.mn

+976 9923 7792

Шинь Минь Сонь (докторант)

БНСУ-ын Хангүг Гадаад Судлалын Их Сургууль

Ази хэл соёлын сургууль, Монгол хэлний

тэнхимийн тусгай лекцийн профессор

shinms54@hufs.ac.kr

+82 10 8025 1212

ГАРЧИГ

Товчлол	1
Товчилсон үгийн жагсаалт	5
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ.....	6
1.1 Судалгааны үндэслэл	6
1.2 Судалгааны зорилго, зорилт	7
1.3 Судалгааны арга зүй.....	7
1.4 Өмнө судлагдсан байдал	8
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. БНСУ-ЫН ГАДААДААС АЖИЛЛАХ ХҮЧ АВАХ БОДЛОГО, ХЭРЭГЖИЛТ	13
2.1.БНСУ-ын дотоодын хөдөлмөрийн зах зээл дэх өөрчлөлт, хэтийн төлөв.....	13
2.2. БНСУ-ын гадаадын ажиллах хүчний талаарх төрийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдал.....	16
2.3. БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогын хэрэгжилтэд гарч буй өөрчлөлт	23
2.4. БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогын хэрэгжилтэд тулгарч буй бэрхшээл	25
2.5. Гадаадын ажиллах хүчний тухай Чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт тусгасан байдал.....	29
2.6. Бүлгийн дүгнэлт	33
ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. БНСУ ДАХЬ МОНГОЛ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ	37
3.1. БНСУ-ын гадаадын ажиллах хүчний зах зээлд монгол улсын эзлэх байр суурь	37
3.2. Монгол иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт.....	41
3.3. БНСУ дахь Монгол ажилчдын нөхцөл байдлыг судлах асуулга судалгааны үр дүн.....	44
3.3.1.Судалгааны үр дүн	44
3.4. Монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудлыг илрүүлэх ярилцлагын судалгааны үр дүн	52
3.4.1. Судалгааны үр дүн	52
3.5. Бүлгийн дүгнэлт	56
ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. МОНГОЛ УЛСААС БНСУ-Д АЖИЛЛАЖ БУЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧИН БНСУ-ЫН БОЛОН МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГЭМ ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ	59
4.1. Монгол улсын нийгэм, эдийн засагт үзүүлж байгаа нөлөө	59
4.2. БНСУ-ын нийгэм эдийн засагт үзүүлж байгаа нөлөө	63
4.3. Бүлгийн дүгнэлт	68
ТАВ. БНСУ, МОНГОЛ УЛСЫН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН ХАМТЫН АЖИЛЛАГААГ САЙЖРУУЛАХ БОЛОМЖ, АРГА ЗАМ	69
5.1. БНСУ дахь монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх арга зам.....	69
5.1.1. Хууль ёсоор ажил эрхлэгчдэд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх	69
5.1.2. Хууль бус ажил эрхлэлтийг багасгах	71
5.2. Монголын ажиллах хүчнийг богино хугацаанд БНСУ-ын нийгэм соёлд дасгах арга, боломж	73
5.3. Монгол улсад эргэн ирсэн иргэдийн дэмжих боломж, арга зам.....	76
5.4. БНСУ, Монгол улсын ЭЗТХ-д ажиллах хүчний асуудлыг тусгах боломж	79
5.5. Бүлгийн дүгнэлт	82

ЗУРГААДУГААР БҮЛЭГ, ДҮГНЭЛТ.....	84
НОМ ЗҮЙ	90

ХАВСРАЛТ

Хавсралт 1. БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол гэрээт ажилчдаас авсан асуулга судалгааны хуудас.....	95
Хавсралт 2. БНСУ дахь Монгол гэрээт ажилчдын нөхцөл байдлыг судлах асуулга судалгааны үр дүн	101
Хавсралт 3. Монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудал ба шийдвэрлэх арга замыг илрүүлэх зорилгоор ярилцлага хийсэн хүмүүсийн нэрсийн жагсаалт	108
Хавсралт 4. Монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудал ба шийдвэрлэх арга замыг илрүүлэх зорилгоор хийсэн ярилцлагын асуултын ерөнхий загвар	109

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. БНСУ-ын хөдөлмөрийн насны хүн амын хэтийн төлөв	13
Хүснэгт 2. БНСУ-ын ажиллах хүчний дутагдал.....	14
Хүснэгт 3. БНСУ-ын Гадаадын ажиллах хүчний тогтолцооны өөрчлөлтийн үйл явц	16
Хүснэгт 4. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоогоор ажиллаж байгаа гадаадын иргэд тоо, улсаар.....	18
Хүснэгт 5. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоогоор ажиллаж байгаа гадаадын иргэд тоо, салбараар	19
Хүснэгт 6. 2024 онд хөдөлмөр эрхлэх тогтолцоогоор ирж буй гадаадын ажиллагсдын тоо, салбараар	20
Хүснэгт 7. БНСУ-д оршин сууж буй гадаад иргэншилтэй солонгос үндэстэн, 2023	20
Хүснэгт 8. Мэргэжлийн ажилчны E-7-4 оршин суух зөвшөөрөл авах нөхцөл.....	22
Хүснэгт 9. БНСУ дахь хууль бус иргэдийн тоо, 2022 оны байдлаар	25
Хүснэгт 10. БНСУ дахь гадаадын иргэд гэмт хэрэгт холбогдсон байдал, 2022 оны байдлаар	27
Хүснэгт 11. Гадаадын ажилчид ажиллуулдаг салбарт илгээгч улсуудыг хуваарилсан байдал	28
Хүснэгт 12. БНСУ дахь монгол иргэд, 2023 оны эцэс	37
Хүснэгт 13. БНСУ дахь монгол иргэд визний төрлөөр, 2023 оны эцэс	37
Хүснэгт 14. БНСУ дахь монгол гэрээт ажилчдаас авсан асуулга судалгааны ерөнхий бүтэц	44
Хүснэгт 15. Улс орнуудаас илгээсэн хувийн гуйвуулга	59
Хүснэгт 16. БНСУ-аас финтек компаниудаар дамжуулан нэг жилд хийгдсэн гүйлгээний тоо.....	60
Хүснэгт 17. Эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээний зорилгоор БНСУ-д ирсэн гадаад иргэдийн тоо, улсаар.....	66
Хүснэгт 18. БНСУ-д эмчлүүлсэн монгол иргэд, давхардсан тоогоор	67

ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1. БНСУ-ын гадаадаас авах ажиллах хүчний тогтолцоо	17
Зураг 2. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу мэргэжлийн бус ажил (Е-9) эрхэлж байсан монгол иргэдийн тоо, 2004-2023	39
Зураг 3. Боловсролын түвшин, %	45
Зураг 4. Одоогийн солонгос хэлний түвшин, %	45
Зураг 5. Судалгаанд оролцогчдын ажиллаж буй салбар, %	45
Зураг 6. Ажил хийхийн тулд БНСУ-ыг сонгох болсон шалтгаан %, давхардсан тоогоор	46
Зураг 7. Нэг сарын дундаж цалингийн хэмжээ, вонь	46
Зураг 8. Одоо ажиллаж байгаа газрынхаа талаарх сэтгэл ханамж, %	47
Зураг 9. Өнгөрсөн 1 жилийн хугацаанд ажлын байран дээр дараах байдал тохиолдсон уу? асуултын хариулт	48
Зураг 10. Ажлаасаа шалтгаалан өвчин туссан шалтгаан, %	48
Зураг 11. Ажлын байраа солих шалтгаан, %	49
Зураг 12. БНСУ-д ажиллаж амьдрахад хамгийн бэрхшээлтэй зүйл, % (давхардсан тоогоор)	49
Зураг 13. БНСУ-д ажиллахад хамгийн их тусламж хэрэгтэй зүйл	50
Зураг 14. БНСУ-д байнга амьдрахыг хүсэж байгаа эсэх, %	51
Зураг 15. Ажиллах хугацаандаа сурахыг хүсч байгаа чиглэл, % (давхардсан тоогоор)	51
Зураг 16. Монгол Улсын БНСУ-аас хүлээн авсан хувийн гуйвуулга	60
Зураг 17. Монгол Улсад зорчсон БНСУ-ын иргэдийн тоо	61
Зураг 18. БНСУ-д зорчсон монгол иргэдийн тоо	66
Зураг 19. Эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээний зорилгоор БНСУ-д ирсэн Монгол Улсын иргэдийн тоо	67

ТОВЧЛОЛ

БНСУ-ын гадаадаас авах ажил хүчний бодлогын хэрэгжилтийн тухай судалгаа: Монгол ажилчдын жишээн дээр

Энэхүү судалгаандаа БНСУ-ын гадаадаас авах ажиллах хүчний бодлого, хэрэгжилттэй холбоотой асуудлуудыг монголын ажиллах хүчний жишээн дээр шинжилж, шийдвэрлэх арга зам, боломжийг санал болголоо. Судалгааны үр дүнг нэгтгэвэл дараах байдалтай байна.

Удиртгал хэсэгт судалгааны үндэслэл, дэвшүүлсэн зорилго, зорилтоо өгүүлсэн. Мөн энэхүү судалгаанд ашигласан арга зүйг тайлбарлаж, өмнөх судалгаануудын үр дүнг тусгалаа.

Хоёрдугаар бүлэгт БНСУ-ын хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлт, гадаадаас ажилчин авах бодлогын хэрэгжилтийн өнөөгийн байдал, сүүлийн жилүүд дэх өөрчлөлт, тулгарч буй бэрхшээлийг судалсан. Мөн БНСУ нь мэргэжлийн ажиллах хүчний шилжилтийг Чөлөөт худалдааны хэлэлцээртээ хэрхэн тусгаж байгааг судаллаа. Энэ бүлгийг нэгтгэн үзвэл нэгдүгээрт, БНСУ-ын хүн ам буурч байгаагаас хойшид хөдөлмөрийн чадвартай хүн ам багасах нь тодорхой байна. Цаашид гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогыг өргөжүүлэн хөгжүүлэх, гадаадын ажилчдын тоог нэмэгдүүлэх зайлшгүй шаардлагатай нөхцөл байдал тодорхой харагдаж байна. Хоёрдугаарт, сүүлийн жилүүдэд гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогод уян хатан, оновчтой өөрчлөлтүүд явагдаж байна. Тухайлбал мэргэшсэн ажилчдыг үргэлжлүүлэн ажиллуулах, хөдөө орон нутагт суурьшуулах, төгсөж байгаа гадаадын оюутнуудыг ажиллах хүчнээр татах гэх мэт. Гуравдугаарт, гадаадын ажилчид хууль бус болж оргох, ялгаварлалтанд өртөх, ажлын байр солих, гэрээний агуулга зөрчигдөх зэрэг асуудлууд өнөөг хүртэл шийдвэрлэгдэж чадсангүй. Дөрөвдүгээрт, БНСУ нь бусад улстай байгуулсан ЧХХ-гээ ажиллах хүчний шилжилтийн асуудалд хатуу бодлого баримталж байна.

Гуравдугаар бүлэгт БНСУ дахь монголчуудын ажил эрхлэлтийг судлан, хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа иргэдээс авсан асуулга судалгаа, холбогдох мэргэжилтнүүдтэй хийсэн ярилцлага судалгааны үр дүнг тусгасан болно. Үүнд нэгдүгээрт, Монгол Улсын иргэдийн БНСУ-ын нийгэм дэх байр суурь нь өссөн бөгөөд оюутан, мэргэжлийн салбарт ажиллагчдын тоо нэмэгджээ. Хоёрдугаарт, монголчуудын хууль бус ажил эрхлэлт нэмэгджээ. Хууль бус амьдарч буй иргэдэд зориулсан үйлчилгээ хөгжсөн нь нутаг буцахгүй байх нэг шалтгаан болж байна. Мөн хууль ёсоор амьдарч байгаа ч хууль бус ажил эрхлэлт нэмэгдэх хандлагатай байна. Гуравдугаарт монгол ажилчдад тулгамдаж буй гол бэрхшээл нь хөдөлмөрийн гэрээний агуулгатай холбоотой зөрчилдөөн, үйлдвэрийн осол гэмтэл, ажлын байр солих хүсэлт, эрүүл мэнд, хэлний бэрхшээл, сэтгэл зүй, хувь хүний хөгжил, ипотекийн зээлд хамрагдах боломжгүй байгаа зэрэг асуудал байна. Асуулга судалгааны үр дүнг өмнөх судалгаатай харьцуулахад гэрээний хэрэгжилт бага зэрэг сайжирсан боловч, дээрх асуудлууд одоо хүртэл хэвээр байна.

Дөрөвдүгээр бүлэгт монгол ажилчдын хоёр орны нийгэм, эдийн засагт үзүүлж буй нөлөөг судаллаа. Үүнд нэгдүгээрт, Монгол Улсын эдийн засагт хамгийн их хувь нэмэр оруулдаг хүчин зүйл нь мөнгөн гуйвуулга байна. Мөн монголчуудаар дамжуулан солонгос иргэдийн монгол улсын талаарх ойлголт, сонирхол нэмэгдэж, монгол улсыг зорих солонгос жуулчдын тоо өсөж, аялал жуулчлалын салбарын орлогод нөлөөлсөн. Харин БНСУ-д удаан хугацаанд ажиллаж, амьдрах сонирхолтой залуучуудын тоо нэмэгдэж байгаа нь Монгол Улсын ажиллах хүчний зах зээлд сөрөг нөлөөг үзүүлэхээр байна. Хоёрдугаарт, Монгол ажилчид БНСУ-ын улсын хөдөө орон нутгийн хот тосгодын хүн амыг нөхөх, ажиллах хүчнээр хангахад хувь нэмрээ оруулж байна. Мөн Монгол Улсын иргэд БНСУ-ын аялал жуулчлалд, тухайлбал эрүүл мэндийн салбарын орлогод мэдэгдэхүйц хувь нэмэр оруулж байна.

Тавдугаар бүлэгт энэ судалгааны үндсэн дээр хоёр орны ажиллах хүчний салбарын хамтын ажиллагааг сайжруулах боломж, арга замыг санал болгосон. Үүнд нэгдүгээрт, Монгол Улсын зүгээс хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах ажилчдын гэрээний хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, солонгос хэлний чадварыг сайжруулах, 18-20 хүртэлх насны залуучуудыг гэрээгээр явуулахгүй байх, ажиллах хугацаандаа тодорхой мэргэжил эзэмшихэд дэмжлэг үзүүлэх, консулын үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах, БНСУ-д ажиллагчдад зориулсан Ипотекийн зээлийн асуудлыг шийдэх арга замыг судлах нь зүйтэй байна.

Хоёрдугаарт, БНСУ-аас эх орондоо ирж амьдрахад нь дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоог бий болгох, үүний

тулд байрны зээлд хамрагдах боломжийг олгох, ажлын байраар хангах, бизнес эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх, тодорхой хугацаанд татвараас хөнгөлөх, чөлөөлөх, тоног төхөөрөмж импортлоход нь гаалийн хөнгөлөлт олгох зэрэг асуудлыг судалж үзэх шаардлагатай юм.

Гуравдугаарт, БНСУ-ын зүгээс гэрээний биелэлтэд хяналт тавих, ажил олгогчдын хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, амьдрах байрны нөхцөлийг сайжруулах, гэрээний стандарт загварыг шинэчлэх, ажлын байран дээрх сургалт хийх, тоног төхөөрөмж ажиллуулах дадлага хийлгэх, ажилдаа дасан зохицох хугацаа бий болгох зэрэг сайжруулалтыг хийх хэрэгтэй байна. Мөн хортой, хүнд, бохир нөхцөлтэй үйлдвэрүүдэд ажиллагсдад зориулсан эрүүл мэндийн үзлэгийн хэрэгжилтийг хянах нь зүйтэй юм.

Дөрөвдүгээрт, Мөн одоо явуулж байгаа солонгос хэлний сургалтыг байнгын болгох, онлайн сургалт хэрэгжүүлэх нь чухал байна. Гэрээний ажилчдын гэр бүлийг нь авчирч уулзуулах, 3-аас дээш жил ажилласан тохиолдолд гэр бүлийг нь авчрах асуудлыг анхаарах шаардлагатай юм. Эдгээр арга хэмжээ нь зөвхөн монгол ажилчдад зориулан авах арга хэмжээ бус бусад улсын ажилчдад ч адил хэрэгжих учраас цаашид гадаад ажилчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллах, үр ашигтай ашиглахад эерэг нөлөө үзүүлэх болно.

Тавдугаарт, Хууль бус ажил эрхлэлтийг багасгахын тулд хууль бус ажил эрхлэлт их байгаа нүүлгэлт, олон улсын зочид буудал, барилга зэрэг салбаруудад гадаадын ажилчид ажиллах боломжийг судлах нь зүйтэй юм. Мөн гадаадын оюутнуудын цагийн ажил хийх боломжтой салбарыг нэмэгдүүлэх, зөвшөөрөл авах үйл явцыг хөнгөвчлөх арга замыг эрэлхийлэх нь чухал байна. Гэр бүл болон дагалдан (F-1, F-3) визээр амьдарч байгаа хүмүүст цагийн ажил хийх зөвшөөрөл олгох асуудлыг судалж, шийдвэрлэх хэрэгцээтэй байгаа нь харагдлаа.

Зургаадугаарт, ЭЗТХ-ийн хүрээнд мэргэжлийн ажиллах хүчний талаар хэлэлцээ хийх боломж байна гэж дүгнэж байна. Үүний тулд БНСУ-ын зах зээл дээр дутагдалтай байгаа, БНСУ-д хүлээн зөвшөөрөгдөх боломжтой мэргэжлүүдийг судлах, хэлэлцээрт оруулах нь зүйтэй юм. Цаашдаа хоёр улсын хамтын ажиллагаанд мэргэжлийн бус ажиллах хүчнээс гадна мэргэжлийн салбарын ажиллагсдад чиглэх нь өнөөгийн цаг үетэй зохицсон зайлшгүй шаардлага болжээ.

Эцсийн зургаадугаар бүлэгт ерөнхий дүгнэлтийг тусгасан болно. Энэхүү судалгааны үр дүнг БНСУ болон Монгол улсын холбогдох байгууллагуудад танилцуулж, хуваалцах нь зүйтэй гэж санал болгож байна.

Түлхүүр үг: ажиллах хүчний бодлого, гадаадын ажиллах хүч, гэрээт ажилчид, хууль бус ажил эрхлэлт, цагаачид

한국의 외국인 고용 정책 실행에 관련 연구: 몽골 노동자를 중심으로

본 연구에서는 한국의 외국인 고용 정책 실행 관련 문제들을 몽골 노동력의 사례를 중심으로 분석하고 이에 대한 해결책과 가능성을 제시하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

서론에서는 연구 배경, 연구 목적 및 목표를 정리하였다. 또한, 본 연구에서 사용한 방법론을 설명하고 선행연구의 결과를 요약했다.

제 2 장에서는 한국 노동시장의 변화, 외국인력정책 추진현황, 최근 변화와 당면한 문제점을 살펴보았다. 또한, 한국의 전문 노동 인력 이동을 자유무역협정(FTA)에 어떻게 반영하고 있는지 연구하였다. 본 장의 내용을 요약하면, 첫째, 한국의 인구 감소 전망에 따라 앞으로 생산연령인구 감소할 것으로 예상된다. 향후 외국인근로자 정책을 확대·발전시켜 외국인 근로자의 수 증대시킬 수밖에 없는 상황에 놓여 있다. 둘째, 최근 외국인 근로정책에 유연하고 합리적인 변화가 나타나고 있다. 예를 들어, 우수한 인력의 지속적 고용, 농촌 정착, 졸업 유학생 유치 등을 들 수 있다. 셋째, 한국 노동 시장에서의 가장 큰 문제는 외국인 근로자의 불법 체류, 한국 내 차별, 이직, 노동 계약내용 위반 등이 있는데 이러한 문제들이 현재까지 해결되지 않고 있다. 넷째, 한국은 다른 국가와 체결한 FTA 에서 노동이민에 대해 엄격한 정책을 취하는 경향이 있다.

제 3 장에서는 한국 내 몽골인의 노동 현황을 연구하고, 근로계약을 정식으로 체결하여 근로 중인 몽골 국민을 대상으로 설문조사를 실시하였고 그 결과 및 관련 전문가와의 인터뷰 내용 등을 정리하였다. 내용을 살펴보면 첫째, 한국 사회에서 몽골인의 위상이 높아졌고, 학생과 전문직 종사자의 수가 늘어났다. 둘째, 몽골인의 불법 근로가 증가하였으며 한국 내 불법체류자 대상 서비스가 개발되면서 이들이 귀국하지 않는 요인 중 하나가 되고 있다. 또한, 합법 체류자들도 부가적으로 불법 근로를 시행하는 경향이 있다. 셋째, 몽골 근로자들에게 당면한 주요 문제는 노동계약 내용과 관련된 갈등, 산업재해, 이직 희망, 건강, 언어장벽, 심리적 어려움, 자기계발, 주택담보대출 신청의 어려움 등으로 나타났다. 설문조사 결과, 이전 연구 결과에 비해 계약이행 문제는 다소 개선된 것으로 나타났으나, 다른 문제는 여전히 미해결된 상태이다.

제 4 장에서는 몽골 노동자들이 양국의 사회와 경제에 미치는 영향에 대해 연구했다. 먼저 몽골인들의 본국 송금액은 몽골 경제에 가장 큰 기여를 하는 요인이다. 또한, 한국 체류 몽골인들을 통해 한국 국민의 몽골에 대한 이해와 관심이 높아지고, 몽골을 방문하는 한국 관광객이 늘어나면서 관광산업 수입에도 영향을 미쳤다. 그러나 한국에서 장기 체류를 원하는 몽골인들이 증가하면서 몽골 노동시장에 부정적인 영향을 미치고 있다. 둘째, 몽골 노동자들은 한국 농촌의 인구 유입과 노동력 제공에 기여하고 있다. 그밖에 몽골 시민들은 한국의 의료관광 분야에도 크게 영향을 미치고 있다.

제 5 장에서는 본 연구를 바탕으로 양국 노동분야 협력 증진의 기회와 방안을 제시하였다. 첫째, 몽골 측에서는 노동 계약에 따라 일하는 근로자들의 계약상 책임 증대, 한국어 능력의 향상, 18-20 세 미만의 청소년 미파견, 일하는 동안 특정 기술 취득 지원, 영사 서비스 접근성 증대, 근로자를 위한 주택담보대출 문제에 대한 해결책 제시 등을 연구할 필요가 있다.

둘째, 몽골 근로자들이 몽골에 귀국하여 적응할 수 있도록 지원 시스템을 구축하여 주택 대출, 일자리 제공, 사업 수행에 필요한 정보 지원, 일정 기간 동안 세금 면제, 장비 수입에 대한 관세 할인을 제공해야 한다.

셋째, 대한민국 측에서는 계약 이행 모니터링, 고용주의 책임 강화, 생활 조건 개선, 계약 표준 업데이트, 사업장 교육 제공, 장비 사용 교육, 업무 적응 기간. 또한 위험한 환경에 있는 공장의 근로자에 대한 건강 검진을 실시하는 것이 좋다.

넷째, 현행 한국어 강좌를 상설화하고 온라인 강좌를 시행하는 것이 중요하다. 계약직 근로자의 가족들을 한국에 데려오거나 3 년 이상 근무한 경우 가족들과 함께 한국에서 살 수 있게 하는 방안도 주목할 필요가 있다. 이러한 조치는 몽골 근로자뿐만 아니라 다른 나라 근로자에게도 적용될 예정이므로 향후 외국인 근로자의 안정적인 노동과 효율적인 활용에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 보인다.

다섯째, 불법 근로를 줄이기 위해서는 이사, 숙박, 건설업 등 불법고용이 많은 업종에 외국인 근로자가 합법적으로 취업할 가능성을 모색하는 것이 바람직하다. 유학생을 위한 아르바이트 범위를 확대하고 허가 취득 절차를 원활하게 하는 방법을 찾는 것도 중요하다. 가족 및 동반자(F-1, F-3) 비자 소지자에게 시간제 취업 허가를 부여하는 문제에 대해 연구할 필요가 있다.

여섯째, 경제동반자협정 차원에서 전문인력에 대한 협상의 기회가 있다. 이를 위해서는 한국 노동 시장에서 부족한 분야, 한국에서 인정받을 수 있는 직업에 대해 연구하고 협상하는 것이 바람직하다. 향후 양국 간 협력에 있어서 비전문 인력 외에 전문 인력에 초점을 맞추는 것은 시대적 흐름에 맞춰 꼭 필요한 요구 사항이 되었다.

제 6 장에는 본 연구의 결론을 정리하였다. 본 연구의 결과를 한국과 몽골의 유관기관에 공유할 것을 제안한다.

키워드: 노동정책, 외국인 노동력, 계약근로자, 불법근로, 이민자

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

АНУ	Америкийн нэгдсэн улс
БНИБЭЗТХ (RCEP)	Бүс нутгийн иж бүрэн эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр (Regional Comprehensive Economic Partnership)
БНХАУ	Бүгд найрамдах хятад ард улс
БНСУ	Бүгд найрамдах солонгос улс
БНЧУ	Бүгд найрамдах Чех улс
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ЕХ	Европын холбоо
ИБЭЗТХ (CEPA)	Иж бүрэн эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр (Comprehensive Economic Partnership Agreement)
МИАТ	Монголын иргэний агаарын тээвэр
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ОХУ	Оросын холбооны улс
ӨМӨЗО	Өвөр монголын өөртөө засах орон
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ХАБ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал
ХНХСИ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт
ХНХҮТ	Хөдөлмөр нийгэм халамжийн үйлчилгээний төв
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалын яам
ХЭБСС	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектор
ЧХХ	Чөлөөт худалдааны хэлэлцээр
ЭЗХАХБ (OECD)	Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (Organisation for Economic Co-operation and Development)
ЭЗТХ	Эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
EPS-TOPIK	Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean
EBS	Educational Broadcasting System
KBS	Korean Broadcasting System
MBC	Munhwa Broadcasting Corporation

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. УДИРТГАЛ

1.1 Судалгааны үндэслэл

БНСУ нь ДНБ-ий хэмжээгээрээ 2020 онд дэлхийд эхний 10-т багтаж байсан бол 2023 онд 14 болж хойшилж эдийн засгийн өсөлт нь буурчээ. Үүний шалтгааныг БНСУ-ын мэргэжилтнүүд “Хөдөлмөр, тэтгэвэр, боловсрол зэрэг салбарын бүтцийн шинэчлэл хойшлогдсоны улмаас эдийн засаг урт хугацаанд бага өсөлтэй байх үе шатанд орлоо” гэж дүгнэж байна¹. Тухайлбал, БНСУ-ын Хөгжлийн Хүрээлэн (KDI), БНСУ-ын Төв банк зэрэг судалгааны гол байгууллагууд эдгээр бүтцийн асуудлыг шийдвэрлэхгүй бол удахгүй эдийн засгийн өсөлт багатай орноос эдийн засгийн өсөлтгүй орны тоонд орж болзошгүй гэж анхааруулжээ. БНСУ-ын Төв банк нь “Бүтцийн шинэчлэл хийснээр өсөлтийн хурд 2 хувь хүртэл өснө” гэж мэдэгдсэнээс харахад хөдөлмөрийн салбарын бүтцийн өөрчлөлт чухал асуудал болсныг харуулж байна. БНСУ-ын хөдөлмөрийн салбарын бүтцийн шинэчлэлд ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн асуудал, тэр дундаа гадаадын ажиллах хүчний нийлүүлэлт тодорхой байр суурийг эзэлдэг.

БНСУ-ын нэг хүнд ногдох ДНБ-ий хэмжээ өндөр бөгөөд 2024 онд 34 653 ам доллар болж дэлхийд 32-т эрэмбэлэгдсэн. Ийнхүү амьжиргааны түвшин сайжирч, өрхийн орлого нэмэгдсэн нь солонгосын иргэд ялангуяа залуучууд үйлдвэрлэлийн салбарт мэргэжлийн бус хүнд ажил хийх сонирхолгүй болоход нөлөөлжээ. Мөн хүн амын бүтцэд ихээхэн өөрчлөлт гарч гэр бүл бололт, төрөлтийн хэмжээ багассанаас ирээдүйд хүн ам нь цөөрөх төлөвтэй байна.

БНСУ-ын үйлдвэрийн салбар дахь ажлын нөхцөл нь 3Д (3D:Difficult, Dirty, Dangerous) буюу хүнд, бохир, аюултай орчин их байдаг учраас солонгос иргэд өөрсдөө үйлдвэрт ажиллахаас зайлсхийдэг хандлагатай байдаг. Тиймээс дотоодын үйлдвэрлэлийн салбарын ажиллах хүчний хомсдолыг шийдвэрлэхийн тулд 1980-аад оноос гадаадын ажилчдыг хүлээн авч ажиллуулж эхэлсэн. Улмаар 1991 онд үйлдвэрлэлийн дадлагажигчийн тогтолцоог бий болгосноор гадаадын ажилчдын шилжилт хөдөлгөөн идэвхэжсэн.

Дэлхийд эхний 10-т багтдаг үйлдвэрлэгч-экспортлогч орны аж үйлдвэрийн салбарт өнөөдөр ажиллах хүчний хомсдол ноцтой асуудал болоод байна. Тиймээс гадаадын ажилчдын хэрэгцээ улам бүр өсөх нь хандлагатай байгаа бөгөөд тодорхой шаардлагыг хангасан гадаадын иргэдийг байнга оршин суух боломжоор хангах, тоог нь нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлогууд хэрэгжиж эхэлжээ.

БНСУ-д оршин сууж буй гадаадын иргэд 2023 оны 12 сарын байдлаар 2 507 584 байгаа нь өмнөх оноос 11.7% өсөж, нийт хүн амын 4.9 хувийг эзэлсэн². Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ/ОЕСД: Organisation for Economic Co-operation and Development) нь тухайн улсад оршин сууж байгаа гадаад иргэдийн тоо 5 хувиас дээш гарсан бол “олон соёлтой орон”, “олон үндэстний орон” гэж ангилдаг. Үүнээс үзэхэд БНСУ нь олон соёлтой, олон үндэстний орон болжээ.

БНСУ-д оршин сууж буй гадаадын иргэд нь олон төрлийн ажил эрхэлдэг бөгөөд сүүлийн жилүүдэд үйлдвэрийн төрөл бүрийн салбарын гэрээт ажилчид, улирлын чанартай ажил эрхлэгчид нэмэгдэж байна. 2023 оны 12-р сарын байдлаар харвал гадаадын гэрээт ажилчид 426 408 байгаа³ ба нийт гадаад иргэдийн 17%-ийг эзэлж байна. Түүнчлэн хууль бусаар амьдран үйлдвэрийн төрөл бүрийн салбарт мэргэжлийн бус ажил эрхэлдэг гадаад ажилчид хөдөлмөрийн зах зээл дээр тодорхой хувийг эзэлдэг. 2023 оны эцсийн байдлаар 423 675 гадаадын иргэд⁴ хууль бусаар ажиллаж амьдарч байгаа нь гадаадын нийт иргэдийн 16 орчим хувь байна.

¹ 강진규. (2024.04.29.) 韓 GDP, 멕시코에도 밀렸다...11년 만에 14위로 하락. *한국경제신문*.

<https://www.hankyung.com/article/2024042951711>

² 박혜리. (2024.01.17.). 국내 외국인 251만명...‘다문화사회’ 진입 눈앞. *문화체육관광부 한국문화홍보서비스*.

<https://www.kocis.go.kr/koreanet/view.do?seq=1047344>

³ 고용노동부 e-고용노동지표. Retrieved May 21, 2024. https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=75

⁴ 성도현. (2024.01.16.). 국내 외국인 251만명...전체 인구 4.9%로 '다문화사회' 목전. *연합뉴스*.

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20240116058800371>

БНСУ-д ихэвчлэн Зүүн өмнөд Ази, Төв Ази зэрэг хөгжиж буй орнуудын иргэд ирж ажилладаг. Эдгээр улсуудын эдийн засаг, нийгэм, соёл, шашин шүтлэг, зан заншил, амьдралын зуршил нь өөр өөр байдаг тул тэднийг ажиллуулах, суурьшуулах, нийгэмшүүлэхэд нэгдсэн бодлогоор дэмжихэд тодорхой бэрхшээл гардаг. Тиймээс гадаадын ажилчдыг ажиллуулахад нэгдсэн бодлогоос гадна тухайн улс орон бүрийн соёлын онцлогийг харгалзсан стратегийг хэрэгжүүлэх асуудал чухал болсон.

Монгол Улс нь БНСУ-ын гадаадын ажиллах хүчин авдаг 17 улсын нэг билээ. БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо хэрэгжиж эхэлсэн 2004 оноос одоог хүртэл жилд тодорхой квотын дагуу Монгол Улсын иргэд ирж ажиллаж байна. Энэ тогтолцооны дагуу 2004-2023 онд мэргэжлийн бус ажил (Е-9) эрхэлж байсан монгол иргэдийн тоо нийт 37 379 болжээ⁵.

Монгол улс ба БНСУ нь 2021 оны 09-р сард хоёр улсын харилцааг “Стратегийн түншлэл”-ийн түвшинд шат ахиулан хөгжүүлэхээр тохирсон. Цаашид хоёр улс “Стратегийн түншлэл”-ийн харилцаанд тулгуурлан улс төр, аюулгүй байдал; худалдаа, хөрөнгө оруулалт, эдийн засаг; боловсрол, шинжлэх ухаан технологи, байгаль орчин, эрүүл мэнд; соёл, аялал жуулчлал, иргэдийн харилцаа; бүс нутаг, олон улсын тавцан дахь хамтын ажиллагаа гэсэн 5 тулгуур чиглэлд хамтын ажиллагаагаа гүнзгийрүүлэн өргөжүүлэхээр зорьж байна.

Үүнд иргэдийн харилцааны салбарт тавьсан зорилтуудыг харвал хоёр улсын стратегийн хамтын ажиллагааны нэг гол чиглэл нь ажиллах хүчний салбарын хамтын ажиллагаа бөгөөд үүнд БНСУ дахь монгол ажилчдын асуудал багтаж байгаа юм. Тухайлбал, талууд хоёр улсад оршин суугаа монгол, солонгосын иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах, ажиллаж, амьдрах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх чиглэлд үргэлжлүүлэн дэмжлэг үзүүлж ажиллана гэж заажээ.

БНСУ-д гадаадын ажилчдын нөхцөл байдал, тэдний солонгосын нийгэмд дасан зохицох, үр дүнтэй хөдөлмөр эрхлэх талаарх судалгаанууд хийгдсээр ирсэн. Харин монгол ажилчдад чиглэсэн, тэдэнд тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлж, шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлсэн судалгаа хангалтгүй байна. Цаашид БНСУ дахь монгол ажилчдын талаар нарийвчилсан судалгаа хийх, ажил олгогчдод мэдээлэл өгөх, хоёр улсын хамтын ажиллагааг үр дүнтэй болгох асуудалд анхаарлаа хандуулах шаардлагатай байгаа юм. Тиймээс уг судалгааны ажлын хүрээнд дараах зорилго, зорилтыг дэвшүүлсэн.

1.2 Судалгааны зорилго, зорилт

Зорилго: БНСУ-ын гадаадаас авах ажиллах хүчний бодлогын хэрэгжилтийг монголын ажиллах хүчний жишээн дээр судлахад оршино. Энэхүү зорилгын хүрээнд дараах зорилтыг дэвшүүлсэн болно.

- БНСУ-ын Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй гадаадын ажилчдад чиглэсэн хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын гол өөрчлөлтийг судлах, гадаадын ажиллах хүчний асуудлыг Чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт хэрхэн тусгаж байгааг тандах
- БНСУ дахь монголын ажиллах хүчнийг судлах, гэрээгээр ажиллаж буй монгол иргэд болон хоёр улсын хөдөлмөрийн хамтын ажиллагаанд оролцож байгаа мэргэжилтнүүдээс судалгаа авах, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлох
- БНСУ дахь Монгол ажилчдын хоёр орны нийгэм, эдийн засагт үзүүлж буй нөлөөг судлах
- Ажиллах хүчний салбарт хоёр орны хамтын ажиллагааг сайжруулах боломж, арга замыг эрэлхийлэх.

1.3 Судалгааны арга зүй

Тус ажлын хүрээнд анхдагч болон хоёрдогч мэдээллийг ашиглан тоон болон чанарын судалгааг гүйцэтгэсэн болно. Үүнд:

1. БНСУ-ын Хөдөлмөрийн яам, Аж үйлдвэр хүний нөөцийн газар, Цагаачлалын алба, Хууль эрх зүйн яамны мэдээлэл, статистик, баримт бичгүүд, Монгол Улсын Үндэсний статистикийн газрын статистик, Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, БНСУ дахь ХНХҮТөв, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын

⁵ 고용노동부 e-고용노동지표. op.cit.

судалгааны институт, Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны секторын судалгаа мэдээлэл, мөн мэргэжлийн судлаачид, олон улсын байгууллагын судалгаа болон эрдэм шинжилгээний өгүүлэл зэрэг хоёрдогч мэдээллийн эх үүсвэрийг ашиглан чанарын болон тоон судалгаа хийсэн.

2. Асуулга судалгааг БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа монгол иргэдээс түүвэр судалгааны аргаар хийсэн. Уг судалгааг дараах үе шаттай явуулсан болно.

- ✓ (А) *Судалгааны асуулгыг боловсруулах.* Монгол Улсын Нийгмийн хамгаалал хөдөлмөрийн яам болон бусад 5 байгууллага хамтран 2007 онд хийсэн “БНСУ-д ажиллаж буй монгол иргэдийн зарим эрхийн хэрэгжилт”, БНСУ-ын Эрүүл мэнд нийгмийн хүрээлэнгийн 2020 онд хийсэн “Нийгмийн гадуурхалд хариу үйлдэл үзүүлэхийн төлөөх төрийн халамжийн шинэ тогтолцоог хөгжүүлэх нь: Цагаач ажилчдын судалгаа”⁶, мөн тус хүрээлэнгээс 2021 онд хийсэн “Нийгмийн интеграцчлалын өөр нэгэн төлөв: БНСУ-ын нийгмийг гадаадын цагаачид хүлээн авах байдал”⁷ зэрэг судалгааны хүрээнд гадаадын ажилчдаас авсан санал асуулгын агуулга, бүтцийг судлан үзэж энэ судалгааны ерөнхий агуулгад нийцүүлэн онол, практикийн үндэслэлтэй боловсруулсан болно. Судалгааны асуулга нь үндсэн мэдээлэл, ажлын байдал, нутаг буцахад зориулсан дэмжлэг гэсэн үндсэн бүлэгтэй (Хавсралт 1).
- ✓ (Б) *Асуулгын дагуу зорилтот ажилчдаас мэдээлэл цуглуулах.* БНСУ-д гэрээгээр ажиллаж байгаа нийт 2501 гэрээт ажилчин байгаа ба хамгийн бага түүврийн аргаар 245 хүнийг судалгаанд хамруулсан⁸. Судалгааг 2024 оны 4 дүгээр сарын 1-нээс 5 дугаар сарын 31-ний хооронд онлайн буюу “google form” ашиглан бөглүүлсэн. Мөн монгол хоолны газар, гэрээт иргэдийн спортын тэмцээн дээр очиж цаасан хэлбэрээр бөглүүлэх зэргээр цуглуулсан.

3. Ганцаарчилсан болон фокус ярилцлагыг хагас стандартчилагдсан хэлбэрээр нийт 18 хүнээс авсан. Ярилцлагад Монгол Улсад оршин сууж байгаа 10, БНСУ-д оршин сууж байгаа 8 хүн хамрагдсан. Оролцогчид нь Монгол Улсын ХНХЯам болон БНСУ дахь ХНХҮТөв, БНСУ-д суугаа Монгол Улсын Элчин сайдын яам, БНСУ руу явж байгаа ажилчидтай холбоотой мэргэжилтэн, БНСУ-д ажиллаж байгаа гэрээт ажилчид, өмнө ажиллаж байгаад нутаг буцсан иргэд, БНСУ-ын Хөдөлмөрийн яам, монгол ажилчид ажиллуулдаг компанийн захирал зэрэг хүмүүс болно.

1.4 Өмнө судлагдсан байдал

БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүчин авах бодлоготой холбоотой өмнөх судалгаанаас үзэхэд, солонгос судлаачдын хийсэн судалгаа нь тус улсын гадаадаас ажилчин авах бодлогыг сайжруулах асуудалд илүү анхаарсан. Харин монгол судлаачдын хийсэн судалгаа ховор байгаа юм. Бид судалгааны ажлын хүрээнд дараах судалгаатай танилцсан болно. Үүнд:

- И Гю Юун ба бусад судлаачид (2020) “Гадаадын ажиллах хүчний бодлогын үйл явц-нээлттэй байдал зохицуулалт”⁹ судалгаандаа гадаадаас ажиллах хүч татах, орж ирж буй гадаад ажилчдын эрхийг зохицуулах, төрийн бодлогын арга хэмжээний талаар дүн шинжилгээ хийсэн. Тэрээр судалгаандаа гадаад ажилчдыг татахад нээлттэй байдал чухал бөгөөд ажлын визийг цагаачлалын байнгын визтэй холбоотой болгохыг санал болгосон. Гадаадын ажилчидтай холбоотой гол бэрхшээлтэй асуудал нь ажлын байр солих, хууль бусаар оршин суух гэдгийг онцолжээ. Мөн БНСУ-д орж ирж буй цагаачдын урсгалыг харахад хөдөлмөрийн бус визтэй гадаадын иргэдийн урсгал хөдөлмөрлөх визтэй иргэдээс илүү их байгаа бөгөөд цаашид өсөх хандлагатай байна. Тиймээс гадаадын ажиллах хүч гэдэг ойлголтыг мэргэжлийн бус ажиллах хүчин гэж ойлгох биш гадаадын бүх оршин суугч иргэд хэмээн ойлгож, төрөөс ажиллах хүчний менежмент, хангамжийн цогц тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлагатай гэжээ. Гадаадын иргэдийг

⁶ 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발: 이주노동자 연구. (연구보고서 2021-06). 한국보건사회연구원.

⁷ 변수정 외. (2021). 사회통합의 또 다른 시각: 이주민이 인식한 한국 사회의 수용성. (연구보고서 2021-37). 한국보건사회연구원.

⁸ Социологийн судалгааны аргачлалын дагуу судалгааны хамгийн бага түүврийн хэмжээгээр 90%-ийн итгэлийн түвшинтэй 5%-ийн алдааны түвшинтэй хийсэн. Үүнд нийт 2501 гэрээт ажилчнаас 245 хүнийг хамруулсан.

⁹ 이규용, 최홍엽, 주수인. (2020). 외국인력 정책 과제-개방과 규제. (정책자료 20-08). 한국노동연구원.

татах бодлого нь шилдэг авьяаслаг эсвэл мэргэжлийн боловсон хүчнийг татахыг чухалчилдаг ч бодит байдал дээр хэрэгжиж чаддаггүй. Тиймээс гадаад ажилчдыг татах стратеги чухал боловч тус улсад авчирсан гадаад ажилчдыг үр дүнтэй ашиглах стратегийг хэрэгжүүлэхийн тулд бодлогодоо өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байгаа гэж дүгнэжээ. Гадаадаас ажиллах хүч авах эрэлт их байгаа ч тэнд тохирох ажиллах хүчийг нийлүүлэх асуудал бэрхшээлтэй байна. Тиймээс визний тогтолцооны шинэчлэлийг хийж, ур чадварын түвшнээр нь гадаад ажилчдыг нэвтрүүлэх тогтолцоог бий болгох арга замыг танилцуулжээ.

- Жу Ён Хи болон бусад судлаачид (2022) “Хүн амын бүтцийн өөрчлөлттэй уялдуулсан гадаадын ажиллах хүчнийг оруулах шинэ тогтолцооны судалгаа”¹⁰ хийсэн. Тэрээр гадаадын ажиллах хүчний бодлогод богино хугацаанд нэн шаардлагатай ажиллагчдыг хангах асуудлаас илүүтэй эдийн засаг, нийгмийн янз бүрийн нөхцөл байдлыг урьдчилан таамаглах, урьдчилан бэлтгэх замаар дунд болон урт хугацааны хэтийн төлөвийг тусгах нь чухал гэж үзжээ. Мөн хүн амын бүтцийн өөрчлөлт, нийгэмд авчрах соёлын нөлөөг сайн бодолцох шаардлагатай. Гадаадын ажиллах хүчний тогтолцоо өнөөгийн байдлаар хуваагдмал шинжтэй, бүтцийн болон хэрэгжилтийн аль алиных нь хувьд янз бүрийн хязгаарлалттай байдаг. Хүн амын бүтцийн өөрчлөлт нь бүс нутгийн устах эрсдэлийг ихээхэн нэмэгдүүлж байгаа өнөө үед гадаад ажиллах хүчний бодлогын хэтийн төлөв нь зөвхөн ажиллах хүч нэвтрүүлэх, нийлүүлэх төдийгүй тэднийг оршин суух менежмент, үр дүнтэй ашиглалт, орон нутагт суурьших, хөдөлмөрийн зах зээлд нэгтгэх зэрэг цогц бодлого байх шаардлагатай гэжээ. Гадаадын ажилчдад зөвхөн үйлдвэрт ажиллагч байгаа гадаад хүн гэж хандах бус хөдөө орон нутагт амьдарч буй хүн амын нэг гэж хандах ёстойг онцолсон. Гадаадаас ихээхэн хэмжээний ур чадваргүй ажилчдыг авчирдаг хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцоог "аажмаар бууруулах", тус улсад удаан хугацаагаар оршин суугаа цагаачдыг байнгын ажилд авах тогтолцоонд "алхам алхмаар шилжих" үйл явц шаардлагатайг чухалчилжээ.
- Судлаач Чуи Бён Гю, И Жунь Ён нар (2023) “БНСУ-ын гадаад иргэдийн ажил эрхлэлтийн тогтолцоонд тулгамдаж буй асуудал, сайжруулах арга зам”¹¹ судалгааг хийжээ. Судалгаанаас харвал БНСУ-ын гадаад иргэдийн ажил эрхлэлтийн тогтолцоонд байгаа шүүмжлэлтэй асуудлыг 3 зүйлээр тодорхойлжээ. Нэгдүгээрт, БНСУ-ын гадаад иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцооны загвар нь эхнээсээ алдаатай загвар гэж үзжээ. Үүнд цагаачдыг сонгон шалгаруулж авдаг улсын давуу эрхээр ялгаварлан гадуурхдаг, ажлын байр солихтой холбоотой зөрчилдөөн ихтэй, ажил олгогчдын ашгийг чухалчилсан бодлого баримталдаг, тэдэнд онцгой эрх мэдэл өгдөг, цагаачдад зардлын дарамт үзүүлдэг, цагаач ажилчдын эрхийг зөрчих хүчин зүйлүүд их байгаа гэдгийг баталсан. Хоёрдугаарт, ажил олгогч төвтэй гадаадын иргэдийн хөдөлмөр эрхлэх тогтолцоо нь гэрээлэгч хоёр талыг хүлээн зөвшөөрдөггүй нь албадан хөдөлмөр эрхлэх эрсдэлийг нэмэгдүүлж байгаа нь батлагдсан гэжээ. Гуравдугаарт, БНСУ нь бодит байдалдаа цагаачлалын бодлого хариуцсан хэлтэс, гүйцэтгэх байгууллагууд тархай бутархай, төрийн бодлоготой уялдаа холбоогүй байгааг шүүмжилжээ. Тиймээс цаашид гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогыг сайжруулах арга зам нь нэгдүгээрт, гадаадын ажилчдыг авах бодлогоо олон улсын жишигт тохируулж, өндөр хөгжилтэй орны статустай нийцсэн загварт шилжүүлэх шаардлагатай. Хоёрдугаарт, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцоондоо хөдөлмөрийн гэрээний ажил олгогч, ажиллагч хоёр талын аль алиныг нь хүлээн зөвшөөрдөг тогтолцоог нэвтрүүлэх шаардлагатай. Гуравдугаарт, томоохон улс орнуудын цагаачдын хөдөлмөрийн бодлогыг судалж, БНСУ-ын бодит нөхцөл байдалд тохирсон цагаачдын хөдөлмөрийн бодлогыг бий болгож, үүнийг хэрэгжүүлэх байгууллага байгуулах хэрэгтэй гэжээ. Энэхүү судалгааны үр дүнд үндэслэн олон улсын жишигт нийцсэн, чадварлаг боловсон хүчнээр хангах зорилгоор цагаач ажилчдын урт хугацаанд оршин суух замын зураглалын загварыг санал болгожээ.

¹⁰ 조영희 외. (2022). 인구구조 변화에 대응한 새로운 외국인력 유입체계 연구. (11-1270000-001207-01). 법무부 출입국·외국인정책본부.

¹¹ 최병규, 이준영. (2023). 한국의 외국인 고용제도 문제와 개선방안. *한국이민정책학보*. 6(1). pp.153-173.

- Судлаач Л.Долгормаа (2009) “БНСУ-ын гадаадаас авах ажиллах хүчний бодлого ба түүний чиг хандлага”¹² өгүүлэлдээ БНСУ-ын төрөөс хэрэгжүүлж буй хөдөлмөрийн цагаачлалын бодлого, хэтийн чиг хандлагыг дүгнэхийн зэрэгцээ Монгол Улсын гадаадад ажиллах хүч илгээх бодлогыг судлан үзжээ. Тэрээр хүн хэмээх үнэт капиталаа гадаад оронд илгээхдээ буцаад эх орондоо хэрэгтэй дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн мэргэжилтэн болгож авахад анхаарах шаардлагатайг онцолжээ. Нөгөө талаар эдгээр иргэдийг эх орондоо ирээд дасан суурьшихад төрөөс дэмжиж туслах үүднээс БНСУ-ын гадаадын хөдөлмөрийн цагаач иргэдийн талаарх бодлогыг судалж тэдний эрэлт хэрэгцээг Монгол Улсын ажиллах хүчний бодлоготой уялдуулах нь зүйтэй гэж дүгнэжээ.

БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүчин авах бодлоготой холбоотой сүүлийн жилүүдэд хийгдсэн судалгааг дүгнэн үзвэл, солонгос мэргэжилтнүүдийн хийсэн судалгаа нь ажиллах хүч хүлээн авагч улсын байр сууринаас хийсэн судалгаа бөгөөд ажиллах хүчний бодлого болон өнөөгийн нөхцөл байдалд шинжилгээ хийжээ. Үүний үр дүнд гадаад ажилчдыг татахад нээлттэй байх, ажлын визийг цагаачлалын байнгын визтэй холбох, гадаадын ажилчдыг авах бодлогоо өндөр хөгжилтэй улсын жишигт нийцүүлэх, хөдөлмөрийн гэрээнд ажил олгогч, ажиллагч хоёр тал тэнцвэртэй байх тогтолцоог нэвтрүүлэх, цагаач ажилчдын урт хугацаанд оршин суух асуудлыг шийдэх зэрэг асуудлыг бодлогодоо тусгахыг санал болгожээ. Монгол Улсад БНСУ-ын гадаадын ажиллах хүчний бодлоготой холбоотой судалгаа байраг байхгүй байгаа бөгөөд ажиллах хүчнийг сонгон авах тухай танилцуулгын материалаар хязгаарлагдаж байна. Монгол судлаачийн хийсэн судалгаа нь ажиллах хүчнээ гаргаж буй орны байр сууринаас хийгдэж байгаа бөгөөд БНСУ-ын гадаадын ажиллах хүч авах бодлогыг судалж тэдний эрэлт, хэрэгцээг Монгол Улсын ажиллах хүчнийг гаргах бодлоготой уялдуулах нь зүйтэйг онцолсон байна.

БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдын талаарх судалгааг Монгол Улсын холбогдох байгууллага болон судлаачид түлхүү хийж байна. БНСУ-ын судлаачдын хувьд гадаадын ажилчдыг нийтэд нь хамарсан судалгаа түлхүү байгаа ба монгол ажилчдад төвлөрсөн судалгаа хомс байна. Эдгээр судалгаанаас дурдвал:

- Монгол Улсын Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн Яам болон бусад 5 байгууллагын хамтарсан (2007) “БНСУ-д ажиллаж буй монгол иргэдийн зарим эрхийн хэрэгжилт”¹³ судалгаанд МУ-аас авч буй ажиллах хүчний тоогоороо БНСУ тэргүүлдэг бөгөөд нийт 28 720 орчим Монгол иргэд ажиллаж, амьдарч байгаа ба 60 хувь нь албан ёсны гэрээгээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа гэжээ. Судалгааны үр дүнгээс харахад, нийгэм, эдийн засаг, хөдөлмөрийн тогтолцоо, эрх зүй, хэл, ёс заншил, сэтгэл зүйн огт өөр нөхцөлд ажиллаж буй монгол иргэдэд орчиндоо дасан зохицох, хөгжих, өөрийн эрх ашиг, эрүүл мэндээ хамгаалах талын мэдээлэл дутагдалтай байдаг. Ийм нөхцөл байдлын улмаас Монгол иргэд хөдөлмөрийн хөлсөө авч чадахгүй байх, үйлдвэрлэлийн осолд орох, гэмтэх бэртэх, эрүүл мэндээрээ хохирох, амь насаа алдах зэргээр эрх нь зөрчигдөх тохиолдол цөөнгүй гардаг гэжээ. Ажил олгогчдын хөдөлмөрийн гэрээнд заасан үүргээ биелүүлэх байдал хангалтгүй байгаа бөгөөд дөнгөж 26.7 хувь нь ажиллагчидтай байгуулсан хөдөлмөр эрхлэх гэрээнд заагдсан үүргээ хангалттай биелүүлдэг ажээ. БНСУ-ын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2007 оны байдлаар 786 480 вон байгаа ч ажиллаж буй үйлдвэрийн санхүүгийн чадавхаас шалтгаалан ажиллагчдын орлого харилцан адилгүй байна. Судалгаанд оролцогчдын 7 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшнээр цалинжиж байна гэжээ.
- Судлаач А.Солонго (2011) “Гадаадад ажил эрхлэхийн төлөөх шилжих хөдөлгөөн: хүн ам зүйн тулгамдсан асуудал”¹⁴ судалгааг хийжээ. Судалгаандаа ажиллах хүчнийг гадагшаа гаргахад бус дотооддоо ажил хийх хүсэл эрмэлзлийг нэмэгдүүлэх, ажиллах, амьдрах орчин нөхцөлийг сайжруулах, залуу ажиллах хүчнээ гадагшаа алдахгүй байхад түлхүү анхаарах бодлогын арга хэмжээнд илүү ач холбогдол өгөх хэрэгтэй гэдгийг онцолжээ. Олон Улсын Хөдөлмөрийн

¹² Л.Долгормаа. (2009). БНСУ-ын гадаадаас авах ажиллах хүчний талаарх бодлого ба түүний чиг хандлага. *Олон улсын харилцаа сэтгүүл*. (2).

¹³ Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн Яам, Улсын Мэргэжлийн Хяналтын Газар, Монгол Улсаас Гадаад орнуудын жижиг, дунд үйлдвэрүүдэд ажиллагсдын холбоо, Филантропи хөгжлийн төлөө төв. (2007). “Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад Ажиллаж Буй Монгол Иргэдийн Зарим Эрхийн Хэрэгжилт” судалгааны тайлан. https://www.uih.mn/upload/sudalgaa/files/187_9779979.pdf

¹⁴ А.Солонго. (2011). Гадаадад ажил эрхлэхийн төлөөх шилжилт хөдөлгөөн, хүн ам зүйн тулгамдсан асуудал. Монголын хүн ам зүй сэтгүүл. 20. pp.49-53.

Байгууллага (ОУХБ)-аас түр хугацааны гэрээт ажилчид, хууль бус статустай ажилчид, эмэгтэй шилжигчдийн эрхийн асуудлыг хурцаар хөндөн тавьж “Шилжих хөдөлгөөн ба Хөгжил” хоёрын хоорондох холбоо хамаарлыг харгалзсан мэдрэмжтэй, уян хатан механизмыг үндэсний болон олон улсын түвшинд хэрэгжүүлэхийг уриалж байгааг дурдсан байна.

- Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектороос (2016) “Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа”¹⁵ -г хийсэн. Судалгааг гадаадад ажиллаж буй монгол иргэд, гадаадад ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэд, Монгол Улсад ажиллаж буй гадаад ажиллагчдаас авч үр дүнг гаргасан. Судалгааны объектоос шалтгаалан энгийн санамсаргүй түүврээр асуулга авч, ганцаарчилсан болон фокус группийн ярилцлага хийж, хоёрдогч мэдээллийн эх үүсвэрийг ашиглажээ. Судалгааны үр дүнгээс харахад, БНСУ-д ажиллаж амьдардаг иргэдийн 57 хувь нь өрхийн орлогоо дундаж орлогоос доогуур гэж үзсэн учраас энэ улсад ажилладаг гэжээ. Харин БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаад хугацаанаасаа өмнө эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн гэрээ зөрчиж буй шалтгаан нь хувь хүний тэсвэр тэвчээргүй байдлаас гадна явахаасаа өмнө тухайн орны хууль эрхзүйн орчин, соёл уламжлал болон өөрсдийн хөдөлмөрийн гэрээтэйгээ сайн танилцаж ойлгоогүй, мэдээллийн дутмаг байдал зэрэг болно гэжээ.
- Судлаач Ц.Болормаа (2019) “Монгол Улс: ажиллах хүчний гадаад шилжилт хөдөлгөөн”¹⁶ судалгааг хийжээ. Тэрээр гадаадад ажиллаж амьдарч буй Монгол Улсын 100 гаруй мянган иргэдийн гуравны нэг нь БНСУ-д ногдож байгаа ба сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж байгааг онцолжээ. Гэвч хөдөлмөр эрхлэх зорилготой, хөдөлмөрийн гэрээт ажилчдын тоо эрс буурсан нь ажил олгогчийн зүгээс хууль болон гэрээгээ зөрчих байдал гэж үзсэн. Тухайлбал, ажил олгогчийн зүгээс цалин, ажлын болон амралтын цаг, өдрийн цагийн төлбөр, байр сууц, хоолны төлбөр, ажлын байрны байршил зэрэг дээр зөрчдөг гэжээ. Мөн БНСУ-д ажиллаж буй монгол иргэдийг ажил олгогч болоод бусад солонгос ажилчдын зүгээс дарамт шахалт (хэл амаар доромжлох, паспорт бичиг баримтыг хураан авах гэх мэт) үзүүлэх байдал байсаар байгаа гэдгийг дурджээ.
- Монгол Улсын статистикийн үндэсний хорооноос Монгол Улсын хүн ам, орон сууцны 2020 оны улсын ээлжит тооллогын үр дүнд үндэслэн “Шилжилт хөдөлгөөн, суурьшил”¹⁷ судалгааг гүйцэтгэсэн ба Монгол Улсын хүн амын гадаад улс руу шилжих хөдөлгөөний өнөөгийн байдлыг шинжилжээ. Энэ судалгаанаас харвал Монгол Улсын харьяат 3 296 866 хүний 122 301 нь гадаадад тоологдсон. Харин тэдний хамгийн их буюу 32.7 хувь БНСУ-д ажиллаж амьдарч байгаа ба дийлэнх нь 25-34 насны залуучууд байгааг онцолжээ.
- Судлаач Юүн Сын Жү (2021) “Даяаршлын эрин үеийн Монголчуудын шилжилт хөдөлгөөн: БНСУ руу цагаачилж буй Монголчуудын жишээн дээр”¹⁸ өгүүлэлдээ БНСУ дахь монголчууд, тэдний статус, нийгмийн хүрээ тархац, аж амьдрал, үйлчилгээ, өөрчлөлтийн талаар судалжээ. Монгол Улсын эдийн засгийн тогтворгүй байдал, амьжиргааны доод түвшин зэрэг үзүүлэлтүүд нь Монголчуудын БНСУ руу чиглэсэн шилжилт хөдөлгөөний “түлхэх” хүчин зүйл болж, БНСУ-ын ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээ, хангамж, эдийн засгийн тогтвортой байдал, амьдралын тав тухтай орчин зэрэг нь “татах” хүчин зүйл болж байгаа гэж дүгнэжээ. Сүүлийн жилүүдэд монгол улсын гэрээт ажиллагчдын тоо багассан нь үйлдвэрүүдэд визний хязгаарлагдмал нөхцөлтэйгээр ажиллаж байсан статусаа сайжруулан, гэр бүлээрээ амьдрах болсонтой холбоотойг онцолсон.

¹⁵ Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектор. (2016). Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа. https://mlsp.gov.mn/uploads/files/19Ajiilah_huchnii_gadaad_shiljih_hudulguunii_nuhtsul_baidal.pdf

¹⁶ Ц.Болормаа. (2019). Монгол Улс: ажиллах хүчний гадаад шилжилт хөдөлгөөн. Монголын хүн амын сэтгүүл, 29. pp.9-18.

¹⁷ Монгол Улсын үндэсний статистикийн хороо. (2021). “Шилжилт хөдөлгөөн, суурьшил” сэдэвчилсэн судалгаа, V бүлэг: “Гадаадад оршин суугаа Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн бүтэц”. pp.55-70. https://www2.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Migration_2020.pdf&ln=Mn

¹⁸ 윤승주. (2021). Даяаршлын эрин үеийн Монголчуудын шилжилт хөдөлгөөн: БНСУ руу цагаачилж буй Монголчуудын жишээн дээр. 몽골학. 65(0). pp.321-356.

Түүнчлэн англи хэл дээр тодорхой судалгааны ажлууд хийгдсэн байна. Үүнд:

- Судлаач Kyoungjin Jang нарын (2023) хийсэн “Low-Skilled Return Migrants as Adult Learners: A Case of Mongolian Migrants Returning From South Korea”¹⁹ судалгааг мэргэжлийн боловсролын хөтөлбөрт хамрагдсан БНСУ-д ажил эрхэлж байгаад эх орондоо буцсан монгол иргэдээс авсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад, иргэдийг эх орондоо бизнесээ эхлүүлэх, бизнесийн туршлага ур чадвараа хөгжүүлэх практик мэдлэг өгөх хэрэгцээ шаардлага өндөр байна.
- Судлаач Altanchimeg нарын (2021) онд хийсэн “The push and pull factors affecting the migration of Mongolians to the Republic of South Korea” судалгаа нь монгол иргэдийн БНСУ-д шилжин суурьшихад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг судалсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд, иргэдийн тогтворгүй орлого, эдийн засгийн уналт, ядуурал зэрэг нь түлхэх, харин БНСУ-д татах хүчин зүйлд өндөр цалин, сайн сайхан байдал, хэмнэлт хийх боломж, чанартай боловсрол, гэр бүлийн гишүүд зэрэг байв.
- Судлаач Ким нь (2021) “Wage and employment effects of immigration: Evidence from South Korea”²⁰ судалгаандаа БНСУ-ын хөдөлмөрийн зах зээлд гадаадын ажиллах хүчний нөлөөллийн талаар судалсан. Судалгааны үр дүнгээс харахад, гадаадын ажиллах хүч нь уугуул ажилчдын цалин хөлс, ажил эрхлэлтэд хор нөлөөгүй, харин боловсролын түвшин нь цалин хөлсөнд нөлөөлдөг байна.
- Судлаач Ли нь (2022) “Migration Data and Marriage Migrants in the Republic of Korea”²¹ судалгаандаа БНСУ дах гадаад ажилчдын шилжилт хөдөлгөөний мэдээлэл, гэрлэлтийн байдлыг судалсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд, БНСУ нь гадаадад ажиллах хүчнээ гаргадаг байсан бол сүүлийн 30 жилд гадаадын ажиллах хүчнийг хүлээн авдаг орон болсон. БНСУ-ын хүн ам зүйн сорилтуудыг шийдвэрлэхэд солонгос иргэдтэй гэрлэсэн гадаадын ажилчид чухал үүрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл, тэд БНСУ-д байнга оршин суудаг төдийгүй иргэншилтэй болж Солонгосын иргэн болдог нь бусад гадаадын иргэдээс ялгаатай гэжээ.

БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдын тухай өмнөх судалгаанаас харвал, ажил хийж байгаа орчиндоо дасан зохицох, хөгжих, өөрийн эрх ашиг, эрүүл мэндээ хамгаалах болон хууль дүрмийн талаарх мэдээлэл дутагдалтай байдаг нь харагдаж байна. Гол бэрхшээл нь ажлын хөлсөө авч чадахгүй байх, үйлдвэрлэлийн осолд орох, гэмтэх бэртэх, эрүүл мэндээрээ хохирох, хугацаанаасаа өмнө эх орондоо буцах, ажилчдын эрх зөрчигдөх, ажил олгогчийн зүгээс хууль болон гэрээгээ зөрчих гэсэн байна. Мөн сүүлийн жилүүдэд монгол ажилчид статусаа сайжруулан, гэр бүлээрээ суурьшин амьдрах болсныг онцолжээ.

Энэ судалгааны өмнөх судалгаанаас ялгагдах онцлог нь нэгдүгээрт, БНСУ-ын хүн амын бүтцийн өөрчлөлт, Засгийн Газраас хэрэгжүүлж буй гадаад ажиллах хүчний бодлогын өөрчлөлтийг судалсан. Хоёрдугаарт, одоо БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдын нөхцөл байдлын судалгааг шинээр хийж, тэдэнд тулгамдаж буй асуудлыг илрүүлэн, өмнөх судалгаанаас гарсан үр дүнтэй харьцууллаа. Гуравдугаарт, БНСУ дахь монгол ажилчид БНСУ болон Монгол улсын нийгэм, эдийн засагт ямар нөлөө үзүүлж байгааг тодруулахыг хичээсэн. Дөрөвдүгээрт, БНСУ ба Монгол улсын ажиллах хүчний салбарын хамтын ажиллагааг цаашид сайжруулах арга замыг санал болгож, мэргэжлийн ажиллах хүчний тухай хоёр улсын хооронд хэлэлцэж буй ЭЗТХ (Эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр)-т тусгаж болох эсэхийг тодорхойлохыг оролдсон болно.

¹⁹ K.Jang, B.Lkhagvadulam, W.Chang. (2023). Low-Skilled Return Migrants as Adult Learners: A Case of Mongolian Migrants Returning From South Korea. *Adult Learning*, 34(1), pp.3-14.

²⁰ Hyejin.Kim. (2020). Wage and employment effects of immigration: Evidence from South Korea. *Journal of Demography с Economics*. 89(1). pp.63-83.

²¹ Lee T. (2022). Migration Data and Marriage Migrants in the Republic of Korea. International Organization for Migration (IOM). <https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-064-l-migration-data-and-marriage-migrants-in-the-republic-of-korea.pdf>.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. БНСУ-ЫН ГАДААДААС АЖИЛЛАХ ХҮЧ АВАХ БОДЛОГО, ХЭРЭГЖИЛТ

2.1.БНСУ-ын дотоодын хөдөлмөрийн зах зээл дэх өөрчлөлт, хэтийн төлөв

БНСУ-ын Төрийн захиргаа, аюулгүй байдлын яамны мэдээллээс харвал 2023 оны эцсийн байдлаар нийт хүн ам нь 51.3 сая²² болсон нь өмнөх оноос 110 мянган хүнээр буурч, суурин бүртгэлтэй хүн амын тоо нь 4 жил дараалан буурчээ. Хүн амын бүтцийг насны бүлгээр нь авч үзвэл 50-иад насныхан хамгийн өндөр буюу 16.9%, 40-өөд насныхан 15.4%, 60-аад насныхан 14.97%, 30-аад насныхан 12.8%, 70-аад насныхан 12.31%, 20-иод насныхан 12.1%, 10-аад насныхан 9.1%, 10-аас доош насныхан дөнгөж 6.5%-ийг эзэлж байна. Нийтдээ 65-аас дээш насны өндөр настан 9.7 сая хүн байгаа бөгөөд хүн амын 18% орчмыг эзэлж байна. Энэ нь цаашид хөдөлмөрийн чадвартай хүн амын тоо багасаж, өндөр настны тоо нэмэгдэх хандлагатайг тодорхой харуулж байна. Хүн амын тоо буурч байгаатай зэрэгцэн өрхийн тоо өсөж байгаа бөгөөд үүнд 1 гишүүнтэй өрхийн тоо жил бүр нэмэгдэж, цаашид өсөх хандлагатай байна. Тухайлбал 2023 онд 1 хүнтэй өрх хамгийн их байгаа бөгөөд 41.6% (9 935 600 өрх), 2 хүнтэй өрх 24.5%, 4-өөс дээш хүнтэй өрх 17.1%, 3 хүнтэй өрх 16.9% байна²³.

Хүснэгт 1. БНСУ-ын хөдөлмөрийн насны хүн амын хэтийн төлөв

	Ангилал		2024	2025	2030	2040	2050	2060	2072
дунд түвшний тооцоо	Нийт хүн амын тоо		51,750.0	51,680.0	51,310.0	50,060.0	47,110.0	42,300.0	36,220.0
	Хөдөлмөрийн насны хүний эзлэх хувь		70.2	69.5	66.6	58.0	51.9	48.9	45.8
	Хөдөлмөрийн насны хүний тоо		36,330.0	35,910.0	34,170.0	29,030.0	24,450.0	2,0690.0	20,690.0
	нас тус бүрээр эзлэх хувь	15-24	14.1	13.7	13.7	10.8	11.0	13.3	13.0
		25-49	50.4	50.6	50	51.5	46.4	44	46.1
		50-64	35.6	35.7	36.4	37.7	42.7	42.6	40.9
өндөр түвшний тооцоо	Нийт хүн амын тоо		51,850.0	51,880.0	52,150.0	52,440.0	50,950.0	47,400.0	42,820.0
	Хөдөлмөрийн насны хүний эзлэх хувь		70.2	69.5	66.3	57.1	51.5	49.3	46.9
	Хөдөлмөрийн насны хүний тоо		36,400.0	36,040.0	34,570.0	29,930.0	26,230.0	23,380.0	20,070.0
	нас тус бүрээр эзлэх хувь	15-24	14.1	13.7	13.6	10.8	12.5	15.0	14.1
		25-49	50.4	50.6	50.1	51.8	46.1	44.4	48.6
		50-64	35.5	35.6	36.2	37.4	41.4	40.5	37.3
бага түвшний тооцоо	Нийт хүн амын тоо		51,660.0	51,500.0	50,510.0	74,740.0	43,330.0	37,420.0	30,170.0
	Хөдөлмөрийн насны хүний эзлэх хувь		70.2	69.5	66.8	58.9	52.5	48.4	44.2
	Хөдөлмөрийн насны хүний тоо		36,260.0	35,780.0	33,760.0	28,140.0	22,760.0	18,130.0	13,340.0
	нас тус бүрээр эзлэх хувь	15-24	14.1	13.7	13.7	10.9	9.5	11.2	11.6
		25-49	50.4	50.6	49.8	51.2	46.6	43.8	42.7
		50-64	35.6	35.7	36.5	38	43.9	45.1	45.6

Эх үүсвэр: БНСУ-ын Статистикийн газар. Хүн амын ирээдүйн төсөөлөл: 2022~2072-ийг ашиглан судлаач боловсруулав.

²² 51.325.329 хүн

²³ 대한민국 행정안전부. (2024.04.10.). 보도자료: 2023년 주민등록 인구 5천133만 명, 전년 대비 11만 명 감소.

https://www.mois.go.kr/frt/bbs/type010/commonSelectBoardArticle.do;jsessionid=l5lsKvMK6B0kPxYlk8DOziw0.node10?bbsId=BBSMSTR_000000000008&nttlId=106346

БНСУ-ын Статистикийн газраас хөдөлмөрийн насны амын хэтийн төлвийн судалгааг²⁴ дунд, өндөр, бага түвшинд тооцоолон гаргасан (Хүснэгт 1-ийг харна уу). Энэ судалгаанд үндэслэвэл 2060 онд хүн ам нь дунд түвшний тооцоогоор 42 сая 300 мянга, өндөр түвшний тооцоогоор 47 сая 400 мянга, бага түвшний тооцоогоор 37 сая 420 мянга болж буурах төлөвтэй гарчээ. Үүнээс дүгнэхэд аль ч түвшний тооцоогоор хүн ам буурах нь тодорхой харагдаж байна. Мөн аль ч түвшний тооцооноос харахад хүн амд эзлэх хөдөлмөрийн насны хүн ам нь байнга буурч байгаа бөгөөд тухайлбал 2060 онд хөдөлмөрийн насны хүний эзлэх хувь дунд түвшний тооцоогоор 48.9%, өндөр түвшний тооцоогоор 49.3%, бага түвшний тооцоогоор 48.8% болж байна. Энэ нь 2024 онтой харьцуулахад дунджаар 30 орчим хувь буурч байгааг харж болно.

Ийнхүү сүүлийн жилүүдэд БНСУ-д төрөлт эрс багасаж, хүн ам нь “хөгширч” байгаа нь ажиллах хүчний хомсдол цаашид улам нэмэгдэнэ гэдгийг баталж байна. БНСУ нь сүүлийн 16 жилийн хугацаанд төрөлтийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээнд 280 их наяд вон зарцуулсан ч хүн ам нь өсөхгүй²⁵ байгаа бөгөөд 2024 оны 3 сарын байдлаар улс даяар 157 бага сургуульд элсэн суралцагч байхгүй байсан байна²⁶. БНСУ-д төрөлт багассанаас хүн амын тоо буурч, хөгшрөлт нэмэгдэж, ажиллах хүчний хомсдолд орж, ялангуяа хөдөөгийн бүс нутгийн ажлын байрууд нь эзэнгүй болж, газар тариалан, загас агнуур, үйлдвэрүүд зогсох аюул нүүрлэж байна. Залуучууд мэргэжлийн болон өндөр ур чадвар бүхий ажлыг илүүд үзэж, бага цалинтай үйлдвэрлэлийн салбарын хүнд ажлаас зайлсхийж байгаа нь хойшид БНСУ-д ажиллах хүчний хомсдол гүнзгийрч, үндэсний өрсөлдөх чадварыг бууруулах эрсдэлийг дагуулж байна.

Хүснэгт 2. БНСУ-ын ажиллах хүчний хомсдол
(Хэмжих нэгж: %)

Салбар	2022		2023	
	эхний хагас	сүүлийн хагас	эхний хагас	сүүлийн хагас
Бүх үйлдвэрүүд	3.5	3.4	3.0	2.9
Уул уурхайн үйлдвэрлэл	4.5	4.2	3.5	3.5
Уул уурхай	1.9	1.8	1.7	1.9
Жижиг дунд үйлдвэр үйлдвэр	4.5	4.2	3.5	3.5
Үйлчилгээний салбар	3.3	3.1	2.9	2.7
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамж	0.7	0.5	0.4	0.4
Ус, бохир ус, хог хаягдал боловсруулах, түүхий эдийг дахин боловсруулах	2.2	2.2	2.1	2.2
Бизнес, төрийн үйлчилгээ	2.7	2.6	2.5	2.3
Цахилгаан, тээвэр, санхүү	4.1	4.0	3.9	3.4
Бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа	3.2	3.5	2.8	2.8
Тээвэр ба агуулах	5.8	6.3	6.2	5.4
Зочид буудал, хоолны газрын үйлдвэрлэл	6.5	5.3	4.6	4.3
Мэдээлэл, харилцаа холбоо	4.8	4.2	4.1	3.9
Санхүү, даатгалын салбар	2.1	1.8	1.8	1.1
Үл хөдлөх хөрөнгийн салбар	1.5	1.6	1.4	0.9
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан, техникийн үйлчилгээ	2.7	2.7	2.7	2.5
Бизнесийн байгууламжийн менежмент, бизнесийг дэмжих, түрээсийн үйлчилгээ	2.9	2.6	2.7	2.2
Боловсролын үйлчилгээ	2.0	1.9	1.8	1.8

Эх сурвалж: БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яам “Аж ахуйн нэгжийн ажиллах хүчний судалгаа”²⁷–г ашиглах зохиогч боловсруулав.

²⁴ 대한민국 통계청. (2023.13.14.). 보도 자료: 장래인구추계(2022~2072년).
²⁵ 최병규, 이준영. (2023). 한국의 외국인 고용제도 문제와 개선방안. *한국이민정책학보*. 6(1). pp.153-173.
²⁶ 성채윤. (2024.02.26.). 초등학교 157곳, 1학년 입학생 없다... ‘저출생 쇼크’ 점점 현실로. *서울경제*.
<https://www.sedaily.com/NewsView/2D5IE3FF7C>
²⁷ 대한민국 고용노동부 직종별사업체노동력조사. (2024.05.30.). 산업별, 직종별, 사업체 규모별 노동력 수요동향,

БНСУ-д ажиллах хүчин хамгийн их дутагдаж байгаа салбар нь 2023 оны байдлаар тээвэр агуулахын салбар, үүний дараа зочид буудал, хоолны үйлдвэрлэл, мэдээлэл харилцаа холбоо, жижиг дунд үйлдвэр, тээвэр, санхүү, уул уурхайн үйлдвэрлэлийн салбар байгаа нь харагдаж байна (Хүснэгт 2).

БНСУ-ын 2021-2031 он хүртэлх дунд хугацааны дотоодын ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийн хэтийн төлөвийг харвал ажиллах хүчний дотоодын нийлүүлэлт ихээхэн хязгаарлагдах төлөвтэй байна. Хөдөлмөрийн эрэлтэд Ковид-19 цар тахлаас үүдэлтэй дижитал өөрчлөлт хурдацтай явагдсан нь нөлөөлж, үүний үр дүнд технологийн хөгжилтэй холбоотой салбаруудад ажиллах хүчний эрэлт нэмэгдэх хандлагатай гэж төсөөлөгджээ²⁸. 2021-2031 он хүртэл дунд хугацааны дотоодын ажиллах хүчний нийлүүлэлтэд дараах гол онцлогууд нь гарах төлөвтэй байна.

1. Энэ хугацаанд төрөлт бага, хүн амын хөгшрөлт нэмэгдсээр байх тул хүн амын өсөлтийн хурд мэдэгдэхүйц удааширна. 2026 оноос хойш 15 ба түүнээс дээш насны хүн ам буурах хандлагатай байна. Үүнийг дагаад эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын өсөлт мэдэгдэхүйц удааширч, улмаар буурна.
2. Ахлах сургууль болон түүнээс доош боловсролтой өндөр настнууд хөдөлмөрийн зах зээлээс гарах түвшин нэмэгдэнэ. Хөдөлмөрийн зах зээл дээр өндөр боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувь нь бага боловсролтой хүмүүсийн эзлэх хувь хэмжээнээс давах төлөвтэй байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээл дэх мэргэжлийн бүтцэд чухал нөлөө үзүүлэх төлөвтэй байна.
3. Залуучууд, дунд насны хүн ам ихээр буурч байгаа ч энэ насны хүмүүсийн ажлын байрны эрэлт байнга өсөж, эдийн засгийн үйл ажиллагааны оролцоо нь нэмэгдэх төлөвтэй байна.
4. Ахмад настай хүн ам хурдацтай нэмэгдэж, хөдөлмөрийн зах зээлийн бүтцийн дижитал өөрчлөлттэй холбоотойгоор дижитал чадавх багатай ахмад настнуудын эдийн засгийн оролцооны түвшин буурах төлөвтэй байна.
5. Эмэгтэйчүүд дээд боловсролтой эзэмших нь нэмэгдэж байгаа нь дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэхэд дөхөм болж эдийн засгийн оролцоог нэмэгдүүлэх хандлагатай байна. Гэвч гэрлэсэн эмэгтэйчүүдийн ажлаасаа завсарлах шалтгаанууд болон түүний үр дагавар нь хэвээр байхаар байна.

2021-2031 он хүртэл дунд хугацааны дотоодын ажиллах хүчний эрэлтийн онцлогийг харвал ажил эрхэлж буй хүмүүсийн тооны өсөлт саарч, дижитал өөрчлөлт хурдацтай явагдаж, мэдээлэл, харилцаа холбоо, мэргэжлийн шинжлэх ухаан-технологи, үйлчилгээний салбар зэрэгт ажиллах хүчний эрэлт эрс нэмэгдэх төлөвтэй байна. Тухайлбал:

1. Үйлчилгээний чиглэлийн салбар эрчтэй хөгжих хандлагатай байна. Энэ салбарт ажил эрхлэх хүмүүсийн тоо хурдацтай өсөх боловч үйлчилгээний салбарын дижитал өөрчлөлтөөс улбаалан зарим ажлын байрыг технологийн ололтоор орлуулах төлөвтэй байна.
2. Хүн амын насжилтын нөлөөгөөр үйлчилгээний салбар тэр дундаа эрүүл мэнд, нийгмийн халамж зэрэг үйлчилгээний салбарт ажиллах хүчний эрэлт нэмэгдэх хандлагатай байна.
3. Сургуулийн насны хүн амын тоо огцом буурснаас болж боловсролын үйлчилгээний салбарын боловсон хүчний эрэлт буурах төлөвтэй байна.
4. Ковид-19 цар тахлын нөлөө ажлын байрны эрэлтийг өөрчилж байна. Дижитал технологитой холбоотой цахилгаан, электрон үйлдвэрлэл, мэргэжлийн шинжлэх ухаан, технологийн үйлчилгээ зэрэг салбар хөгжиж, хөрөнгө оруулалт байнга нэмэгдсэнээр ажлын байр нэмэгдэх төлөвтэй байна. Мөн онлайн худалдаа эрчтэй нэмэгдсэнээр худалдааны салбарын борлуулалттай холбоотой ажилчдын тоо буурах төлөвтэй байна.
5. Дээд боловсролын түвшин нэмэгдэх ба дижитал технологийн инновацийн нөлөөгөөр мэргэжлийн болон оффисын ажилчдын эрэлт эрс нэмэгдэх төлөвтэй байна. Мөн үйлдвэрлэлийн салбарт автоматжуулалтын технологи нэвтэрснээр тоног төхөөрөмж ажиллуулах, хянах техникч, оператор зэрэг үйлдвэрлэлийн ажилчдын ажлын байр буурах

https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1487

²⁸ 박진희 외. (2022). 중장기 인력수급 수정전망 2021~2031. (기본사업 2022-065). 한국고용정보원.

<https://www.keis.or.kr/user/extra/main/3873/publication/publicationList/jsp/LayOutPage.do?pubIdx=9814>

төлөвтэй байна.

Ерөнхийд нь дүгнэж үзвэл өндөр ур чадвартай, мэргэжлийн ажиллах хүчний эрэлт ихэсч, ур чадвар багатай мэргэжлийн бус ажиллах хүчний эрэлт багасах төлөвтэй байна.

2.2. БНСУ-ын гадаадын ажиллах хүчний талаарх төрийн бодлого, зохицуулалтын өнөөгийн байдал

БНСУ нь 1980-аад оноос эхлэн дотоодын үйлдвэрлэлийн салбар нь ажиллах хүчний хомсдолд орсноор гадаадын ажиллах хүчнийг ажиллуулах бодлогыг хэрэгжүүлэх болсон билээ. Хамгийн анх 1991 онд гадаадын хөрөнгө оруулалттай компанийн дадлагажигчийн тогтолцоог хэрэгжүүлж эхэлсэн ба үүнээс хойш гадаадын ажилчдыг ажиллуулах тогтолцоог хөгжүүлж ирсэн (Хүснэгт 3).

Хүснэгт 3. БНСУ-ын Гадаадын ажиллах хүчний тогтолцооны өөрчлөлтийн үйл явц

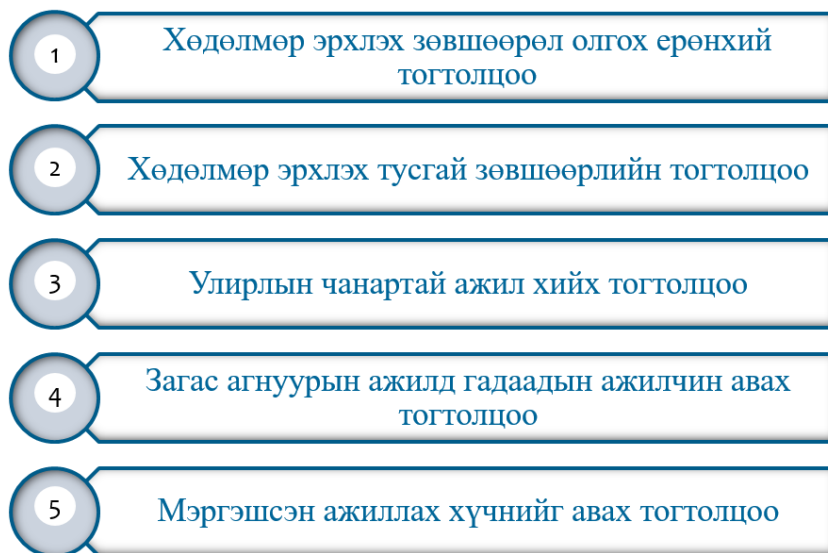
Хугацаа	Агуулга
1991	- Гадаадын хөрөнгө оруулалттай компанийн дадлагажигчийн тогтолцоог хэрэгжүүлсэн
1993	- Гадаадын иргэн үйлдвэрлэлийн дадлагажигчийн тогтолцоог нэвтрүүлсэн
1995	- Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг тогтолцоог хэрэгжүүлсэн
1996	- Загас агнуурын салбарт гадаад ажилчин ажиллуулахаар шийдвэрлэсэн
2000	- Дадлагажиж хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог нэвтрүүлсэн (2 жил дадлагажих + 1 жил ажиллах)
2002	- Хөдөө аж ахуйн салбар үйлдвэрлэлийн дадлагажигчийг ажиллуулсан - Хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрлийн тогтолцоог хэрэгжүүлсэн
2003	- Үйлдвэрлэлийн дадлагажигчийн тогтолцоог халж гадаадын иргэн хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцоог баталсан - “Гадаадын ажилчин ажиллуулах тухай хууль”-ийг баталсан. - Үйлдвэрлэлийн дадлагажигч, гадаадын иргэн хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцоог зэрэгцүүлэн хэрэгжүүлсэн
2004	- Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцоо бүрэн хэрэгжиж, анх удаа Филиппиний 92 ажилчин тус улсад орж ирсэн
2006	- Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцоонд хөдөө аж ахуй, мал аж ахуйн үйлдвэрлэлийн салбарыг оруулсан
2007	- Гадаадын иргэн хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцоог бүрэн хэрэгжүүлсэн
2015	- Улирлын чанартай ажилд гадаадын ажилчдыг ажиллуулах тогтолцоог туршсан
2016	- Улирлын чанартай ажилд гадаадын ажилчдыг ажиллуулах тогтолцоог 4 бүсэд хэрэгжүүлэхээр өргөжүүлсэн
2017	- Улирлын чанартай ажилд гадаадын ажилчдыг ажиллуулах тогтолцоог улс даяар хэрэгжүүлэх болсон
2019	- “Цагаачлалын хяналтын тухай хууль”-ийг хэрэгжүүлэх тогтоолыг шинэчилж улирлын чанартай ажил, E-8 оршин суух шинэ статус бий болгосон
2020	- Түр хугацааны улирлын чанартай ажилд гадаадын ажилчин ажиллуулах тогтолцоог бий болгосон
2022	- Байнга оршин сууж байгаа гадаадын иргэдийг улирлын чанартай ажилд ажиллуулах тогтолцоог шинэчилсэн

Эх сурвалж: Сунь Да Сонь. (2023). “Орон нутаг мөхөхийн хариу арга хэмжээнд гадаадын ажиллах хүчийг ашиглах тухай судалгаа”²⁹-г ашиглан судлаач боловсруулав.

²⁹ 손다선. (2023). 지방소멸에 대응한 외국인 인력 활용에 관한 연구: 외국인 인력정책을 중심으로. 한국이민행정학

2024 он буюу өнөөгийн байдлаар БНСУ-д гадаадын ажиллах хүчийг авч ажиллуулж байгаа таван төрлийн тогтолцоо хэрэгжиж байна. Үүнд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох ерөнхий тогтолцоо, хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрлийн тогтолцоо, улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо, загас агнуурын үйлдвэрлэлд гадаадын ажилчин авах тогтолцоо, мэргэшсэн ажиллах хүчин авах тогтолцоо байна (Зураг 1).

Зураг 1. БНСУ-ын гадаадаас авах ажиллах хүчний тогтолцоо



Эх сурвалж: Жу Ён Хи болон бусад судлаачид (2022) “Хүн амын бүтцийн өөрчлөлттэй уялдуулсан гадаадын ажиллах хүчнийг оруулах шинэ тогтолцооны судалгаа”-г ашиглан зохиогч боловсруулав.

1) Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо (Ерөнхий)

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо нь дотоодын ажиллах хүчнээр хангагдаж чадахгүй байгаа жижиг, дунд үйлдвэрүүдийн мэргэжлийн бус ажилд гадаадын ажилчдыг хууль ёсны дагуу ажиллуулах боломжийг олгодог тогтолцоо юм. Энэхүү тогтолцоог 2003 онд “Гадаадын ажилчин ажиллуулах тухай хууль”-ийн дагуу баталж, 2004 оны 8 дугаар сараас мөрдөж эхэлсэн бөгөөд одоо ч мөрдөгдөж байна. Энэ тогтолцооны дагуу мэргэжлийн бус ажил эрхлэлт (Е-9)³⁰, ажил эрхлэхээр зорчих (Н-2) гэсэн хоёр хэлбэрээр гадаадын иргэдийг ажиллуулдаг.

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу гадаад ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийн удирдлага, хамгаалалттай холбоотой гол асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд Ерөнхий сайдын дэргэд “Гадаадын ажиллах хүчний бодлогын хороо” байгуулсан. Энэ хороо нь жил бүр үйлдвэрлэлийн салбар тус бүрийн хүний нөөцийн хангамжийн байдалтай уялдуулан, гадаадын ажилчныг ажиллуулах үйлдвэрлэлийн төрөл, хүний тоог нийтэд нь буюу улирал, үйлдвэрийн төрөл тус бүрээр тогтоож, холбогдох асуудлыг хянан шийдвэрлэдэг. Одоогийн байдлаар нийт хөгжиж буй 17 улстай гэрээ байгуулан гадаадын ажиллах хүч оруулж байна³¹. Хамгийн сүүлд Тажикстан улстай гэрээ байгуулсан бөгөөд 2025 оноос ажиллах хүчнийг нь оруулахаар төлөвлөжээ. Гадаадын ажилчдыг гэрээгээр оруулж ирж байгаа үйлдвэрийн салбараас гадна зарим онцлог салбарыг дурдвал барилгын салбарт Тайланд, Вьетнам, Камбож, Мьянмар, Шри-Ланка, Хятад улс, хөдөө аж ахуй, мал аж ахуйн салбарт Балба,

³⁰ Ө/Х. 2(2). pp.89~116.

³⁰ (Е-9) нь визний төрөл бөгөөд цаашид хаалтанд байгаа ийм бичилтүүд нь визний ангилалыг илэрхийлнэ.

³¹ 2004 онд Индонез, Вьетнам, Тайланд, Филиппин, Шри Ланка, Монгол гэсэн 6 улс байсан бөгөөд 2006 онд Узбекистан, Пакистан, Хятад, Камбож, 2007 онд Бангладеш, Балба, Мьянмар, Киргизстан, Зүүн Тимор, 2015 онд Лаос, 2023 онд Тажикстан нэмэгдэн нийт 17 улс байна.

Вьетнам, Тайланд, Камбож, Мьянмар, Хятад улс, загас агнуурын салбарт Индонез, Вьетнам, Зүүн Тимор, Шри Ланка, Хятад улс, үйлчилгээний салбарт Монгол, Узбекистан, Хятад улсыг оруулахаар тогтсон байна³².

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу мэргэжлийн бус ажил эрхлэхээр (Е-9 виз) ирсэн гадаадын ажиллагсдыг харвал 2014-2019 онд тогтмол хэмжээгээр орж иржээ. Харин 2020 оноос ковид-19-өөс шалтгаалан буурсан боловч 2021 оноос эхлэн эрчтэй нэмэгдэж байна. Тухайлбал 2022 онд өмнөх оноос 8 дахин нэмэгдэж, 2023 онд 100 мянга гаран гадаадын иргэд орж иржээ. Энэ нь сүүлийн жилүүдэд үйлдвэрлэлийн салбарт ажиллах хүчин маш их дутагдалтай, гадаадын ажиллах хүчний хэрэгцээ нэмэгдэж байгааг харуулж байна.

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ажиллаж байгаа гадаадын ажиллах хүчнийг 2023 оны байдлаар харвал Непал 19.7%, Камбож 12.4%, Индонези 11.6%, Вьетнам 10.9%, Мьянмар 10.6% буюу хамгийн их байна. Харин Зүүн Тимор, Лаос, Монгол, Киргизстан, Хятад иргэдийн тоо нийт хөдөлмөрийн гэрээт гадаад иргэдийн 1%-д хүрэхгүй байна (Хүснэгт 4).

Хүснэгт 4. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоогоор ажиллаж байгаа гадаадын иргэд тоо, улсаар

(Хэмжих нэг: хүн, %)

Улс	2021	2022	2023	
			Тоо	хувь
Нийт	10 501	88 012	100 148	100
Непал	387	14 495	19 738	19.7
Камбож	3 477	10 438	12 453	12.4
Индонези	173	11 545	11 570	11.6
Вьетнам	957	8 909	10 901	10.9
Мьянмар	25	7 621	10 611	10.6
Тайланд	2 928	5 158	7 280	7.3
Филиппин	251	7 307	6 563	6.6
Шри Ланка	1 108	6 639	6 412	6.4
Узбекистан	312	4 238	4 879	4.9
Бангладеш	111	5 891	4 803	4.8
Пакистан	63	1 941	1 593	1.6
Зүүн Тимор	278	1 249	885	0.9
Лаос	96	611	865	0.9
Монгол	176	914	851	0.8
Киргизстан	11	888	453	0.5
Хятад	148	168	291	0.3

Эх сурвалж: БНСУ-ын статистикийн порталыг ашиглан зохиогч боловсруулав.
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_11827_N001

2023 оны эцсийн байдлаар хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ажиллаж байгаа гадаадын ажиллах хүчнийг үйлдвэрлэлийн салбараар нь харвал хамгийн их нь буюу 79% нь төрөл бүрийн үйлдвэрт ажиллаж байна. Үүний дараа хөдөө аж ахуйн салбарт 12%, загасны салбарт 6.5%, барилгын салбарт 2.3% нь ажил эрхэлж байна. Харин үйлчилгээний салбарт ажиллагсдын тоо маш бага буюу 0.3%-ийг эзэлж байна (Хүснэгт 5).

³² 조영희 외. (2022). op.cit.

**Хүснэгт 5. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоогоор ажиллаж байгаа
гадаадын иргэдийн тоо, салбараар**

(Хэмжих нэг: хүн, %)

Салбар	Нийт	Үйлдвэр	Барилга	ХАА	Үйлчилгээ	Загасны АА
2014	51 556	40 874	2 299	6 047	91	2 245
2015	51 019	40 223	2 228	5 949	71	2 548
2016	59 822	47 425	2 593	7 018	68	2 718
2017	50 837	39 415	1 846	6 855	100	2 621
2018	53 855	43 695	1 405	5 820	90	2 845
2019	51 365	40 208	1 651	5 887	99	3 520
2020	6 688	4 806	207	1 388	1	286
2021	10 501	7 455	595	1 841	18	592
2022	88 012	68 350	1 657	11 664	125	6 216
2023	100 148	79 108 (79.0)	2 323 (2.3)	11 979 (12.0)	265 (0.3)	6 473 (6.5)

Эх сурвалж: БНСУ-ын статистикийн порталыг ашиглан зохиогч боловсруулав.
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_11827_N001

БНСУ-ын Засгийн газрын Гадаадын ажиллах хүчний бодлогын хорооны “2024 онд гадаадын ажилчдыг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-³³ г харвал Хөдөлмөр эрхлэх тогтолцоогоор орж ирэх гадаадын ажиллагсдын (Е-9) тоог 165 000 хүнээр тогтоожээ. Энэ нь 2023 онд 120 000 хүн байснаас 37.5%-иар өссөн байна. Түүнчлэн шинээр зоогийн газар, ойн аж ахуй, уул уурхай зэрэг ажиллах хүчний хомсдол ихтэй газруудад хөдөлмөрийн гэрээт гадаад ажилчдыг ажиллуулахыг зөвшөөрсөн. Тухайлбал:

1. Зоогийн газар. БНСУ-ын 100 бүс нутагт³⁴ солонгос хоолны газрын гал тогооны туслахын ажилд туршилтаар гадаадын ажилчин ажиллуулна. Хоолны газарт тавигдах нөхцөл нь 5-аас доош ажилтантай бол 7 жил ба түүнээс дээш, 5-аас дээш ажилтантай бол 5-аас дээш жил ажилласан бизнесийн туршлагатай байхыг зөвлөжээ.
2. Ойн аж ахуй. Үндэсний хэмжээнд ойн аж ахуйн бизнес эрхэлдэг компаниуд болон ойн зориулалттай үрслэгээний аж ахуйн нэгжүүд багтана.
3. Уул уурхай. Үйлдвэрлэлийн хэмжээ нь жилд 150 000 тонн ба түүнээс дээш байдаг, металл болон металл бус уурхайн үйлдвэрүүдэд гадаад гэрээт ажилчин (Е-9) ажиллуулахыг зөвшөөрөв.

Түүнчлэн гадаад ажилчдыг оршин суух, суурьшуулахад анхаарч ажлын байран дахь менежментэд тулгарч буй хүндрэлийг шийдвэрлэх дэмжлэгийг үзүүлэхээр болжээ. Шинээр гадаад ажилчид ажиллуулах зөвшөөрөл авсан дээрх 3 салбарт хөдөлмөрийн болон үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдлын сургалтыг зохион байгуулна. Сургалтыг тухайн салбарын холбоод болох Ойн сургалтын хүрээлэн, Уул уурхай, нөхөн сэргээлтийн корпорац зэрэг байгууллага болон бие даасан сургалтын байгууллагаар дамжуулах явуулахаар төлөвлөжээ.

“2024 онд гадаадын ажилчдыг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө”-ний хэрэгжилтийг харвал 1,2-р ээлжид нийт 76 545 гадаадын ажилчныг хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ажиллуулахаар болжээ. Үүнээс үйлдвэрлэлийн салбар хамгийн өндөр буюу 61.6%-ийг хувийг эзэлж

³³ 대한민국 고용노동부. (2023). 보도자료: 내년 외국인력(Е-9) 16만5천명 도입 내국인 구인 어려운 음식점업 등 외국 인력 허용. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15860

³⁴ 98 үндсэн, мөн Сэжун, Чэжү

байна. Үүний дараа ХАА-н салбар, үйлчилгээний салбар орж байна (Хүснэгт 6).

Хүснэгт 6. 2024 онд хөдөлмөр эрхлэх тогтолцоогоор ирж буй гадаадын ажиллагсдын тоо, салбараар

(Хэмжих нэгж: хүн, %)

Салбар	1-р ээлж		2-р ээлж	
	тоо	хувь	тоо	хувь
Үйлдвэрлэл	23 232	67.4	25 906	61.6
Газар тариалан, мал аж ахуйн үйлдвэрлэл	4209	12.2	4955	11.8
Усан онгоцны үйлдвэрлэл	1500	4.4	1,824	4.3
Үйлчилгээний салбар	1297	3.8	4490	10.7
Загас агнуур	2,595	7.5	2,849	6.8
Барилгын салбар	1632	4.7	2056	4.9
Бүгд	34 465	100	42 080	100

Эх сурвалж: БНСУ-ын ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн яамны мэдээллийг³⁵ үндэслэн зохиогч боловсруулав.

2) Хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрлийн тогтолцоо

2002 онд нэвтрүүлсэн хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрлийн тогтолцоо нь гадаад улсад амьдарч байгаа гадаад иргэншилтэй солонгос үндэстнүүдэд 3 жил хууль ёсны дагуу ажиллах боломжийг олгодог тогтолцоо юм. Үүнд хуучин ЗХУ-д хамаарч байсан улсуудад амьдардаг солонгос үндэстэн, мөн Хятад, АНУ, Канад, Герман гэх мэт улсад амьдардаг, тухайн улсынхаа иргэншилтэй солонгос үндэстнүүд хамрагдаж байна.

Энэ тогтолцоо нь зөвхөн гадаад улсын иргэншилтэй солонгос үндэстнүүдэд хамаарах бөгөөд бусад гадаадын иргэдэд үйлчилдэггүй. Хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрлийн тогтолцоо нь гадаадын ажилчдад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох ерөнхий тогтолцоотой харьцуулахад ажиллах хүсэлт гаргах, хилээр нэвтрүүлэх, цагаачлах, ажилд авах зэрэг үйл явцыг нь ихээхэн хөнгөвчилдөг онцлогтой. Гадаадын иргэншилтэй солонгос үндэстнүүдийн үндсэн хэл ихэвчлэн солонгос хэл байдаг бөгөөд ёс заншил, соёлын хувьд төстэй учраас ажиллах хүчнээр авахад ихээхэн давуу талтай байдаг.

Гадаад иргэншилтэй солонгосчууд гадаад иргэншилтэй солонгос иргэн (F-4), ажил эрхлэхээр зорчих (H-2), байнгын оршин суух (F-5), дагалдан (F-1) гэсэн 4 хэлбэрээр оршин сууж, байнгын ажил эрхэлж байна. 2023 оны 12 дугаар сарын эцсийн байдлаар БНСУ-д амьдарч байгаа гадаадын иргэншилтэй солонгосчуудын тоо 848 724 болж, нийт гадаадын оршин суугчдын 33.8%-ийг эзэлж байна. Хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрөл авсан гадаад иргэншилтэй солонгосчуудыг улсын харьяаллаар нь харвал Хятад улсын иргэншилтэй солонгос үндэстэн 77.3% буюу хамгийн их хувийг эзэлж байна³⁶. Үүний дараа АНУ, Узбекистан ОХУ-ын иргэншилтэй солонгос үндэстнүүд байна (Хүснэгт 7).

Хүснэгт 7. БНСУ-д оршин сууж буй гадаад иргэншилтэй солонгос үндэстэн, 2023

(Хэмжих нэг: хүн, %)

Иргэншил	тоо	эзлэх хувь
Хятад	656 142	77.3
Америк	48 837	5.8
Узбекистан	43 320	5.1
ОХУ	38 369	4.5
Казакстан	22 426	2.6

³⁵대한민국 고용노동부. 중부지방고용노동청. (2024.01.22.). 2024년도 1회차 신규 외국인력 배정계획 안내. https://www.moel.go.kr/local/jungbu/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20240101448

³⁶ 대한민국 법무부. (2024.01.11.). 2023년 12월 출입국외국인정책 통계월보. <https://www.ekw.co.kr/news/articleView.html?idxno=11501>

Канад	17 923	2.1
Австрали	5 465	0.6
Киргизстан	4 116	0.5
Украин	3 469	0.4
Туркменистан	472	0.1
Тажикстан	462	0.1
Бусад	7 723	0.9
Нийт	848 724	100.0

Эх сурвалж: Хууль зүйн яамны цагаачлалын бодлогын статистикийн сарын тайлан 2023.12-ыг ашиглан зохиогч боловсруулав.

3) Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо

Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо нь нэг жилээс дээш хугацаагаар тогтмол хөдөлмөр эрхлэхэд хүндрэлтэй байдаг хөдөө аж ахуй, загасны аж ахуйн салбарын улирлын шинж чанарыг харгалзан 2015 оноос эхлэн нэвтрүүлсэн тогтолцоо юм. Энэхүү тогтолцоо нь 2 хэлбэртэй байдаг бөгөөд 3 сарын богино хугацааны хөдөлмөр эрхлэх (С-4 виз), 5 сарын урт хугацааны хөдөлмөр эрхлэх (Е-8 виз) зөвшөөрөл олгодог.

Энэ тогтолцооны дагуу нэгдүгээрт, БНСУ-ын орон нутгийн засаг захиргаатай улирлын чанартай ажилчин илгээх санамж бичигт гарын үсэг зурсан гадаад улсын орон нутгийн засаг захиргааны оршин суугчид (тариачид, загасчид), хоёрдугаарт хуримын цагаач иргэдийн эх орондоо байгаа гэр бүлийн гишүүд, гуравдугаарт улирлын чанартай ажилд оролцох шаардлага хангасан БНСУ-д оршин суудаг гадаадын иргэд хамрагддаг.

2019 оноос эхлэн БНСУ-д оршин сууж байгаа тодорхой шаардлага хангасан³⁷, улирлын чанартай ажилд оролцох хүсэлтэй гадаадын иргэдийг энэ тогтолцоонд хамруулж эхэлсэн байна. Энэ тогтолцооны хэрэгжилтийг харвал 2015-2021 онд улирлын чанартай нийт гадаадын ажилчдын тоо 8391 байсан бөгөөд хөдөө орон нутгийн ажиллах хүчний хомсдолыг шийдвэрлэхэд огт хүрэлцэхгүй байсан байна³⁸. Өөрөөр хэлбэл улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо нь ажиллах хүчний эрэлтийг цаг тухайд нь хангах асуудлыг шийдвэрлэж чадаагүй юм. Тиймээс Хууль зүйн яамнаас 2021 оны нэгдүгээр сараас эхлэн зарим нэг хөнгөвчлөх арга хэмжээг авч нэг фермд 12 хүртэл хүнийг үргэлжлүүлэн ажиллуулах, заавал нэг сараас дээш хугацаагаар биш долоо хоногоос дээш ажиллуулж болох зэргээр өөрчилсөн юм.

Одоогийн байдлаар улирлын чанартай ажилчдыг зөвшөөрдөг газар тариалангийн үйлдвэрлэлд дараах салбарууд орж байна.

- байгууламжийн цэцэрлэгжүүлэлт ба тусгай тариалалт
- мөөг
- жимсний мод
- хүн орхоодой ба ерөнхий хүнсний ногоо
- суулгац тариалалт
- бусад цэцэрлэгжүүлэлт
- бусад хүнсний үр тариа
- тариалангийн талбай зэрэг юм.

Загасны үйлдвэрлэлийн салбарын хувьд улирлын чанартай ажилчдыг зөвшөөрч байгаа салбаруудыг харвал дараах байдалтай байна.

- далайн ургамал боловсруулах, үйлдвэрлэх, тариалах
- загас хясаа боловсруулах, үйлдвэрлэх гэсэн салбар ордог.

Хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллах хүч илгээх улс орнуудад ямар нэгэн хязгаарлалт байхгүй ч ихэнхдээ Филиппин, Вьетнам зэрэг Өмнөд Азийн орнуудаас улирлын чанартай ажил хийх ажилчдыг авч байна.

³⁷ Тодорхой нөхцлийг хангасан F-1, C-3-1, H-2, D-2, D-4, D-1, D-10, G-1 визтэй гадаад улсын иргэдэд хамаарна.

³⁸ 조영희 외. (2022). op.cit.

Эдгээр улсын иргэд нь газар тариалангийн үйлдвэрлэлд ажиллаж байсан туршлагатайгаараа бусад улсаас давуу талтай юм. 2022 оны долдугаар сарын эцсийн байдлаар улирлын чанартай 6152 ажилчин ажиллаж байсан бөгөөд мөн оны сүүлийн хагаст 5452 ажилчин шинээр орж байжээ. Хууль зүйн яамнаас орон нутаг дахь улирлын чанартай ажилд 2022 онд 19 718, 2023 онд 40 647 гадаад ажилчин авч болохыг зөвшөөрсөн³⁹ байна. Энэ нь БНСУ-ын хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллах хүчин хомсдолтой байгааг нотолж, цаашид гадаадын ажиллах хүчний хэрэгцээ огцом өсөж байгааг харуулж байна.

4) Загас агнуурын үйлдвэрлэлд гадаадын ажилчин авах тогтолцоо

Загас агнуурын үйлдвэрлэлд гадаадын ажилчин авах тогтолцоо нь 1996 оноос хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд нэлээд өөрчлөлт, сорилуудтай тулгарч иржээ. Загас агнуурын салбар нь бусад салбартай харьцуулахад амьдрах нөхцөл таагүй, ажлын байрны орчин муу, орлогын түвшин бага байдаг учраас ажиллах хүчин маш их хомсдолтой салбар юм. Учир нь загас агнуур эрхэлдэг тосгодын хүн ам нь 2013-2020 онд 54.7% буурсан, загас агнуурын ажлын орчин нь 4D буюу (4D:Difficult, Dirty, Dangerous, Distant) хүнд, бохир, аюултай, алс хол гэсэн нөхцөл байдаг. 2021 оны байдлаар далайн эргийн загас агнуурын хөлөг онгоцны нийт ажилчдын 65.9% (8916) нь гадаадын ажилчид байжээ⁴⁰. Загас агнуурын үйлдвэрлэлд ажиллах (Е-8 виз) хугацаа нь 5 сарын сар байсан бөгөөд 2023 оноос 8 сар болгон сунгасан байна⁴¹.

5) Мэргэшсэн ажиллах хүчний тогтолцоо

БНСУ-ын засгийн газар нь үндэсний өрсөлдөх чадвараа бэхжүүлэхийн тулд тусгай болон нарийн мэргэжлийн мэдлэг, технологи эзэмшсэн ур чадвар бүхий гадаадын ажиллах хүчийг дэмжиж байна. Тухайлбал, 2017 оноос эхлэн үндсэн үйлдвэрүүд, хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, мал аж ахуй, загасны аж ахуйн мэргэшсэн ажилчдын чадавхыг оноогоор үнэлэн, ажиллах зөвшөөрөл олгож байна. Энэ нь ажиллах хүчний хомсдолд орсон цутгамал, хэв, гагнуур зэрэг мэргэжлүүд, үндсэн том үйлдвэрүүд болон жижиг дунд үйлдвэрүүдийг чадварлаг боловсон хүчнээр хангах зорилготой юм.

Е-9 визтэй ажилчид дараах нөхцөлийг хангасан тохиолдолд (Хүснэгт 8) мэргэжлийн ажилчин гэсэн (Е-7-4) статусаар ажиллах боломжтой юм. Энэ тогтолцоо нь доорх нөхцөлийг хангасан ажилчдаас жилд 680 хүнийг сонгон авч байна.

Хүснэгт 8. Мэргэжлийн ажилчны Е-7-4 оршин суух зөвшөөрөл авах нөхцөл

Энгийн үйлдвэрлэл	Үндсэн аж үйлдвэрлэл
- Нас 35-аас доош - БНСУ-д 5 жилээс дээш ажилласан - Коллеж төгссөн - Техникчийн тусгай мэргэжлээс дээш үнэмлэхтэй, эсвэл сүүлийн 1 жилийн турш авсан жилийн дундаж цалингийн орлого нь дунджаас дээш байх - Солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтын 3-р түвшнээс дээш тэнцэх эсвэл “Нийгмийн нэгдсэн хөтөлбөр”-т суралцаж төгссөн байх.	- Нас 40-өөс доош - БНСУ-ын суурь аж үйлдвэрт 5 жилээс дээш ажилласан - Ахлах сургууль төгссөн - Техникчийн тусгай мэргэжлээс дээш үнэмлэхтэй, эсвэл сүүлийн 1 жилийн турш авсан жилийн дундаж цалингийн орлого нь дунджаас дээш байх - Солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтын 2-р түвшнээс дээш тэнцэх эсвэл “Нийгмийн нэгдсэн хөтөлбөр”-т суралцаж төгссөн байх.

Эх сурвалж: Working Korea веб сайт. “Гадаад ажилчдыг ажиллуулах систем”-ийг ашиглан зохиогч боловсруулав. <https://www.workinkorea.org:5443/mn/240>

Мэргэшсэн ажиллах хүчнийг авах энэ тогтолцоо (Е-7-4) нь БНСУ-д 5-аас дээш жил ажилласан мэргэжлийн бус ажил (Е-9), ажил эрхлэхээр зорчих (Н-2), загас агнуурын аж ахуйд ажиллах (Е-10) статустай иргэдийг хамруулдаг. Гадаад ажилчдийн жилийн орлого, ур чадварын түвшин, боловсролын

³⁹ 대한민국 법무부. (2023.12.28.) 보도자료: 계절근로자 이탈률 전년 대비 1/6로 감소.

<https://www.moj.go.kr/bbs/moj/182/578420/artclView.do>

⁴⁰ 조영희 외. (2022). op.cit.

⁴¹ 대한민국 법무부. (2023.12.28.). op.cit.

түвшин, нас, солонгос хэлний мэдлэг, ажилласан хугацаа гэх мэтийг оноо өгөх замаар үнэлж сонгон авдаг. Эхний оршин суух хугацаа нь 3 жил бөгөөд шаардлага хангасан тохиолдолд сунгалаг учраас урт хугацаанд оршин суух боломжтой гэж үзэж болно.

2.3. БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогын хэрэгжилтэд гарч буй өөрчлөлт

БНСУ нь Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын орнуудын дунд төрөлт хамгийн бага байгаа хүн амын бүтэц нь “хөгширч” буй улс болжээ. БНСУ-ын хүн амын төрөлт маш бага байгаагаас шалтгаалан дэлхийд эхний 10-т багтдаг үйлдвэрлэгч-экспортлогч орны аж үйлдвэрийн салбарын ирээдүйн ажиллах хүчний хомсдолын бэрхшээл нь улам бүр тулгамдсан асуудал болон гарч ирээд байна.

БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах шаардлага жил бүр нэмэгдэж байгаатай холбоотойгоор сүүлийн жилүүдэд цагаач иргэдийг нэмэгдүүлэх, гадаадын ажиллах хүчнийг өргөтгөх бодлогод орсон өөрчлөлтүүдийг харвал гадаад оюутнууд, гадаад иргэншилтэй солонгос үндэстнүүдэд чиглэсэн бодлого чухал байр суурь эзэлж байна. Мөн улирлын чанартай ажилчдыг нэмэгдүүлэх, өмнө ажиллаж байсан ур чадвартай гадаад ажилтнуудыг урт хугацаанд ажиллаж амьдрах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд анхаарч байна. Үүнээс харахад гадаад иргэдийн солонгос хэл, соёлын мэдлэг солонгосын нийгэмд дасан зохицох боломж, мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг чухалчилж байна.

*Тогтвор суурьшилтай ажилласан гадаадын ажилчныг дахин ажиллуулах тогтолцоо*⁴². Энэ тогтолцоонд хөдөлмөрийн гэрээгээр ирж ажилласан ажилчид, ажлын байраа солилгүй гэрээгээ нь дуусгавар болгосон тохиолдолд хамрагдаж байна. Ажил олгогч нь цаашид байнга ажиллуулах хүсэлтээ тавих шаардлагатай бөгөөд, насны хязгаарлалт, хил нэвтрэхээс өмнөх ба дараах ажлын байрны сургалтаас чөлөөлөгдөж байна. Монгол гэрээний ажилчид энэ тогтолцоонд олноор хамрагдаж байгаа бөгөөд цаашид нэмэгдэх төлөвтэй байна. Энэ тогтолцоо нь гадаад ажилчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллуулахад үр дүнтэй нөлөө үзүүлж байна гэж дүгнэж болно.

Бүс нутгийг тэнцвэртэй байлгах Two Track цагаачлалын бодлого. БНСУ нь хэдийгээр хурдацтай хөгжиж байгаа боловч хот хөдөөгийн ялгаа маш их гарч, хотод төвлөрөх процесс эрчимтэй явагдаж байна. Тухайлбал хөдөө орон нутгийн хүн амын өнөөгийн байдлыг авч үзвэл алслагдсан бүс нутгийн 16.6% нь устах эрсдэлтэй бүсэд орсон бөгөөд 13.2% нь устах эрсдэл өндөртэй гэсэн судалгаа гарсан байна⁴³. Тиймээс бүс нутгийг тэнцвэртэй байлгах Two Track цагаачлалын бодлогыг БНСУ-ын Хууль зүйн яам, Орон нутгийн засаг захиргаанаас хамтран хэрэгжүүлж байна. Энэ бодлого нь төрөлт буурч өндөр наслалт нэмэгдэх, хотод төвлөрөх зэргээс шалтгаалж хөдөө орон нутгийн хүн ам багасаж хөгжил нь саарч байгаагийн эсрэг авч байгаа арга хэмжээ юм.

Энэ бодлого нь хоёр хэлбэрээр хэрэгжиж байгаа бөгөөд нэгдүгээрт орон нутагт шаардлагатай байгаа шилдэг боловсон хүчнийг суурьшуулах бодлого, хоёрдугаарт гадаадын иргэншилтэй солонгос үндэстнүүдийг гэр бүлийнх нь хамт хөдөө орон нутагт суурьшуулах бодлого юм⁴⁴. Шаардлага хангасан гадаадын иргэд нь орон нутгийн засаг захиргаанаас санал болгосон газарт ажил эрхэлж, байнга оршин суух (F-2) эрх авах бөгөөд гэр бүлээ авчрах боломжтой. Үүнд БНСУ-д суралцсан гадаадын оюутнууд хамрагдаж байна.

Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоонд гарсан өөрчлөлт. БНСУ-ын Засгийн газар 2023 оноос эхлэн хөдөө орон нутгийн ажиллах хүчний хомсдолыг шийдвэрлэхийн тулд гадаадаас ажиллах хүч авах тогтолцоог илүү нээлттэй байдлаар сайжруулахаар төлөвлөөд байна. Өмнө 5 сар ажиллах боломжтой байсан нь одоо 8 сар хүртэл ажиллах боломжтой болсон. Загас агнуурын үйлдвэрлэлд зөвшөөрөгдсөн

⁴² Working Korea вэб сайт. Retrieved May 30, 2024. “Гадаад ажилчдыг ажиллуулах систем”. <https://www.workinkorea.org:5443/mn/216>

⁴³ 조영희 외. (2022). op.cit.

⁴⁴ 한국지방행정연구원. (2023). 2023년도 한국지방행정연구원 연구성과보고서. <https://www.krila.re.kr/publication/report/etc/1868>

үйлдвэрлэлийг өргөтгөж далайн ургамлын аж ахуй буюу хясаа түүх, цэвэрлэх, боловсруулах, савлах салбаруудад улирлын чанартай ажилчдыг ажиллуулахаар шийдвэрлэсэн. Энэ тогтолцоогоор ажиллах ажилчдын насны шалгуурыг 30-аас 55 нас байсныг 25-50 нас болгон өөрчилжээ.

Улирлын чанартай ажилчдыг зөвшөөрөлгүй оргон явахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор хийгдэж байсан буцаан олголтыг барьцаалах, хөрөнгө барьцаалах үйл явцыг халахаар шийдвэрлэсэн. Одоогийн байдлаар нэг аж ахуйн нэгж дээд тал нь 9 хүн авах боломжтой бөгөөд шилдэг орон нутгийн засаг захиргаа 5 хүртэл хүнийг нэмэлтээр авах боломжтой болжээ. 2023 оноос эхлэн хөдөө аж ахуй, загас агнуурын чиглэлээр ажиллаж байсан туршлагагүй улирлын чанартай ажилчдыг ажилд авахыг зөвшөөрсөн байна.

- Мөн **БНСУ-ын иргэдтэй гэрлэсэн цагаач иргэдийн** эх орондоо байгаа гэр бүлийнхнээ улирлын чанартай ажилд урихад дэмжлэг үзүүлж байна. Энэ нь хууль бус ажилчдыг багасгахад чухал үр нөлөөтэй байх болно гэж мэргэжилтнүүд үзжээ. Одоогийн байдлаар гэрлэсэн цагаач иргэний статусаар амьдарч байгаа 142 042 гадаадын иргэн байна⁴⁵. Улирлын чанартай ажил хийж буй гадаадын ажилчдын оргон зайлж, хууль бусаар амьдрах байдал 2023 оны 11 сарын байдлаар 1.6% болж 6 дахин буурсан нь олон соёлт гэр бүлийн цагаач эмэгтэйчүүдийн гэр бүлийн гишүүдийг гадаадаас урьж ажиллуулсантай холбоотой гэж дүгнэж байна.
- **Гадаад оюутнууд улирлын чанартай ажилд эцэг, эхээ урих.** Хөдөө орон нутагт байршилтай магадлан итгэмжлэгдсэн их сургуульд сурч буй оюутнуудын эцэг, эхчүүдийг улирлын чанартай ажилд урих туршилт эхлээд байна. Энэ бодлогыг хэрэгжүүлэх хугацаа нь 2024.2.26 - 12.31 хүртэл хэрэгжинэ. Энэ бодлогод хамрагдаж эцэг, эхээ улирлын чанартай ажилд урих гадаад оюутан нь D-2 статусаар хөдөө орон нутгийн магадлан итгэмжлэгдсэн их сургуульд 1 жилээс дээш хугацаагаар суралцсан, оршин суух хугацаа нь доод тал нь 2 семестр үлдсэн, БНСУ-ын дотоодын хууль тогтоомжийг мөрдөж ямар нэгэн зөрчил гаргаагүй байх ёстой. Гадаадын оюутны эцэг, эхийн хувьд 55 нас хүрээгүй, эрүүл мэнд болон гэмт хэргийн асуудалгүй иргэн байх шаардлагыг тавьж байна. Гадаад оюутны эцэг, эхчүүд улирлын чанартай ажил хийвэл C-4 (90 хоног) эсвэл E-8 (5 сар + 3 сар) гэсэн оршин суух эрх өгөхөөр заажээ⁴⁶. 2023 оны эцсийн байдлаар БНСУ-д суралцаж байгаа гадаадын оюутны тоо нийт 152 094 болоод байна⁴⁷. Сүүлийн жилүүдэд гадаад оюутны тоо нэмэгдэж байгаа бөгөөд 2022 онд 167 000, 2023 онд 182 000 гадаад оюутан шинээр иржээ.

Гадаадын оюутнуудыг дэмжиж, хойшид БНСУ-ын иргэн болгох. БНСУ-д хэлний сургалтад ирсэн оюутнууд нь дараагийн шатны үндсэн сургалт болон бакалавр, магистр, докторын сургалтад суралцаж, төгссөний дараа ажил хайх (D-10) зорилготой 2 жилийн хугацаатай оршин суух зөвшөөрөл олгодог. Энэ хугацаанд ажлын байраа олж гэрээ хийвэл гэр бүл, хүүхдээ авчирч хамт амьдрах, гэр бүлийн хүн нь ажил хийх боломжтой болсон. Ажлын байран дээр тогтвортой ажиллаж, ялангуяа хөдөө орон нутгийн ажиллах хүчин хомсдолтой үйлдвэрүүдэд ажилласан тохиолдолд тодорхой нөхцөлийн дагуу байнга оршин суух эрх олгох, улмаар БНСУ-ын иргэншил авах боломжийг нээж өгч байна⁴⁸.

Үйлчилгээний салбарт гадаадын ажилчдыг ажиллуулах. 2023 оны сүүлээс эхлэн “Хүргэлтийн үйлчилгээний салбар”-т мэргэжлийн бус (E-9), айлчлан ажиллах (H-2) визтэй гэрээт ажилчдыг ажиллуулахаар шийдвэрлэсэн. Хүргэлтийн үйлчилгээ гэдэгт зөвхөн нисэх онгоцны буудлын ачих буулгах үйлчилгээ орж байгаа бөгөөд зөвшөөрөгдсөн ажлын төрөл салбараас өөр ажил эрхлэх тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл цуцлагдана гэжээ.

Мөн мэргэжлийн бус ажиллах хүчний (E-9) шинээр ирэх гэрээт иргэдийг БНСУ-ын аялал жуулчлалын салбар, барилга байгууламжийн үйлчилгээний салбарт ажиллуулахаар шийдвэрлээд байна. Үүнд, Сөүл,

⁴⁵ БНСУ-ын Хууль зүйн яам, Цагаачлалын бодлогын газар. (2024.05.20.). 2024년 4월 출입국외국인정책 통계월보: 국적, 지역 및 체류자격별 장단기체류외국인.

⁴⁶ 대한민국 법무부. (2024.02.26.). 법무부, 봄철 농번기 농 법무부, 봄철 농번기 농·어촌 현장 지원을 위한 외국인 계절근로자 제도 개선 방안 마련. <https://www.moj.go.kr/bbs/moj/182/580283/artclView.do>

⁴⁷ БНСУ-ын Хууль зүйн яам, Цагаачлалын бодлогын газар. (2024.05.20.). *ibid*.

⁴⁸ “국제 행정법률” 안내 자료. (2023).

Бүсэнь, Ганвонь, Жэжү хотуудын аялал жуулчлалын бүс нутагт зочид буудал, амралтын газарт ажиллуулна. Мөн аялал жуулчлалын салбарын аж ахуйн нэгж, байгууллагатай хамтын ажиллагааны гэрээтэй компанид барилга байгууламжийн цэвэрлэгээ, үйлчилгээний ажилд ажиллуулна. Энэхүү журам нь 2024 оны 4 дүгээр сараас хэрэгжиж байгаа бөгөөд гэрээгээр эмэгтэй ажилчдын квот нэмэгдэх давуу тал бий болж байна.

БНСУ-ын үйлчилгээний салбар тэр дундаа зочид буудал, хоолны газрын үйлчилгээний салбар нь сүүлийн жилүүдэд ихээр хөгжиж байгаа бөгөөд ажиллах нөхцөл нь хүнд, ажлын цаг урт байдаг тул дотоодын ажиллах хүчин ихээхэн дутагдалтай салбар байгаа юм. Хойшид гэрийн үйлчлэгч болон хүргэлтийн салбарт гадаадын ажилчдыг ажиллуулах бодлогыг хэрэгжүүлэхээр бэлтгэж байна.

Асрахуй, асран хамгаалагч чиглэлээр гадаадын иргэдийг ажиллуулах⁴⁹. Хууль зүйн яам, Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэндийн яамнаас асрахуй, асран хамгаалах чиглэлээр мэргэшсэн гадаад ажилчдыг туршилтаар 2 жил ажиллуулах шийдвэр гаргасан. Энэ нь байнга нэмэгдэж буй өндөр настнууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн асаргаа сувилгаанд гадаадын залуу ажилчдыг ажиллуулах зорилготой юм. Энэ шийдвэрийг хэрэгжүүлэхийн тулд мэргэшсэн ажилчин (Е-7) визийн ангилалд ‘Асрахуй сувилахуйн ажилтан’ ангилал бий болгожээ. Үүнд БНСУ-д их сургууль төгссөн гадаад оюутнууд энэ асран хамгаалах салбарт ажилд орохыг зөвшөөрч, мөн тус улсад оршин сууж байгаа гадаад иргэншилтэй солонгос иргэдийг ажиллахыг зөвшөөрчээ.

Одоо асрахуй, сувилахуйн салбарын ажилчдын дундаж нас нь 61.7 байгаа⁵⁰ бөгөөд 2027 онд энэ салбарт ажиллах 79 000 орчим хүн дутагдалтай байх төлөвтэй байна. 2024 оны 1 сард Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэндийн яамнаас асрахуйн мэргэжилтэн бэлтгэх зааварчилгааг шинэчлэн баталж, сургуулиа төгссөн гадаад оюутнууд асрахуйн мэргэжлээр ажиллах эрх авахыг зөвшөөрсөн. 2024 оны 7 сараас одоо суралцаж буй гадаадын оюутнуудад энэ мэргэшлийг эзэмших эрхийг өгөх гэж байна.

2.4. БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогын хэрэгжилтэд тулгарч буй бэрхшээл

Цагаачлалын болон гадаад иргэдийн статистикаас харвал 2023 оны 12 сарын эцсийн байдлаар БНСУ-д оршин сууж буй гадаадын иргэдийн тоо 2.5 саяыг давсан бөгөөд сүүлийн 10 орчим жилийн хугацаанд гадаадын оршин суугчдын тоо 112 хувиар өссөн байна. БНСУ-ын Засгийн газар гадаадын оршин суугчдын тоо нэмэгдэх нь ажиллах хүчнийг нөхөхөд эерэг нөлөө үзүүлж байгаа боловч ур чадвар муутай цагаачдын тоо нэмэгдсээр байна гэж үзэж байна. БНСУ-ын нийгэмд ур чадвар муутай цагаач ажилчдын тоо хурдацтай нэмэгдсэнээр цагаач ажилчидтай холбоотой асуудал зөвхөн цөөнхийн асуудлаар зогсохгүй нийгмийн асуудал болон гарч ирж байна. Үүнийг тоймлон үзвэл дараах гол асуудлууд байна гэж дүгнэж болно.

Хууль бус оршин суугчдын асуудал. Хууль бусаар оршин суудаг гадаадын иргэдийн асуудал нь БНСУ-ын ажиллах хүчний зах зээл дээрх хамгийн зөрчилдөөнтэй, бэрхшээлтэй асуудал юм. Хууль бусаар оршин сууж байгаа гадаадын иргэн 2022 онд 411 270 хүн байсан бөгөөд үүнээс Тайланд 35,9%, хятад 15,4%, вьетнам 19% буюу хамгийн их хувийг эзэлж байна (хүснэгт 9).

Хүснэгт 9. БНСУ дахь хууль бус иргэдийн тоо, 2022 оны байдлаар⁵¹
(Хэмжих нэгж: хүн, %)

	Хүний тоо	Эзлэх хувь
Нийт	411 270	100.0
Тайланд	147 481	35.9
Хятад	63 463	15.4
Вьетнам	78 235	19.0
Монгол	15 359	3.7

⁴⁹ 대한민국 보건복지부. (2024.06.28.). 법무부 보건복지부, 요양보호 분야 전문 외국인근로자 활용 확대. https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503010100&bid=0027&act=view&list_no=1482110&tag=&nPage=1

⁵⁰ 2023 оны 12-р сарын байдлаар

⁵¹ 2023 оны Цагаачлалын статистик дээр улс тус бүрээр гараагүй учир 2022 оныг орууллаа.

Филиппин	14 041	3.4
Орос	9 108	2.2
Казахстан	13 191	3.2
Индонез	10 448	2.6
Узбекистан	9 549	2.3
Камбож	10 155	2.5
Бусад	40 240	9.8

Эх сурвалж: 국가통계포탈, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=111&tblId=DT_1B040A36

Оршин суух зөвшөөрлийн хугацааг хэтрүүлэн хууль бусаар амьдарч байгаа гадаад иргэдийн тоо 2023 онд 423 667⁵² болж өсжээ. 2023 онд 1903 гадаад иргэн хууль бус болсон бөгөөд үүнээс хамгийн их нь гэрээт ажилчид 708 хүн байна. Үүний дараа хэлний бэлтгэлд суралцаж байсан гадаад оюутан 242 хүн, ажил хайх эрхтэй оршин сууж байсан 148 хүн, дүрвэгчийн эрхтэй 195 хүн, хуримын визтэй 77 хүн байжээ⁵³. Гэрээт ажилчид хамгийн ихээр хууль бус болж байгаагийн шалтгаан нь гэрээний ажлын нөхцөл, цалин зэрэгтээ сэтгэл ханамжгүй байгаа тул цалин өндөртэй ажлыг өөрийн дураар сонгож хийхийг хүссэнтэй ихэвчлэн холбоотой байдаг.

Хууль бусаар оршин суух асуудал нь хүний эрх зөрчигдөх, гэмт хэрэг үйлдэгдэх, нийгмийн хэв журмыг зөрчих, хууль бус үйл ажиллагааг дэмжих зэргээр нийгмийн сөрөг үйлдлүүд гарахад нөлөөлдөг. Тухайлбал, дотоодын иргэдийг ажиллуулах боломжтой ажлын байранд гадаад иргэдийг бага цалингаар ажиллуулж ашиг олох, хууль бусаар оршин суугч гадаад иргэдийг байнга ажиллуулах, зугаа цэнгээний газарт ажиллуулах, хууль бус иргэдийг ажилд зуучилж мөнгө олох, хууль бусаар хилээр нэвтрэх, төрөл бүрийн гэмт хэрэгт холбогдох зэрэг асуудлууд тасрахгүй байна.

Хууль зүйн сайд Хан Дун Хүн “Манай Засгийн газрын бодлого бол хууль ёсоор оршин суухыг уян хатан замаар өргөжүүлж, хууль бусаар оршин суухыг хатуу хориглож, цаашид оршин суух дүрэм журмыг баримтлуулахын төлөө бүхнийг хийнэ” гэж хэлжээ⁵⁴. Сүүлийн жилүүдэд хууль бусаар оршин сууж буй гадаадын иргэдэд чиглэсэн арга хэмжээ эрчимтэй явагдаж байна. Тухайлбал, “Өршөөлийн хууль” буюу “Хууль бусаар оршин суугч гадаад иргэдийн сайн дураар нутаг буцах хөтөлбөр”-тэй зэрэгцэн “Хууль бус оршин суугч гадаад иргэдийн албадан гаргах арга хэмжээ”-г Хууль зүйн яам болон холбогдох 5 байгууллага⁵⁵ хамтран хэрэгжүүлж байна. Энэ нь тус улсад хууль ёсны дагуу оршин суух дүрэм журмын зөрчлийн эсрэг хатуу арга хэмжээ авах, хууль ёсны, ур чадвартай ажиллах хүчнийг нэмэгдүүлэх, улирлын чанартай ажилд гадаад ажилчдыг зөвшөөрлийн дагуу ажиллуулах зэргээр гадаад ажиллах хүчний хууль ёсоор хөдөлмөрлөх тогтолцоог хэвийн болгох зорилготой юм.

Гадаадын иргэдийн гэмт хэрэгт холбогдох байдал. БНСУ-д оршин сууж буй гадаад иргэд нь санаатай болон санамсаргүй байдлаар гэмт хэрэгт холбогдох нь их байна. Сүүлийн жилүүдийг авч үзвэл гэмт хэрэгт холбогдсон гадаад иргэдийн тоо 2021 онд буурсан боловч 2022 он 30 954, 2023 онд 90 882 хүн болж эрс өсжээ. Гадаадын иргэдийн хамгийн их холбогддог гэмт хэрэг нь хүч хэрэглэх гэмт хэрэг бөгөөд нийт хэргийн 26.8%-ийг эзэлж байна. Мөн замын хөдөлгөөнтэй холбоотой хэрэг 21.2%, мэхлэх хэрэг 3.5% хувийг эзэлж байна (хүснэгт 10).

⁵² БНСУ-ын хууль зүйн яам, Цагаачлалын бодлогын газар. (2024.01.20.). 출입국.외국인정책 통계월보 2023년 12월호. 2023 оны 12 сарын статистик

⁵³ БНСУ-ын хууль зүйн яам, Цагаачлалын бодлогын газар. (2024.01.20.). *ibid*.

⁵⁴ БНСУ дахь Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв. Хууль бусаар оршин суугч гадаад иргэдтэй тэмцэх 3 дахь шат эхэлж байгааг мэдэгдлээ. <https://seoulcenter.mlsp.gov.mn/6310.html>

⁵⁵ Хууль зүйн яам, Цагдаагийн газар, Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яам, Зам тээврийн яам, Далайн эргийн хамгаалалтын цагдаагийн газар зэрэг байгууллагууд.

Хүснэгт 10. БНСУ дахь гадаадын иргэд гэмт хэрэгт холбогдсон байдал, 2022 оны байдлаар⁵⁶
(Хэмжих нэгж: хүн, %)

ангилал	2018	2019	2020	2021	2022	
	тоо	тоо	тоо	тоо	тоо	эзлэх хувь
Нийт	32313	36400	35390	29450	30954	100
Бусад	8011	10050	9181	7012	8290	26.8
Хүч хэрэглэх	8549	8769	7917	6250	6721	21.7
Замын хөдөлгөөн	7123	7690	7910	7398	6554	21.2
Мэхлэх ⁵⁷	3846	4388	5011	3931	4180	13.5
Хулгай	2916	3158	2756	2342	2347	7.6
Мансууруулах бодис	549	1027	1383	1564	1678	5.4
Хүчин	766	732	590	535	706	2.3
Мөрийтэй тоглоом	420	434	500	327	351	1.1
Дээрэм	51	70	66	51	82	0.3
Хүний амь бүрэлгэх	82	82	76	40	45	0.1

Эх сурвалж: E-나라지표서비스. 죄종별 외국인 범죄현황-г ашиглан зохиогч боловсруулав.

БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоотой холбоотой асуудал. БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны хэрэгжилтийн бэрхшээлийн тухайд нэгдүгээрт, тогтолцооны үндсэн зарчим хэрэгжиж чаддаггүй байна. Тухайлбал хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцооны үндсэн зарчимд солонгосчуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэн тэргүүнд тавих, цагаач ажилчдыг тус улсад суурьшихаас урьдчилан сэргийлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд дотоодын болон гадаадын ажилчдыг ялгаварлахгүй тэгш харьцах, ажиллах хүчнийг илгээх болон авахад хээл хахууль үүсгэхгүй байхын тулд төрийн байгууллага зохион байгуулж удирдах, зах зээлийн эрэлтэд тохируулан гадаад ажилчдыг оруулах гэсэн зарчим байдаг. Гэтэл дотоодын ажилчдаас гадаадын ажилчдад олгох цалин болон хангамж бага байдгаас гадаад ажилчдыг авч ажиллуулах, хууль бус гадаадын иргэдийг ажиллуулж цалинжуулах, ажлын байран дээр дотоодын болон гадаадын ажилчдыг ялгаварлах зэрэг нь одоо ч оршин тогтнож байна.

Хоёрдугаарт, Ажлын байр солих асуудал маш их гардаг. Гадаадын ажилчид тус улсад орж ирэхээсээ өмнө хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажил олгогчийн ажлын байранд ажиллаж эхлэх ёстой бөгөөд бусад ажлын байр руу шилжихийг хязгаарласан байдаг. Тухайлбал, 3 сараас дээш ажилласан тохиолдолд ажлын байр солих, 3-аас дээш удаа солихгүй гэх мэт хязгаарлалт байдаг. Бодит байдал дээр гадаадын ажилчид ажлын урт цаг, хортой бохир нөхцөл, амьдрах орон байрны нөхцөл, бага цалин гэх зэрэг асуудлаас болж ажлын байраа солихыг маш их хүсдэг. Ажлын байрны хязгаарлалт нь гадаад ажилчдыг тогтвортой ажиллуулах зайлшгүй арга хэмжээ боловч гадаадын ажилчид ажлын нөхцөлөө сайжруулах тулд хууль бусаар ажиллахыг илүүд үзэх нь их байна. Өмнөх хэсэгт өгүүлсэн 2023 онд хууль бус болсон гадаад иргэдийн хамгийн их нь гэрээт ажилчид 708 хүн буюу 37% байгаа нь үүнийг баталж байна. Мөн ажил олгогч нь ажлын байран дээрээ шударга бус үйлдэл гаргасан тохиолдолд гадаадын ажилчин түүнийг холбогдох газарт мэдэгдэх эсвэл ажлаасаа гарах боломжтой байдаг. Гэвч хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцооны дагуу гадаадын иргэдийн хувьд халдлагад өртөх, ажлын

⁵⁶ E-나라지표서비스. (2023.09.13.) 죄종별 외국인 범죄현황.

https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1618

⁵⁷ Хуурамч мэдүүлэг өгөх, худал гүтгэх, хээл хахууль өгөх, хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хуулийг зөрчих, эмнэлгийн үйлчилгээний тухай хуулийг зөрчих.

байраа солих зөвшөөрөл авах зэрэгт шаардлагатай баримт, нотолгоог гаргахад маш хэцүү байдаг⁵⁸. Үүний улмаас гадаадын ажилчид эрхээ хамгаалах боломжгүй байдаг байна.

Гуравдугаарт, Ажиллах хүч хүлээн авагч улсын хувьд БНСУ нь цөөн салбарт ажиллах хүч оруулж байгаа учраас үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй ялгаварлах байдал⁵⁹ үүсдэг байна. Тухайлбал, ажиллах улс илгээгч орнуудыг жижиг дунд үйлдвэрүүдээс бусад үйлдвэрлэлийн салбарт ажиллах хүрээг нь хязгаарласан байдаг.

Хүснэгт 11. Гадаадын ажилчид ажиллуулдаг салбарт илгээгч улсуудыг хуваарилсан байдал

Салбар	Улс
Барилга	Шри Ланка, Вьетнам, Тайланд, Камбож, Мьянмар, Хятад
ХАА	Вьетнам, Тайланд, Камбож, Балба, Мьянмар, Хятад
Загасны аж ахуй	Шри Ланка, Вьетнам, Индонез, Зүүн Тимор, Хятад
Үйлчилгээ	Монгол, Узбекистан, Хятад

Эх сурвалж: Юүн Ча Ху. (2021). “БНСУ дахь цагаач ажилчдын байдал ба хөдөлмөр эрхлэх тогтолцооны өнөөгийн байдал”-аас дахин ашиглав.

Жишээлбэл, дээрх хүснэгтээс харахад үйлчилгээний салбарт Монгол, Узбекистан, Хятад улсын гэрээт ажилчид ажиллаж болох бөгөөд өмнөд азийн орнуудын ажилчдад хязгаарлалттай байна. Үүнийг тайлбарласан тайлбар байхгүй байгаа нь өнгөц харахад үйлчилгээний салбарт ажиллах гадаад ажилчдыг арьсны өнгөөр ялгаварласан байж болзошгүй харагддаг гэжээ.

Дөрөвдүгээрт, БНСУ-ын хуулийн зарим мэргэжилтнүүд “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох систем нь мэргэжлийн бус ажлын визээр ажиллаж буй гадаадын ажилчдад зориулсан систем юм. Энэ систем нь гадаадын ажилчдын эрхийг баталгаажуулахаас илүүтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж байгаа солонгос ажил олгогчид гадаад ажилчдыг илүү хялбар удирдах, ашиглах тогтолцоо”⁶⁰ гэж шүүмжилдэг. Гадаад ажилчид нь хэлний бэрхшээл, хууль эрх зүйн тогтолцооны талаарх мэдээлэл дутмаг гэхээсээ илүүтэй гол асуудал нь цагаач ажилчдын оршин сууж, ажиллах өнөөгийн тогтолцоо нь тэднийг идэвхгүй, эрхээ хамгаалах боломжийг нь хязгаарлан боловсруулсан явдал юм гэж үзэж байна.

Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцон дахь асуудал: Энэ тогтолцоонд байгаа гол асуудал нь нэгдүгээрт, энэ улирлын чанартай ажил хийлгэх эрхийг орон нутгийн засаг захиргаа өөрөө хариуцан зохион байгуулахаар заасан. Гэтэл орон нутгийн захиргаа нь гадаад улсын орон нутгийн захиргаатай холбогдо, гэрээ байгуулах, ажилчдыг авчрах, зохион байгуулах зэрэг ажлуудыг хийхэд боловсон хүчин хүрэлцдэггүй, тулгарсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд бэрхшээлтэй байдаг. Холбогдох яамдаас түр хороо байгуулж ажиллах хүчнийг нэвтрүүлэх, сонгох боловч тэдний үүрэг нь үүгээр дуусдаг байна⁶¹. Тухайлбал, Хууль зүйн яам нь зөвхөн хууль бусаар оршин суух асуудлыг хариуцдагаараа хязгаарлагдах гэх мэт.

Хоёрдугаарт, Улирлын чанартай гадаадын ажилчдыг хамгаалах хууль эрх зүйн асуудал хангалтгүй байдаг. Тухайлбал хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчиж байгаа хамгийн том асуудал нь хөдөлмөрийн гэрээ юм. Судалгаанаас үзэхэд улирлын чанартай ажилчид бүгд хөдөлмөрийн стандарт гэрээ байгуулсан боловч зөвхөн солонгос, англи хэл дээр гэрээ хийсэн, эх хэл рүү нь хийсэн орчуулгыг олгоогүйгээс хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайн мэддэггүй байх тохиолдол цөөнгүй гарчээ. Энэ нь тэднийг "зуучлагчийн

⁵⁸ 조영관. (2018.06.12.). “고용허가제의 문제점” – EBS 공감시대 인터뷰. 법무법인 덕수.

<https://duksu.co.kr/?p=3512>

⁵⁹ 윤자호. (2021). 한국 이주노동자 실태와 고용허가제의 현황- 비전문취업자(E-9), 방문취업자(H-2)를 중심으로. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼. 2021(1). pp.1-35.

⁶⁰ 조영관. (2018.06.12.). op.cit.

⁶¹ 김수나. (2024.01.28.). 계절근로자 보호장치·운영규정 관련 법·제도 사실상 공백. 한국 농정.

<https://www.ikpnews.net/news/articleView.html?idxno=62747>

заль" эсвэл "албадан хөдөлмөр"-ийн эрсдэлд оруулдаг. Жишээлбэл, "цалин, амралтын өдрүүдийг ажилчинтай тохиролцоно" гэх мэт хэллэгүүд нь ажил олгогчийн хүслийг дагаж мөрдөх магадлалтай бөгөөд долоо хоногт нэг удаа амрах, эсвэл байр, хоолоор хангасан нь хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгал болох тохиолдлууд байна. Өөрөөр хэлбэл эх хэлээр нь хөдөлмөрийн гэрээ олгох нь маш чухал байна. Түүнчлэн одоогийн мөрдөгдөж буй Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуульд хөдөө аж ахуй, мал аж ахуй, загас агнуурын салбарт ажиллагсдын ажлын цаг, завсарлагаа, амралтын талаарх зохицуулалтыг ажлын онцлогоос шалтгаалан хэрэглэхгүй байгаа нь үүнд нөлөөлж байна.

Гуравдугаарт, Хөдөө орон нутгийн засаг захиргааны хийх ёстой гадаад улсын орон нутгийн байгууллагатай гэрээ хийх, хэрэгжүүлэх үйл явцыг хөнгөвчлөх зорилготой брокер, зуучийн компаниуд байгуулагдан үйл ажиллагаа явуулж эхэлжээ. Энэ нь орон нутгийн захиргааны улирлын чанартай ажилчидтай холбоотой үйл ажиллагааг нь хөнгөвчлөх давуу талтай боловч гадаадын ажилчдаас зуучлалын өндөр хөлс авч байгаа нь хүндрэл учруулж байна. 2024 оны 6 сарын байдлаар солонгос эзэнтэй брокерын компани улирлын чанартай ажилд гадаад ажилчдыг зуучлахдаа дунджаар 1700 долларын зуучлалын хөлс авна гэжээ. Цаашид үүнийг анхаарах шаардлагатай бөгөөд брокерын компанийн ашгаас үүдэлтэй энэ үйл явц нь нь хөдөө орон нутагт шаардлагатай улирлын чанартай гадаад ажилчдыг хангах үйл ажиллагаанд саад болж байна. Улмаар БНСУ болон гадаад улсын орон нутгийн байгууллагын нэр хүндийг унагаж, хоёр улсын хамтын ажиллагаанд бэрхшээл учруулж байна.

2.5. Гадаадын ажиллах хүчний тухай Чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт тусгасан байдал

Дэлхийн улсуудын жишгээс харахад ЧХХ-т ажиллах хүчний асуудлыг тодорхой хэмжээнд тусгасан байдаг. БНСУ-д бусад улстай байгуулсан ЧХХ-тээ хөдөлмөрийн хамтын ажиллагаа, ажиллах хүчний талаар ямар бодлого баримталдгийг энэ хэсэгт судаллаа.

БНСУ нь 2024 оны 3 сарын байдлаар 60 гаруй улсыг хамруулсан чөлөөт худалдааны 21 хэлэлцээртэй. Үүнээс 18 нь Чөлөөт худалдааны хэлэлцээр (ЧХХ), Энэтхэг болон Индонези улстай Иж бүрэн эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр (CEPA-Comprehensive Economic Partnership Agreement) байгуулсан, 2022 оноос Бүс нутгийн иж бүрэн эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр (RCEP-Regional Comprehensive Economic Partnership)-ийн гишүүн болсон.⁶² БНСУ нь бусад улстай байгуулсан ЧХХ-тээ хөдөлмөрийн стандартыг оршил хэсэгт дурдах, гадаадын ажиллах хүчний талаар бие даасан бүлэг болгох, эсхүл тусдаа туслах гэрээ байгуулах, хавсралт оруулах зэргээр тусгаж байна. Ихэнх хэлэлцээрт Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-ын үндсэн конвенцыг дэмжиж, соёрхон батлах, үндэсний хууль тогтоомжид тусган хэрэгжүүлэх асуудлыг оруулдаг ажээ.

БНСУ-д үйлдвэрлэл, үйлчилгээ өндөр хөгжсөн ч ажиллах хүчний эрэлт өндөртэй байдаг. Гэсэн ч насжилт өндөр болж, залуу үеийнхэн нь хүнд хөдөлмөр хийхээс зайлсхийж байгаа зэргээс шалтгаалж ажиллах хүчин байнга хомсдолтой байдаг. Үүнийг гадаадын ажилчид, ялангуяа хөгжиж буй улсын ажиллах хүчнээр нөхдөг бөгөөд хууль ёсны болон хууль бус хөдөлмөр эрхлэлт аль аль их байдаг. Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой гэмт хэрэг болон нийгмийн сөрөг үзэгдлүүд их гарч байгаа тул ЧХХ-т гадаадын ажиллах хүчний талаар хатуу бодлого баримталдаг. БНСУ нь бусад улстай байгуулсан ЧХХ-тээ хувь хүмүүсийн шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой заалтыг бие даасан бүлэг болгон оруулахдаа гол төлөв мэргэжлийн хүмүүс, бизнес эрхлэгчид, хөрөнгө оруулагчдыг түнш орнуудад нэвтэрч, ажиллах боломжийг хөнгөвчлөх зорилго агуулж байна. Эдгээр заалт нь хэлэлцээр бүрд харилцан адилгүй байдлаар тусгагдаг. Тухайлбал,

БНСУ-Чилийн ЧХХ: Энэ нь БНСУ-ын анхны хэлэлцээр бөгөөд Бизнес эрхлэгчид түр хугацаагаар орох гэсэн бие даасан бүлэгтэй. Уг бүлгийг Бизнесийн зочид, Худалдаа эрхлэгч болон хөрөнгө оруулагч, Компани доторх шилжилт гэсэн 3 үндсэн хэсэгт хувааж, тэдний визний ангилал, түр хугацаагаар ажиллаж амьдрах нөхцөлийг тодорхойлсон⁶³.

БНСУ-Сингапурын ЧХХ: Бизнес эрхлэгчид түр хугацаагаар орох асуудлыг тусгасан ба бизнес эрхлэгч

⁶² Отгонсайхан Н., Номинцэцэг Ө, Дэлгэржаргал Э. (2023). Монгол Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс хоорондын эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр: Гаалийн тарифын хэлэлцээ хийхэд анхаарах зарим асуудал. *МУ-ын ШВА-ийн олон улс судлалын хүрээлэнгийн "Олон улс судлал" сэтгүүл*, 46. р.116.

⁶³ БНСУ-ын гадаад харилцаа, худалдааны яам. (2003). БНСУ-Чили улсын ЧХХ-ийн гол агуулга.

гэж бараа худалдаалах, үйлчилгээ үзүүлэх, хөрөнгө оруулалтын үйл ажиллагаа эрхэлдэг иргэнийг хэлэхээр заасан. Мэргэжлийн үйлчилгээ; Компьютер болон холбогдох үйлчилгээ; Харилцаа холбооны үйлчилгээ; Санхүүгийн үйлчилгээ; Аяллын хөтөч, орчуулагчийн үйлчилгээ дээр илүү анхаарал хандуулсан. Мөн үйлчилгээний нийлүүлэгчийн зөвшөөрөл, лиценз, гэрчилгээ олгох стандарттай холбоотойгоор харилцагч улсад олж авсан боловсрол, туршлага эсхүл лиценз, сертификатыг хүлээн зөвшөөрөхөөр заасан. Тухайлбал мэргэжлийн инженерүүд хялбар нэвтрэх боломжийг олгох зорилгоор БНСУ нь Сингапурын 2 их сургуулийг, Сингапур нь БНСУ-ын 2 их сургуулийг мэргэжлийн инженерийн их сургууль гэж хүлээн зөвшөөрсөн. Мөн хоёр улс мэргэжлийн инженерүүдийг харилцан хүлээн зөвшөөрөх тухай ярилцахаар тохирсон⁶⁴. **БНСУ-ASEAN ЧХХ:** Олон талт тогтолцооны түвшнийг хадгалж мэргэжлийн бус (гоо сайханч, массажист гэх мэт) нэмэлт ажиллах хүчнийг оруулах боломжоос зайлсхийсэн. Ерөнхийдөө БНСУ-ын хөдөлмөрийн зах зээл дээр гадаадын ажиллах хүчинтэй холбоотой хууль бусаар оршин суух асуудал хурцдаж байгаа тул хөгжиж байгаа орнуудад маш болгоомжтой хандаж байгаа⁶⁵.

БНСУ- Энэтхэгийн ЧХХ: Хэлэлцээрийн 8-р бүлэгт “Ажиллах хүчний шилжилт” заалтыг оруулсан ба гол зохицуулалтыг дэлгэрүүлж үзвэл⁶⁶:

- Хувь хүн (natural person), үйлчилгээний худалдаа эрхлэгч, (service seller), барааны худалдаа эрхлэгч (seller of goods), мэргэжилтэн (professional), бизнесийн зочин (business visitor), компани доторх ажилтны шилжилт (intra-corporate transferee) болон менежер, гүйцэтгэх захирлын хэн байхыг тодорхойлсон.
- Бараа болон үйлчилгээ нийлүүлэгч, хөрөнгө оруулалттай компанийн удирдлага харилцан түр хугацаагаар хилээр нэвтрэн орох хүсэлт гаргахад түргэн шуурхай хандах
- Харилцан хүлээн зөвшөөрөх гэрээ байгуулсан мэргэжлийн хүмүүсийн түр нэвтрэх хүсэлт, оршин суух хугацааг сунгах хүсэлтийн шийдвэрийг түргэсгэх
- Бизнесийн зорилготой хилээр нэвтрэхэд БНСУ 90 хоног хүртэл, Энэтхэг улс 180 хоног хүртэл виз олгох
- Хөрөнгө оруулалттай компанийн мэргэжилтнүүд эхний удаад БНСУ 2 жил, Энэтхэг улс 1 жилийн оршин суух зөвшөөрөл олгож, дараа нь 1 жилээр сунгах ба гэрээний хугацаанд богино хугацаагаар харилцан зорчихыг зөвшөөрсөн.
- Тодорхой нөхцөлийг хангасан мэргэжилтнийг 1 жил хүртэл оршин суухыг зөвшөөрсөн.
- Дээрх нөхцөлөөр оршин сууж байгаа иргэдийн гэр бүлийг шаардлага хангасан нөхцөлд ажил эрхлэхийг нь зөвшөөрчээ.
- Энэ бүлгийн хавсралтад “Мэргэжилтний жагсаалт”-аар 8 салбарын 163 төрлийн мэргэжилтнийг харилцан зөвшөөрсөн байна. Энэ 8 салбар нь компьютерын мэргэжилтэн, инженер, менежментийн зөвлөгөө, техник харилцаа холбооны мэргэжилтнүүд, байгалийн ухааны эрдэмтэд, зар сурталчилгааны мэргэжилтэн, англи хэлний туслах багш гэсэн салбарууд юм.

БНСУ-Перу улсын ЧХХ: Энэ хэлэлцээрт ажиллах хүчний шилжилтийн тухай “Хөдөлмөр” гэсэн бүлэг оруулсан ба 66 төрлийн мэргэжлийн чиглэлээр хэлэлцсэн. Үүнд: мэдээллийн технологи, инженер, зөвлөх, докторын зэрэг бүхий биологич, биохимич чиглэлийн 40 мэргэжил; компьютер, интерьер дизайнер, орчуулагч, тогооч чиглэлийн 26 мэргэжил орсон байна. Харин хууль бусаар оршин суухаас сэргийлж тоо хэмжээг хязгаарлах, хөдөлмөрлөж байгааг баталгаажуулан шалгах тухай нэмж оруулсан⁶⁷.

БНСУ-Шинэ зеландын ЧХХ: “Бизнес эрхлэгчид түр хугацаагаар орох”, “Хөдөлмөр” гэсэн 2 бүлгийг оруулж иргэдийн шилжилттэй холбоотой зүйлийг тохирсон⁶⁸. Үүнд:

⁶⁴ БНСУ-ын гадаад харилцаа, худалдааны яам, БНСУ-ын гадаад эдийн засгийн бодлого судлалын хүрээлэн. (2005). БНСУ-Сингапур улсын ЧХХ-ийн гол агуулга.

⁶⁵ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам, БНСУ-ын гадаад эдийн засгийн бодлого судлалын хүрээлэн. (2009). БНСУ-ASIEN ЧХХ-ийн гол агуулга.

⁶⁶ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам, БНСУ-ын гадаад эдийн засгийн бодлого судлалын хүрээлэн. (2009). БНСУ-Энэтхэг улсын ЧХХ-ийн гол агуулга.

⁶⁷ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. (2003). БНСУ-Перу улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

⁶⁸ БНСУ-ын Үйлдвэрлэл Худалдаа Баялгийн Яам. (2015). БНСУ-Шинэ зеланд улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

- “Бизнес эрхлэгчид түр хугацаагаар орох” бүлэгт хоёр улсын бизнес эрхлэгч, хөрөнгө оруулалттай компанийн ажилчид, үйлчилгээний нийлүүлэгч-бизнес эрхлэгч-мэргэжилтэн, гэрээт үйлчилгээ нийлүүлэгчийн хилээр орохыг хөнгөлөх, оршин суух хугацааг олгох тухай тохиролцсон.
- Үйлчилгээний нийлүүлэгчийн жагсаалтыг харилцан тохирсныг харвал 1) Барилга, эрчим хүч үйлдвэрлэх төхөөрөмжөөс бусад үйлдвэрийн тоног төхөөрөмж, машин механизмыг суурилуулах, удирдах, засварлах үйлчилгээ, 2) Байгалийн шинжлэх ухаантай холбоотой техникийн мэдлэг эсвэл техникийн зөвлөх үйлчилгээ, 3) Нягтлан бодох бүртгэлийн зөвлөх үйлчилгээ, 4) Архитектурын үйлчилгээ, 5) Менежментийн зөвлөх үйлчилгээ, 6) Мэргэжлийн инженерийн үйлчилгээ багтаж байна.
- Иргэдийн шилжилттэй холбоотой Воркинг Холидэй (Working Holiday)⁶⁹-ийн талаар тусгай амлалт БНСУ авсан. Үүнд оролцогчийн тоог 1800 байсныг 3000 болгож, ажиллах хугацааны хязгаарлалтыг халж, хэлний бэлтгэлийг 3 сараас 6 сар болгож сунгана гэж амласан байна.

БНСУ-Австралийн ЧХХ: Талуудын Дэлхийн худалдааны байгууллага (ДХБ)-д элсэхдээ авсан үүрэг амлалтын хүрээнд заалтыг тусгасан. Энд хоёр орны чадварлаг үйлчилгээ нийлүүлэгчид, хөрөнгө оруулагчид болон бизнесийн зочдыг хилээр түр хугацаагаар нэвтрүүлэх, ажиллах, амьдрах асуудал орно. Хэлэлцээрийн хүрээнд БНСУ дараах ангиллаар нэвтрэх боломжийг олгосон. Үүнд: А) 3 жил хүртэлх хугацаанд компани доторх шилжин ажиллаж буй хүмүүс (гүйцэтгэх захирал, менежер, мэргэжилтэн); Б) худалдаа эрхлэгчид, хөрөнгө оруулагчид хоёр жил хүртэл хугацаагаар; В) гэрээт үйлчилгээ нийлүүлэгчид, тодорхой салбарт нэг жил хүртэл хугацаагаар; Г) бизнесийн зочдод 90 хүртэл хоног. Дээрх ангиллын дагуу нэвтрэх зөвшөөрөл авсан Австралийн иргэн, эхнэр/ нөхрийнхөө адил ижил хэмжээний нэвтрэх, оршин суух зөвшөөрөл олгоно. Австралийн талаас дараах ангиллын хүмүүст нэвтрэх боломжийг олгосон. А) аж ахуйн нэгжийн дотооддоо шилжин ажиллаж байгаа мэргэжилтний хувьд хоёр жил хүртэл, гүйцэтгэх захирал эсвэл ахлах менежерийн хувьд дөрвөн жил; Б) бие даасан гүйцэтгэх захирал хоёр жил; В) гэрээт үйлчилгээ нийлүүлэгчид нэг жил; Г) бизнесийн зочдод 90 хүртэл хоногийн хугацаатай. Түүнчлэн Австрали улс гэрээнд заасны дагуу 12 сараас дээш хугацаагаар хилээр нэвтрэх эрх авсан солонгос иргэний асрамжид байгаа хүмүүс болон эхнэр, нөхөрт нэвтрэх боломжийг олгосон⁷⁰.

Мөн Австралийн иргэд болон байнгын оршин суугчдад түр хугацаагаар орох, оршин суух талаар Солонгосын амлалт ижилхэн хамаарна. Хоёр улс цагаачлалын албан ёсны хүсэлтийг шуурхай хянан шийдвэрлэх, визний мэдүүлгийн явцын талаар цаг тухайд нь мэдээллээр хангах, нөгөө талын иргэний шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой хялбаршуулсан журам, шаардлагыг хангах үүрэг хүлээсэн. Түр нэвтрэхэд тавигдах шаардлагуудын талаарх тайлбар материалыг олон нийтэд нээлттэй болгох, нөгөө талын нутаг дэвсгэрт түр нэвтрэхийг сонирхсон хүмүүсийн асуулгад зохих ёсоор хариу өгөх үүрэг хүлээдэг.

БНСУ-БНХАУ-ын ЧХХ: Уг хэлэлцээрт “Иргэдийн шилжилт” бүлэг орсон нь бусад хэлэлцээр дээр хувь хүний шилжилтийн тухай бүлгээс харьцангуй олон заалт орсон ба 4 хавсралттай. Үүнд: 1) хувь этгээдийн шилжилтийн тухай амлалт, 2) визийг хөнгөвчлөх, 3) хөрөнгө оруулалтыг хялбарчлах тусгай амлалт, 4) гэрээт үйлчилгээ нийлүүлэгчийн жагсаалт. Мөн дараах онцлог заалтыг дурдаж болно⁷¹.

- Энэ бүлгийн тохиролцоог хэрэгжүүлэх, иргэдийн шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой асуудлыг хянан шийдвэрлэх зорилгоор хоёр улсын цагаачлалын албаны ажилтнуудаас бүрдсэн “Иргэдийн шилжилт хөдөлгөөний хороо”-г байгуулахаар тохиролцсон.
- Хоёр улсын хоорондын визний асуудлыг хялбарчлах, хөрөнгө оруулагч ба хөрөнгө оруулалттай компанид ажиллагчдын визийг доод тал нь 2 жилээр олгохоор тохирсон.
- Хоёр тал иргэдийг хилээр орох нөхцөлийн тухай амлалтаа улс тус бүр тусад нь жагсааж баталгаажуулсан. Үүнд: бизнесийн зорилготой зорчигч, үйлчилгээний нийлүүлэгч, хөрөнгө оруулалттай компанийн ажилтнууд, гэрээт үйлчилгээний нийлүүлэгчдэд зориулсан тодорхой амлалтыг оруулжээ.

⁶⁹ БНСУ нь Шинэ Зеландыг оруулаад 20 гаруй улстай Воркинг Холидэй хэлэлцээрийг байгуулсан.

⁷⁰ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. (2014). БНСУ-Австрали Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

⁷¹ БНСУ-ын Үйлдвэрлэл Худалдаа Баялгийн Яам. (2015). БНСУ-Хятад Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

- Гэрээт үйлчилгээний нийлүүлэгчийн жагсаалтыг хоёр улс тус тусдаа гаргасан. Хятадын талаас 8 салбар байгаа бөгөөд архитектур, инженеринг, нэгдсэн инженеринг, хот төлөвлөлт (ерөнхий хот төлөвлөлт орохгүй), компьютертой холбоотой үйлчилгээ, барилга ба холбогдох инженерингийн үйлчилгээ, боловсрол (нийлүүлэгч нь бакалавраас дээш боловсролтой, 2-с дээш жил ажилласан туршлагатай), аялал жуулчлал гэсэн салбар байна.
- Хөрөнгө оруулагч ба хөрөнгө оруулалттай компанид ажиллагчдын визийг олгох хугацааг багадаа 1-2 жилээр тохирсон.

БНСУ-Төв Америкийн ЧХХ: Хөдөө аж ахуй, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ зэрэг салбар дахь ажиллах хүчний хөдөлгөөнийг голчлон тусгасан. БНСУ болон Төв Америкийн аль алиных нь хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээг хангахын тулд түр хугацаагаар ажиллах зөвшөөрөл олгох, ур чадварыг ижил үнэлэх, боловсрол, сургалтын чиглэлээр хамтран ажиллах тухай заалтууд багтдаг⁷².

БНСУ-Их Британийн ЧХХ: Энэ хэлэлцээрийг өндөр хөгжилтэй, хүчирхэг эдийн засагтай оронтой байгуулсан учраас технологи, санхүү, эрүүл мэнд, судалгаа зэрэг салбарт өндөр ур чадвартай мэргэжилтний шилжилт хөдөлгөөнийг хөнгөвчлөхөд чиглэгддэг. Ажиллах хүчний мэргэшлийг харилцан ижил үнэлэх, визний үйл явцыг оновчтой хялбар болгох, хоёр улсын хооронд бизнесийн үйл ажиллагааг дэмжих зорилгоор компани доторх (тус 2 улсад үйл ажиллагаа явуулдаг нэг компани) шилжилт хөдөлгөөн хийх боломжийг нэмэгдүүлэх зэрэг заалтыг тусгажээ⁷³.

БНСУ-Камбожийн ЧХХ: Энэ хэлэлцээр нь Камбожийн ажиллах хүчний ур чадварыг дээшлүүлэхийн тулд боловсрол, сургалтын хамтын ажиллагааг нэмэгдүүлэх зорилготой. Камбожийн нэхмэл эдлэл, хөдөө аж ахуй зэрэг хөдөлмөр их шаарддаг үйлдвэрүүдийг харгалзан хөдөлмөрийн стандарт, шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэх боломжтой. Ажиллах виз, түр оршин суух визний зохицуулалтууд орсон⁷⁴.

БНСУ-Колумбын ЧХХ: Уул уурхай, эрчим хүч, хөдөө аж ахуй, үйлчилгээ зэрэг салбарын мэргэжилтний шилжилт хөдөлгөөнийг дэмжихэд чиглэгдсэн. Мэргэшсэн ажилчдыг хоёр орны хооронд шилжүүлэхэд хялбар болгох үүднээс мэргэжлийн ур чадварыг харилцан ижил үнэлж, хүлээн зөвшөөрөх, цагаачлалын үйл явцыг оновчтой болгох зэрэг заалтууд багтаж байна⁷⁵.

БНСУ-Израилийн ЧХХ: Судалгаа, хөгжүүлэлтийн чиглэлээр хамтран ажиллахыг урьтал болгож, хоёр орны хооронд судлаачид, эрдэмтэд, технологийн мэргэжилтний шилжилт хөдөлгөөнд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгдсэн. Виз олгох үйл явцыг хөнгөвчлөх, эрдэм шинжилгээ, инновац, мэдлэг солилцоог дэмжих, мэргэшлийг хүлээн зөвшөөрөх зэрэг заалтууд багтсан⁷⁶.

БНСУ-Индонезийн иж бүрэн эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр: Үйлдвэрлэл, дэд бүтэц, дижитал эдийн засаг зэрэг салбарын шилжилт хөдөлгөөнийг онцолдог аж. Хоёр улсын хооронд ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг хөнгөвчлөх, хөрөнгө оруулалтыг дэмжих зорилгоор түр нэвтрэх, ажиллах зөвшөөрөл олгох, мэргэжлийн үнэлгээг хүлээн зөвшөөрөх зэрэг заалтууд орсон. Мэргэжлийн үнэлгээг хүлээн зөвшөөрч мэргэжлийн жагсаалтад БНСУ-ын талаас 188, Индонезийн талаас 10 мэргэжил багтсан. Энд харилцааны системийн инженер, программ хангамж ба компьютерын зөвлөх ба инженер, химич, үйлдвэрлэлийн мэргэжилтэн, бохир усны менежментийн мэргэжилтэн, ундааны технологич, газрын гүний дулааны цахилгаан станцын мэргэжилтэн, зөвлөх, нефть байгалийн хийн компанийн эрсдэлийн зөвлөх юм⁷⁷.

РСЕР: Бүс нутгийн иж бүрэн эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр буюу Ази, Номхон далайн 15 орныг хамарсан цогц хэлэлцээр. Энэ хэлэлцээр нь бүс нутаг дахь эдийн засгийн интеграцлал, худалдааг дэмжих зорилготой. Хувь хүний шилжилт хөдөлгөөний тухайд РСЕР -ын гишүүн орнуудын хооронд ажиллах хүчний хөдөлгөөнийг дэмжих, эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих зорилгоор визний хялбаршуулсан журам, мэргэжлийн ур чадварыг харилцан хүлээн зөвшөөрөх, боловсрол, сургалтын

⁷² БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. (2017). БНСУ-Төв Америкийн ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

⁷³ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. (2021). БНСУ-Англи Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй тайлбар бичиг.

⁷⁴ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. (2021). БНСУ-Камбожи Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй тайлбар бичиг.

⁷⁵ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. 2012. БНСУ-Колумб Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

⁷⁶ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. (2021). БНСУ-Израиль Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй тайлбар бичиг.

⁷⁷ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. (2020). БНСУ-Индонези Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй тайлбар бичиг.

хамтын ажиллагааг сайжруулахад анхаарсан. Оролцогч орнуудын эдийн засаг, нийгмийн нөхцөл байдалд тохирсон, янз бүрийн салбар, хөдөлмөрийн зах зээлийн хэрэгцээг хангахын зэрэгцээ эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, интеграцлалыг дэмжих тусгай заалтуудтай⁷⁸.

БНСУ-ын бусад улстай байгуулсан ЧХХ-т өндөр чадвартай, мэргэжлийн ажиллах хүчинтэй холбоотой заалтыг оруулж хэрэгжүүлж байгаа нь дараах давуу талыг бий болгодог. Үүнд:

- БНСУ болон түнш орнуудын хооронд чадварлаг мэргэжилтнүүдийн шилжилт хөдөлгөөнийг хялбарчилж, эдийн засгийн өсөлт, хамтын ажиллагааг дэмжиж байна.
- Мэргэжилтнүүдийн өөр өөр зах зээлд ажиллах, хамтран ажиллах боломжууд нэмэгдэж ур чадвар солилцох, мэдлэгээ хуваалцах, чадавхыг бэхжүүлэхэд түлхэц болдог.
- БНСУ-ын бизнес эрхлэгчид болон мэргэжилтнүүдэд шинэ зах зээлд нэвтрэх боломжийг олгож, өргөжин тэлэх, хөрөнгө оруулалт хийх боломжийг бүрдүүлж байна.

Хэдийгээр дээрх давуу талууд байгаа ч зарим саад бэрхшээл байдгийг судлаачид тодорхойлжээ. Үүнд:

- Зохицуулалтын бэрхшээл: Улс орнуудын зохицуулалтын хүрээ, мэргэшлийн стандартын ялгаа нь гадаадад ажиллахаар зорьж буй мэргэжилтнүүдэд ихээхэн бэрхшээл үүсгэсээр байна.
- Соёлын ялгаа: Хэлний бэрхшээл, соёлын ялгаа, танил бус бизнесийн үйл ажиллагаа нь гадаад зах зээлд нэвтрэх, үр дүнтэй харилцахад мөн хүндрэл үүсгэдэг.
- Дотоодын эсэргүүцэл: Ажлын байрыг нүүлгэн шилжүүлэх, цалингийн ялгаатай байдал, гадаадын ажилчдын өрсөлдөөн зэрэг нь ЧХХ болон хувь хүний шилжилт хөдөлгөөнийг эсэргүүцэхэд хүргэх гэх мэт.
- Визний хязгаарлалт: Визний хатуу шаардлага, боловсруулах хугацаа урт, ажиллах зөвшөөрлийн хязгаарлагдмал квот зэрэг нь мэргэжлийн хүмүүсийн хөдөлгөөнийг хязгаарлаж байна.
- Мэргэшлийг хүлээн зөвшөөрөх: Гадаадад эзэмшсэн мэргэжил, мэргэжлийн диплом үнэмлэхийг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх, зөвшөөрсөн ч хязгаарлагдмал хүрээнд байх гэх мэт.
- Хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл: Цалингийн түвшин, ажлын байрны хүртээмж, хангамж, салбарын мэргэшил зэрэг нь чадварлаг мэргэжилтний тодорхой зах зээлийн сонирхол татахуйц байдалд нөлөөлдөг.

2.6. Бүлгийн дүгнэлт

Энэ бүлэгт хийгдсэн судалгааг дүгнэн үзвэл БНСУ-ын хүн ам хэтийн төлөвийг харахад хойшид нийт хүн ам буурч, үүнийг дагаад хөдөлмөрийн чадвартай хүн амын тоо багасах төлөвтэй байна. Тухайлбал, 2060 онд нийт хүн амд хөдөлмөрийн насны хүний эзлэх хувь 48.8%-49.3%, болох бөгөөд энэ нь 2024 онтой харьцуулахад дунджаар 30 орчим хувь буурахаар болжээ. Хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллах хүчний хомсдол гүнзгийрч, ялангуяа хөдөөгийн бүс нутгийн ажлын байрууд нь эзэнгүй болж, газар тариалан, загас агнуур, жижиг дунд үйлдвэрүүд хэвийн ажиллахад бэрхшээлтэй болж байна. Залуучууд нь мэргэжлийн болон нарийн ур чадвар шаардсан, цалин хөлс өндөр ажлыг илүүд үзэж, бага цалинтай үйлдвэрлэлийн салбарын хүнд ажлаас улам зайлсхийх хандлагатай нь харагдлаа. БНСУ-ын 2021-2031 он хүртэлх дунд хугацааны дотоодын ажиллах хүчний хэтийн төлөвийг харвал нийлүүлэлтийн хувьд ажиллах хүчний дотоодын нийлүүлэлт ихээхэн хязгаарлагдаж, эрэлтийн хувьд мэдээлэл, харилцаа холбоо, мэргэжлийн шинжлэх ухаан-технологи, үйлчилгээний салбар, эрүүл мэнд нийгмийн халамжийн салбарт ажиллах хүчний эрэлт эрс нэмэгдэх төлөвтэй байна.

БНСУ нь ажиллах хүчний хомсдолын асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд 2003 онд “Гадаадын ажилчин ажиллуулах тухай хууль”-ийг баталж, гадаадаас ажиллах хүчин авах 5 хэлбэрийн тогтолцоог хэрэгжүүлж байна. Үүнд “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох ерөнхий тогтолцоо”, “Хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрлийн тогтолцоо”, “Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо”, “Загас агнуурын үйлдвэрлэлд гадаадын ажилчин авах тогтолцоо”, “Мэргэшсэн ажиллах хүчин авах тогтолцоо” зэрэг байна. Үүнийг тоймлон үзвэл дараах байдалтай байна.

1. “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо”-г хэрэгжүүлэхдээ Ерөнхий сайдын дэргэд “Гадаадын

⁷⁸ БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. (2021). БНСУ- RCEP-ын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

ажиллах хүчний бодлогын хороо” байгуулан ажиллаж байна. Энэ хороо нь жил бүр гадаадын ажилчныг ажиллуулах үйлдвэрлэлийн төрөл, хүний тогтоож, холбогдох асуудлыг хянан шийдвэрлэдэг. “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо”-ны дагуу одоогийн байдлаар хөгжиж буй 17 улстай гэрээ байгуулан гадаадын ажилчдыг ажиллуулж байна. Гадаадын ажилчид ажиллаж байгаа салбарыг харвал 2023 оны байдлаар хамгийн их нь буюу 79% нь төрөл бүрийн үйлдвэр байгаа бөгөөд бусад нь хөдөө аж ахуй, загас агнуур, барилгын салбар байна. Хөдөлмөр эрхлэх тогтолцоогоор орж ирэх гадаадын ажиллагсдын тоог 2024 онд 165 000 хүнээр тогтоосон нь 2023 оноос 37,5%-иар өссөн байна. 2024 онд шинээр үйлчилгээний салбар болох зочид буудал, зоогийн газар, барилгын цэвэрлэгээ болон уул уурхайн үйлдвэрлэл зэрэг ажиллах хүчний хомсдол ихтэй газруудад хөдөлмөрийн гэрээт гадаад ажилчдыг ажиллуулахыг зөвшөөрчээ.

2. “Хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрлийн тогтолцоо”-нд зөвхөн гадаад улсад амьдарч байгаа гадаад иргэншилтэй солонгос үндэстнүүд хамрагддаг. Энэ тогтолцоо нь хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох ерөнхий тогтолцоотой харьцуулахад ажиллах хүсэлт гаргах, хилээр нэвтрүүлэх, цагаачлах, ажилд авах зэрэг үйл явцыг нь ихээхэн хөнгөвчилдөг онцлогтой байна. Гадаадын иргэншилтэй солонгос үндэстнүүдийн үндсэн хэл солонгос хэл байдаг бөгөөд ёс заншил, соёлын хувьд адилхан байдаг учраас ажиллах хүчнээр авахад ихээхэн давуу талтай байна.

3. Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо” хөдөө аж ахуй, загасны аж ахуйн салбарын улирлын шинж чанарыг харгалзан хэрэгжүүлж байгаа тогтолцоо юм. Энэ тогтолцооны дагуу нэгдүгээрт, БНСУ-ын орон нутгийн засаг захиргаатай улирлын чанартай ажилчин илгээх санамж бичигт гарын үсэг зурсан гадаад улсын орон нутгийн засаг захиргааны оршин суугчид (тариачид, загасчид), хоёрдугаарт хуримын цагаач иргэдийн эх орондоо байгаа гэр бүлийн гишүүд, гуравдугаарт улирлын чанартай ажилд оролцох шаардлага хангасан БНСУ-д оршин суудаг гадаадын иргэд, дөрөвдүгээрт гадаадын оюутнуудын эцэг эх хамрагдаж байна. Энэ нь БНСУ-ын хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллах хүчин ихээхэн хомсдож гадаадын ажиллах хүчний хэрэгцээ огцом өсөж байгааг харуулж байна.

4. “Загас агнуурын үйлдвэрлэлд гадаадын ажилчин авах тогтолцоо”. Бусад салбартай харьцуулахад амьдрах нөхцөл таагүй, ажлын байрны орчин муу, орлогын түвшин бага байдаг учраас ажиллах хүчин маш их хомсдолтой гадаадын ажилчдын хэрэгцээ өндөртэй салбар юм. Учир нь загас агнуур эрхэлдэг тосгодын хүн ам нь 2013-2020 онд 54.7% буурсан нь цаашид энэ салбарын эрэлт их байхыг харуулж байна.

5. “Мэргэшсэн ажиллах хүчнийг авах тогтолцоо” нь тусгай болон нарийн мэргэжлийн мэдлэг, технологи эзэмшсэн ур чадвар бүхий гадаадын ажиллах хүчийг дэмжих зорилготой. Ялангуяа ажиллах хүчний хомсдолд орсон цутгамал, хэв, гагнуур зэрэг мэргэжлүүд үндсэн том үйлдвэрүүд болон жижиг дунд үйлдвэрүүдийг чадварлаг боловсон хүчнээр хангах зорилготой юм. Үүний тулд тусгай үйл ажиллагаа эрхлэх E-7 визийг мэргэжлийн боловсон хүчин, хагас мэргэжлийн боловсон хүчин, ерөнхий ур чадвартай ажиллах хүч, чадварлаг ажиллах хүч гэж ангилж олгож байна. БНСУ-д гэрээгээр 5-аас дээш жил ажилласан гадаадын ажилчдаас жилийн орлого, ур чадварын түвшин, боловсролын түвшин, нас, солонгос хэлний мэдлэг, ажилласан хугацаа гэх мэтийг тооцоолон оноо өгөх замаар үнэлэн жилд тодорхой квотын дагуу сонгон авч байна.

Сүүлийн жилүүдэд БНСУ-ын Засгийн газрын гадаадын ажиллах хүчнийг ажиллуулах тухай бодлогод богино хугацаанд ихээхэн өөрчлөлт орж өмнөхөөсөө илүү уян хатан, оновчтой бодлогуудыг явуулж байна гэж дүгнэж болно. Үүнд гэрээгээр ажиллаж туршлагажсан гадаадын ажилчдыг хугацааг нь сунган үргэлжлүүлэн ажиллуулах, хөдөө орон нутагт шаардлагатай боловсон хүчнийг гадаадын иргэдээр нөхөн суурьшуулах, үйлчилгээний салбарт гадаад ажилчдыг ажиллуулах, улирлын чанартай ажилд гэр бүлийн цагаач иргэд, гадаад оюутнуудын нутагтаа байгаа гэр бүлийг ажиллуулах, асрахуйн салбарт гадаадын оюутнуудыг ажиллуулах гэх мэт ажиллах хүчний хомсдолыг шийдвэрлэх алсыг харсан бодлогуудыг явуулж байна. Тухайлбал,

- Хөдөлмөр эрхлэх тусгай зөвшөөрлийн тогтолцоонд хамрагдан ирсэн гадаадын гэрээт ажилчдыг “Тогтвор суурьшилтай ажилласан гадаадын ажилчныг дахин ажиллуулах тогтолцоо”⁷⁹ -нд хамруулан урт хугацаанд ажиллаж амьдрах нөхцөлийг нь хангаж байна.
- Бүс нутгийг тэнцвэртэй байлгах Two Track цагаачлалын бодлогыг хэрэгжүүлж, гадаадын оюутнууд, гадаад иргэншилтэй солонгосчуудыг хөдөө орон нутагт суурьшуулахад анхаарч байна.
- Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоонд гарсан өөрчлөлтийг харвал ажиллах хугацааг 8 сар хүртэл сунгаж, буцаан олголт болон хөрөнгө барьцаалах тогтолцоог халахаар шийдвэрлэсэн байна. 2023 оноос эхлэн улирлын чанартай ажилд туршлагагүй ажилд авахыг зөвшөөрч, гэрлэсэн гадаадын иргэдийн эх орондоо байгаа гэр бүлийнхэн, гадаадын оюутнуудын эцэг, эхчүүдийг улирлын чанартай ажил хийхэд дэмжлэг үзүүлж байна.
- БНСУ нь гадаадын оюутнуудыг суурьшуулан ажиллах хүчнээ болгох бодлогыг эрчимтэй явуулж улмаар БНСУ-ын иргэн болгох боломжийг олгож байна. Тухайлбал төгсөөд хөдөө орон нутагт суурьшуулах, ажиллах хүчин хомсдолтой үйлдвэрүүдэд ажиллуулах, асрахуйн салбарт ажиллуулах бодлогууд явагдаж байна.
- Мөн гадаадын ажилчдыг ажиллуулах салбараа өргөтгөж зочид буудал, хоолны газар, барилгын цэвэрлэгээ, хүргэлт, асрахуй зэрэг салбарыг нэмжээ. Эдгээр салбарууд нь ажиллах нөхцөл нь хүнд, ажлын цаг урт, цалин хөлс бага байдаг тул дотоодын ажиллах хүчин ихээхэн дутагдалтай салбар юм.

БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогын хэрэгжилтэд тулгарч буй бэрхшээлийг харвал гадаадын иргэдийн хууль бусаар оршин сууж ажил эрхлэх, гэмт хэрэгт холбогдох байдал буурахгүй байгаа нь хүндрэл учруулж байна. Мөн Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны хэрэгжилтэй холбоотой бэрхшээлүүд, улирлын чанартай ажилчин авахтай холбоотой асуудлууд шийдэгдэж чадаагүй байна. Үүнийг тоймлон үзвэл:

- Хууль бусаар оршин суудаг гадаадын иргэдийн асуудал нь ажиллах хүчний зах зээл дээрх хамгийн зөрчилдөөнтэй, бэрхшээлтэй асуудал болоод удаж байгаа боловч хууль бус иргэдийн тоо буурахгүй байна. Үүнд өмнө байсан хууль бус иргэд дээр сүүлийн жилүүдэд гэрээт ажилчид, хэлний бэлтгэлд суралцаж байсан гадаад оюутан, ажил хайх эрхтэй оршин суугч, дүрвэгчийн болон хуримын визтэй гадаад иргэд хамгийн ихээр хууль бус болж байна.
- БНСУ-д оршин сууж байгаа гадаад иргэд гэмт хэрэгт холбогдох нь мөн буурахгүй байна. Үүнд хамгийн их холбогдсон хэрэг нь хүч хэрэглэх, замын хөдөлгөөнтэй холбоотой хэрэг, мэхлэх хэрэг зэрэг байна.
- БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны хэрэгжилтэй холбоотой бэрхшээлийн тухайд нэгдүгээрт, тогтолцооны үндсэн зарчим хэрэгжиж чаддаггүй гэж мэргэжилтнүүд дүгнэж байна. Үүнд солонгос хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг нэн тэргүүнд тавих, гадаадын ажилчдыг тус улсад суурьшихаас сэргийлэх, гадаадын ажилчдыг ялгаварлахгүй тэгш харьцах, ажиллах хүчнийг илгээх болон авахад хээл хахууль үүсэх зэрэг асуудлууд шийдвэрлэгдэж чадахгүй байна. Хоёрдугаарт, Ажлын байр солих асуудал маш их гарч байгаа бөгөөд ажлын байрны хязгаарлалт нь гадаад ажилчдыг тогтвортой ажиллуулах зайлшгүй арга хэмжээ боловч хууль бусаар амьдрахыг сонгоход нөлөөлж байгаа нь харамсалтай байна. Гуравдугаарт, цөөн салбарт ажиллах хүч оруулж байгаа учраас ажиллах улс илгээгч орнуудын ажиллах хүрээг нь хязгаарласан тал харагдаж байна. Дөрөвдүгээрт, гадаадын ажилчдын эрхийг баталгаажуулахаас илүүтэйгээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж байгаа солонгос ажил олгогчид гадаад ажилчдыг илүү хялбар удирдах, ашиглах тогтолцоо⁸⁰ гэж шүүмжлэлийг мэргэжилтнүүд өгч байна.
- Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцон дахь гол асуудал нь орон нутгийн засаг захиргааны зохион байгуулалт, боловсон хүчин хүрэлцэхгүй байна. Мөн улирлын чанартай цагаач

⁷⁹ Working Korea вэб сайт. (Retrieved 30 May. 2024). Гадаад ажилчдыг ажиллуулах систем: Тогтвор Суурьшилтай Ажилласан Гадаад Ажилчин Дахин Нэвтрэх Ажиллах Тогтолцоо. <https://www.workinkorea.org:5443/mn/216>

⁸⁰ 조영관. (2018.06.12.). op.cit.

ажилчдын хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахтай холбоотой зөрчилдөөн шийдвэрлэгдэж чадсангүй. Эцэст нь брокерын компанийн үйл ажиллагаа нь хөдөө орон нутагт шаардлагатай улирлын чанартай гадаад ажилчдыг хангах үйл явцад сөрөг нөлөө үзүүлж байна гэж дүгнэж болно.

БНСУ-ын ажиллах хүчний хомсдолыг шийдвэрлэх дээрх 5 тогтолцооны эхний 4 нь мэргэжлийн бус ажилчдыг оруулж ирж байна. Харин “Мэргэшсэн ажиллах хүчнийг авах тогтолцоо” удаан ажилласан мэргэшсэн ажилчдыг үргэлжлүүлэх ажиллуулж, асрахуйн салбарт мэргэшсэн ажилчдыг ажиллуулахаар болж байгааг энэ судалгаанаас харж болно. Тэгвэл цаашдаа мэргэжлийн бус ажилчдаас гадна мэргэжлийн салбарт ажиллах хүчин шаардлагатай байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн төлөв дээр гарсан билээ.

Дэлхийн улсуудын жишигт ЧХХ-тээ худалдааг хөнгөвчлөхөөс гадна ажиллах хүчний хамтын ажиллагааг тусгасан байдгийн дагуу БНСУ-ын бусад улстай байгуулсан ЧХХ-т хэрхэн тусгасныг харвал ажиллах хүчний шилжилтийн асуудалд хатуу бодлого баримталж байна. Ерөнхийдөө БНСУ-ын хөдөлмөрийн зах зээл дээр гадаадын ажиллах хүчинтэй холбоотой хууль бусаар оршин суух асуудал хурцдаж байгаа тул ЧХХ-тээ ялангуяа хөгжиж байгаа орнуудад маш болгоомжтой хандаж байна.

БНСУ-ын байгуулсан ЧХХ-үүдээс 8-д нь хөдөлмөр болон ажиллах хүчин, хувь хүний шилжилтийн тухай тусгагдсан байна. Үүнд. Энэтхэг, АНУ-тай ажиллах хүчний шилжилт, ЕХ, Канад, Шинэ Зеланд улстай хөдөлмөр, Австрали, Хятад, ASEAN-на 10 улстай хувь хүний шилжилт гэсэн бүлгүүд багтсан байна. Үүнээс өндөр хөгжилтэй, ЕХ, Канад улстай хийсэн хэлэлцээр нь ажиллах хүчний шилжилтийн тухай агуулга байхгүй байна. БНСУ болон Монгол Улс нь Энэтхэг, Хятад, Индонез улсын жишгээр мэргэжлийн ажиллах хүчнийг ажиллуулах болон гэрээт нийлүүлэгчийн тухай хэлэлцээртээ оруулбал компьютер, техник-технологийн мэргэжилтэн, хуульч, тогооч, орчуулагч зэрэг мэргэжлийн ажилтнууд БНСУ-д ажиллах нөхцөл бий болох боломжтой байна.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. БНСУ ДАХЬ МОНГОЛ АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

3.1. БНСУ-ын гадаадын ажиллах хүчний зах зээлд монгол улсын эзлэх байр суурь

Монгол Улсын хамгийн олон иргэн ажиллаж, сурч, амьдарч байгаа улс нь БНСУ бөгөөд гадаадад амьдарч байгаа монголчуудын 32.7% нь энэ улсад амьдарч байна. БНСУ нь монголчуудын очиж амьдрахыг хүсдэг улсын нэг бөгөөд учир нь болон газар зүйн хувьд ойр дөт, зүс царай төстэй, түүх, соёлоороо холбоотой зэрэг олон давуу талыг агуулдаг билээ. Түүнээс гадна Монгол улс нь БНСУ-д ажиллах хүчин илгээх гэрээг хэрэгжүүлдэг орон юм.

2023 оны 12 сарын сүүлийн байдлаар БНСУ-д Монгол улсын иргэн нийт 54 846 хүн байгаа бөгөөд нийт гадаадын иргэдийн 6.4%-ийг эзэлж байна. БНСУ-д оршин сууж байгаа монгол иргэд нь 2019 онд 48 185 хүн байсан бөгөөд 2020-2021 онд Ковид-19 цар тахлын хөл хорионы улмаас жил дараалан дунджаар буурчээ. Харин 2022 оноос олон улсын хөл хорио тавигдсанаар БНСУ-д амьдрах иргэдийн тоо нэмэгдэж байна.

Хүснэгт 12. БНСУ дахь монгол иргэд, 2023 оны эцэс
(Хэмжих нэгж: хүн, %)

Он	2019	2020	2021	2022	2023
Тоо	48 185	42 511	37 012	53 038	54 846
Өсөлт		-11.8	-12.9	43.3	3.4

Эх сурвалж: БНСУ-ын цагаачлалын алба. Гадаад иргэдийн бодлогын статистик 12 сар⁸¹-г ашиглах зохиогч боловсруулав.

2023 оны байдлаар БНСУ-д оршин суугаа монгол иргэдээс богино хугацаанд БНСУ-д зорчиж байгаа (С-3 виз) иргэн 20232 хүн байгаа нь хамгийн их буюу 36,9%-ийг эзэлж байна. Богино хугацаанд зорчиж буй иргэд нь томилолт, богино хугацааны сургалт, хамтын ажиллагаа, аялал жуулчлал, эмчилгээ зэрэг олон зорилгоор ирдэг. Гэхдээ богино хугацаагаар ирэх визийг ашиглан БНСУ-д богино хугацаанд ажил хийгээд явдаг иргэд болон байдаг. Эдгээр иргэд ихэвчлэн мэргэшлийн бус салбарт ажилладаг бөгөөд энэ ажил эрхлэлт нь хууль бус ажил эрхлэлтэд хамаардаг.

Хүснэгт 13. БНСУ дахь монгол иргэд визний төрлөөр, 2023 оны эцэс
(Хэмжих нэгж: хүн, %)

	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд	Эзлэх хувь
Нийт	25173	29673	54846	100.0
С3 (богино хугацаанд зорчих)	9448	10784	20232	36.9
D2 (гадаадын оюутан)	2688	5262	7950	14.5
D4 (ерөнхий сургалт)	2870	3475	6345	11.6
E9 (мэргэжлийн бус ажил)	3507	725	4232	7.7
F3 (гэр бүл)	2263	1726	3989	7.3
F6 (гэрлэсэн цагаач иргэн)	209	1810	2019	3.7
G1 (бусад)	952	968	1920	3.5
F1 (гэр бүлээ дагалдах)	612	885	1497	2.7
D10 (ажил хайх)	379	1025	1404	2.6

⁸¹ 대한민국 법무부 출입국외국인정책본부. (2024.01.11.). 2023년 12월 출입국. 외국인정책 통계월보.

F2 (оршин суух)	468	751	1219	2.2
F5 (байнга оршин суух)	138	628	766	1.4
B2 (жуулчин)	286	283	569	1.0
E7 (тусгай үйл ажиллагаа)	260	187	447	0.8
E8 (улирлын ажил эрхлэлт)	143	216	359	0.7
B1 (визээс чөлөөлөгдсөн)	148	110	258	0.5
D9 (худалдааны менежмент)	50	134	184	0.3
E6 (урлаг)	87	41	128	0.2
D8 (хөрөнгө оруулалт)	70	57	127	0.2
E3 (судалгаа)	17	33	50	0.1
D6 (шашин)	26	7	33	0.1
C4 (богино хугацааны ажил эрхлэлт)	20	10	30	0.1
D3 (технологийн сургалт)	17	4	21	0.0
D7 (томилолт)	9	6	15	0.0
E1 (профессор)	6	4	10	0.0
C1 (түр зорчих сурвалжлагч)	4	2	6	0.0
D1 (соёл урлаг)	2	1	3	0.0
F4 (гадаад дахь солонгос иргэн)		1	1	0.0
Бусад	494	538	1032	1.9

Эх сурвалж: БНСУ-ын хууль зүйн яам, Цагаачлалын бодлогын газар. 2023-ийг ашиглан судлаач боловсруулав.

БНСУ-д суралцах монгол оюутны тоо сүүлийн жилүүдэд байнга өсөж өнгөрсөн оны байдлаар 14 295 оюутан суралцаж байсан нь монгол иргэдийн 16.1%-ийг эзэлж байна. Үүнд 7950 оюутан бакалавр, магистр, докторын түвшинд (D-2 виз) суралцаж, 6345 оюутан солонгос хэлний бэлтгэлд (D-4) суралцаж байна. Эдгээр оюутнууд нь тодорхой нөхцөл хангасан тохиолдолд ажиллах зөвшөөрөлтэй бөгөөд өөрсдийн хэлний чадвараас шалтгаалан төрөл бүрийн цагийн ажил эрхэлдэг. Тухайлбал, БНСУ-ын хилээр орж ирсэн өдрөөс эхлэн 6 сарын хугацаа өнгөрсний дараа цагийн ажил хийх боломжтой бөгөөд хэлний түвшнээсээ шалтгаалан долоо хоногт 10-20 цагийн ажил хийж болдог. Гадаад оюутнууд цагийн ажил хийхдээ ажиллаж байгаа байгууллагатайгаа гэрээ байгуулж, цагаачлалын байгууллагаас зөвшөөрөл авах ёстой. Гэвч энэ шаардлагыг хангаж ажил хийх нь амаргүй байдгаас монгол оюутнууд мэргэшлийн бус ажлуудыг хууль бусаар хийх нь түгээмэл байдаг. Жишээлбэл, хоолны газар, хүргэлтийн үйлчилгээ, зочид буудал, үйлдвэр зэрэг мэргэшлийн бус ажилчид шаардлагатай газруудад ажиллаж амьжиргааны мөнгөө олдог.

БНСУ-д ажиллах зөвшөөрлийн дагуу богино хугацаанд ажил эрхэлсэн хүн маш цөөхөн бөгөөд 30 хүн (C-4), улирлын чанартай ажил эрхэлсэн 359 (E-8) хүн байна (Хүснэгт 13-аас харна уу). Улирлын чанартай ажил эрхлэхийн тулд хоёр улсын орон нутгийн захиргаа харилцан ойлголцлын санамж бичиг хийж, үүний дагуу ажилчид ордэг. Одоогийн байдлаар Архангай, Сэлэнгэ зэрэг аймгаас улирлын чанартай ажил хийх тогтолцооны дагуу БНСУ-ын Сочонь гүнь, Ванжү гүнь, Дэхучимён, Хадун гүнь зэрэг газарт ирж богино хугацаагаар ажиллаж байна.

БНСУ-ын хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ирж мэргэжлийн бус ажил эрхэлсэн буюу гэрээгээр ирсэн иргэн 4232 байгаагаас одоо 2501 хүн ажиллаж, 1733 хүн буюу 41% нь хууль бус болсон эсвэл өөр визийн ангилал руу шилжсэн байна⁸². Эдгээр гэрээт ажилчдын ихэнх нь үйлдвэрийн

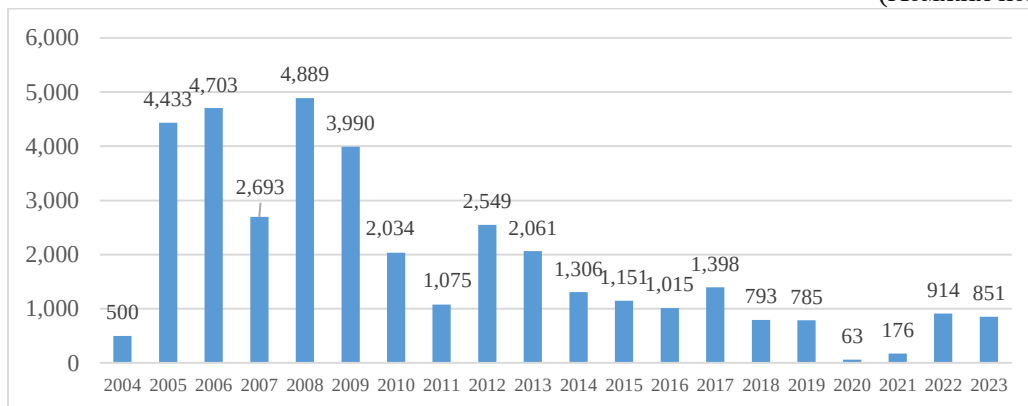
⁸² БНСУ дахь ХНХҮТөвийн мэргэжилтэй хийсэн ярилцлага.

газруудад ажилладаг.

Монгол ажилчид БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо хэрэгжиж эхэлсэн 2004 оноос одоог хүртэл жилд тодорхой квотын дагуу ирж ажиллаж байсан. Энэ тогтолцооны дагуу БНСУ-д төрөл бүрийн үйлдвэр, аж ахуйн нэгжүүдэд мэргэжлийн бус ажил хөдөлмөр эрхэлсэн монгол иргэд 37 379 хүн байна. Монгол улс нь БНСУ-д ажиллахаар ирсэн монгол иргэдийнхээ хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын асуудалд илүү анхаарал хандуулах үүднээс 2011 оноос эхлэн Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төвийг БНСУ-д байгуулан ажиллуулж байна.

Зураг 2. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу мэргэжлийн бус ажил (Е-9) эрхэлж байсан монгол иргэдийн тоо, 2004-2023

(Хэмжих нэгж: хүн)



Эх сурвалж: БНСУ-ын статистикийн порталыг ашиглан зохиогч боловсруулав.
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_11827_N001

Мэргэжлийн бус ажил эрхлэхээр ирсэн монгол ажилчид 2005-2006, 2008-2009 онуудад хамгийн их буюу жилд 3990-4889 хүн ирж байжээ. 2010 оноос хойш монгол ажилчдын тоо жил ирэх тусам буурсан бөгөөд 2018 оноос хойш жилд 1000 хүрэхгүй хүн хамрагдаж байна. Сүүлийн жилүүдийг харвал 2022 онд 914, 2023 онд 851 хүн мэргэжлийн бус ажил эрхлэхээр иржээ (Зураг 2-оос харна уу). Монгол улсаас ирж ажиллах гэрээт ажилчдын квот нь 2461 хүн байдаг бөгөөд одоогийн байдлаар квотоо хангаж чаддаггүй юм байна. 2024 оны 6 сарын байдлаар энэ онд 490 гэрээт ажилтан шинээр иржээ.

Гэр бүлийн дагалдан (F-1), дагалдан (F-3) хэлбэрээр нийт 5486 хүн оршин сууж байгаа бөгөөд монголчуудын 10% орчмыг эзэлж байна. Эдгээр хүмүүс нь БНСУ дахь дипломатууд, мэргэжлийн ажилтан, мастер докторт суралцагч, хөрөнгө оруулагч зэрэг урт хугацаанд оршин сууж байгаа иргэдийн гэр бүл, үр хүүхэд, эцэг эх юм. Эдгээр иргэдийн ажиллах хүрээ нь хязгаарлагдмал бөгөөд зөвхөн улирлын чанартай ажил эрхлэх боломжтой байдаг. Гэвч улирлын чанартай ажлаас гадна төрөл бүрийн цагийн ажлуудыг хууль бусаар хийдэг.

БНСУ-ын иргэдтэй гэрлэсэн монголын цагаач иргэн (F-6) 2019 хүн байгаа бөгөөд эдгээр иргэд нь мөн өөрсдийн мэргэжил, хэлний түвшингээс шалтгаалан төрөл бүрийн шатны ажлыг хийдэг. БНСУ-ын Засгийн Газраас гэрлэсэн цагаач иргэдэд ажлын байр бий болгохыг дэмжсэн бодлого явагдаж байна. Тухайлбал, эмнэлгийн орчуулагч, координатор, олон соёлын хичээлийн багш, бага-дунд-ахлах сургуулийн монгол сурагчдын солонгос хэлний багш, дүүргүүдийн олон соёлыг дэмжих төвүүд, зөвлөгөө өгөх төв зэрэг байгууллагуудад гэрлэсэн цагаач иргэдийг голчлон авч ажиллуулж байна.

Дүрвэгч (G-1) хэлбэрээр оршин сууж байгаа 1920 хүн байгаа бөгөөд эдгээр иргэд нь монгол улсад оршин суух боломжгүй шалтгаанаар БНСУ-д дүрвэхийн хүсэн өргөдөл гаргагчид юм. Гэхдээ тэд монгол улсаас дүрвэхийг хүсэхээс илүүтэй хууль ёсоор ажил хийх эрхийг нь ашиглахын тулд энэ хэлбэрээр оршин суух өргөдөл гаргадаг. Дүрвэх өргөдөл гаргагч нь ажил эрхлэх боломжтой байдаг бөгөөд голдуу мэргэжлийн бус салбарт ажилладаг.

Ажил хайх эрхээр оршин сууж байгаа 1404 (D-10) хүн байгаа бөгөөд эдгээр иргэд нь БНСУ-д бакалавр,

магистр, докторын сургалтыг төгсөөд БНСУ-д ажил хайж байгаа иргэд юм. Эдгээр иргэд нь их сургуулийн багш (Е-1), ярианы ментор (Е-2), судалгаа (Е-3), технологийн зааварлагч (Е-4), мэргэжлийн ажил (Е-5), урлагийн тоглолт (Е-6), тусгай үйл ажиллагаа (Е-7) зэрэг ангилалд хамаарах салбарт ажилд орох зорилгоор сургалтад суух, ажлын байр хайж буй иргэд юм.

Оршин суух (F-2) эрхтэй 1219 хүн, байнгын оршин суух (F-5) эрхтэй 766 хүн байгаа нь мөн ажил эрхлэх боломжтой байдаг бөгөөд солонгос хэлний түвшин, мэргэжлийн чадвараасаа хамааран янз бүрийн түвшний ажил эрхэлж байна. Үүнд бизнес эрхлэгчид, төрийн байгууллагуудын дунд шатны удирдах ажилтан, компанийн мэргэшсэн ажилтнууд ч байна.

Тусгай үйл ажиллагаа (Е-7) хэлбэрээр 477 хүн оршиж сууж байгаа нь хөдөлмөрийн гэрээгээр ирж мэргэжлийн бус ажил эрхэлж байхдаа мэргэшсэн ажилчин хэлбэр луу шилжсэн ажилчид юм. Эдгээр иргэд нь өөрийн мэргэшсэн салбарын үйлдвэрт голдуу ажиллаж, гэр бүл, хүүхдээ авчран амьдарч байна.

Худалдаа эрхэлж байгаа (D-9) 184 хүн, хөрөнгө оруулалт (D-8) хийсэн 127 хүн оршин сууж байна. Эдгээр хүмүүс нь худалдаа болон бусад үйл ажиллагааг эрхлэн явуулдаг болно. Мөн шашин (D-6) 33, технологийн сургалт (D-3), сурвалжлагч (C-1) 6 хүн оршин сууж байна.

Урлагийн чиглэлээр (Е-6) 128 хүн ажиллаж байгаа нь мэргэшсэн ажиллах хүчин юм. Голдуу монголын үндэсний урлагийн төрөл болох хөөмий, монгол бүжиг, морин хуур гэх зэрэг үндэсний хөгжмийн зэмсгээр мэргэшсэн урлагийн мэргэжилтнүүд ажиллаж байна.

Өндөр чадвартай боловсон хүчин болох профессороор (Е-1) 10 хүн, судалгаагаар (Е-3) 50 хүн ажиллаж байна. Эдгээр боловсон хүчин нь БНСУ-ын их сургуулиудад судлаач багш болон профессороор, мөн мэргэжлийн судалгааны газруудад судлаачаар ажиллаж байна.

БНСУ-д ажиллаж амьдарч байгаа монгол иргэдээс хууль бусаар буюу оршин суух визгүй амьдарч байгаа монгол иргэдийн тоо 2022 оны байдлаар 15 359 хүн байна⁸³. Энэ нь БНСУ дахь хууль бусаар амьдарч байгаа гадаад иргэдийн 3.7%-ийг эзэлж өмнөх оноос 0.5% буурсан байна. Хууль бус иргэд нь голдуу мэргэжлийн бус ажил эрхэлдэг⁸⁴.

Энэ бүхнээс дүгнэн үзвэл 2023 оны 12 сарын сүүлийн байдлаар БНСУ-ын гадаад ажиллах хүчний зах зээлийн 3-5%-ийг монгол ажилчид эзэлж байна гэж үзэж болно. Энэ нь БНСУ-ын ажиллах хүчний зах зээл дээр тийм өндөр тоо биш боловч БНСУ болон Монгол улсын ажиллах хүчний салбар дахь хамтын ажиллагаа, хоёр улсын нийгэм соёлд тодорхой нөлөө үзүүлж байгаа нь дамжиггүй юм.

Сүүлийн жилүүдэд БНСУ-д амьдарч байгаа монголчуудын тоо байнга нэмэгдэж, солонгосын нийгэмд өөрийн байрын суурийг олж авсан монголчууд олон болж байна. БНСУ руу ирж байгаа монголчуудын тоо 2 дахин ихсэж статусын өөрчлөлт гарсан шалтгааныг судалсан судлаач Юн Сын Жү⁸⁵ нь 6 шалтгааныг нэрлэжээ.

1. Монгол иргэдэд зориулсан худалдаа үйлчилгээний газрууд ихэссэн, төрийн болон төрийн бус байгууллагуудын үйл ажиллагаа явуулах болсон, монголчууд эх хэлээрээ онлайн, оффлайн үйлчилгээг авах боломжтой болж нийгмийн сүлжээ идэвхэжсэн
2. Их сургуульд тэтгэлэгтэй сурах боломжтой
3. Их сургууль төгссөн бол хоёр жил ажиллах виз авч амьдрах боломжтой болсон
4. БНСУ-д хөрөнгө оруулагчид болон магистр докторантурын оюутнууд гэр бүлээрээ оршин суух боломжтой
5. Солонгос иргэнтэй гэр бүл болж БНСУ-д цагаачлах хөдөлгөөн ихэссэн
6. БНСУ-ын засгийн газраас гадаад иргэдэд зориулсан төрөл бүрийн үйлчилгээг гаргаж мэдээллээр хангаж, сургалт зөвлөгөө зэрэгт үнэ төлбөргүй хамрагдах болсон гэжээ.

⁸³ 대한민국 통계청 KOSIS. (2024.03.20.). 국가별 불법체류 외국인 현황.
https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=111&tblId=DT_1B040A36

⁸⁴ Г.Мөнхнасан, Н.Отгонсайхан, Шин Минь Сонь (2024) БНСУ дахь монголчуудын ажил эрхлэлт ба БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогын өөрчлөлт. 한국몽골학회. 몽골학 77호.

⁸⁵ 윤승주. (2021). Даяаршлын эрин үеийн Монголчуудын шилжилт хөдөлгөөн: БНСУ руу цагаачилж буй Монголчуудын жишээн дээр. 한국몽골학회. 몽골학, 65(0), p.321-356.

Иймээс монголчууд нүүдэлчин уламжлалаараа солонгосын амьдралд маш сайн дасан зохицож, нийгмийн статусаа сайжруулан гэр бүлээрээ урт хугацаагаар суурьшин амьдрах болсон гэж дүгнэжээ.

3.2. Монгол иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт

БНСУ-д олон монгол иргэд ажиллаж амьдарч байгаа бөгөөд төрөл бүрийн мэргэжлийн бус болон мэргэжлийн ажлуудыг хийж байгааг дээрх судалгаанаас харж болно. Хэдийгээр хууль ёсоор ажиллаж байгаа хүмүүс олон байгаа боловч хууль бус ажил эрхлэлтийн хэмжээ их байдаг гэж хэлж болно. Хууль бус ажил эрхлэлт үндсэндээ 2 төрөл байна.

1. БНСУ-д оршин суух эрхгүй иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт
2. БНСУ-д оршин суух эрхтэй иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт

БНСУ-д оршин суух эрхгүй иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт. БНСУ-д ажиллаж амьдарч байгаа оршин суух хугацаагаа хэтрүүлсэн буюу хүмүүсийн ярьдгаар “харласан” монгол иргэдийн тоо 2022 оны байдлаар 15 359 хүн байна. Энэ нь хөдөлмөрийн гэрээт иргэдээс 3 дахин их ажиллах хүчин мэргэжлийн бус салбарт ажиллаж байна гэсэн үг юм. БНСУ-ын зүгээс хууль бусаар ажил эрхэлбэл ажилчин ба ажил олгогч 3 жил хүртэл хугацаагаар саатуулах буюу 20 сая воноор торгуулах, ажил олгогчийн гадаад ажилчин ажиллуулах эрхийг 3 жилээр хязгаарлах, тухайн улсаас ажилчин авах тоог багасгах зэрэг арга хэмжээг авдаг. Гэвч монгол хууль бус иргэдийн тоо буурахгүй байгаа бөгөөд хууль бусаар ч хамаагүй БНСУ-д ажил хийж мөнгө олох гол зорилготой байдаг.

Өмнөх бүлгийн (3.2) судалгаанаас харахад 2023 онд гэрээт ажилчид, хэлний бэлтгэлд суралцаж байсан оюутан, ажил хайх болон дүрвэгчийн эрхтэй оршин сууж байсан хүмүүс хамгийн ихээр оршин суух хугацаагаа хэтрүүлэн хууль бусаар оршин суугч болжээ. Монгол иргэдийн хууль бус болж байгаа шалтгааныг харвал нэгдүгээрт хэрэв хилээр гарвал дахин орж ирэх боломж байхгүй гэж үздэг, хоёрдугаарт хууль ёсоор ажиллахад ажлын цалин хөлс бага, ажлын байраа солих боломжгүй, хөдөлмөрийн нөхцөл хүнд байдаг, гуравдугаарт мөнгө төлж оюутан байснаас ажил хийж мөнгө олох нь илүү үр дүнтэй гэж боддог зэргээс болж байна. Мөн эхнээсээ хууль бусаар амьдарч ажил хийх зорилготойгоор ямар ч аргаар хамаагүй виз авч орж ирээд шууд оргон зайлах иргэд ч цөөнгүй байна.

Хууль бус иргэд нь банк, төрийн байгууллагын үйлчилгээг авах, эмнэлгийн үйлчилгээг авахад тодорхой хязгаарлалттай тулгардаг. Хууль бус ажиллагсдын талаар судалгаа ховор байдаг бөгөөд голдуу хүний эрх зөрчигдөж ажлын байрны хүчирхийлэлд өртөх, сэтгэл зүйн байнгын дарамтад байдаг зэрэг асуудлыг хөндсөн судалгаанууд байна. Тухайлбал, монгол цагаач эмэгтэйчүүдийн хувьд мэдлэг туршлагыг нь хүлээн зөвшөөрдөггүй, ганцаарддаг, сэтгэл зүйн болон бие махбодын хүнд хэцүү нөхцөлд байдаг, нийгмийн гадуурхалд өртдөг зэрэг асуудлууд гардаг байна⁸⁶.

Гэвч зарим судалгааны үр дүнг харвал хууль бусаар ажиллаж амьдрах нь хууль ёсоор ажиллаж буй ажилчидтай харьцуулахад тийм ч муу биш байдаг гэсэн дүгнэлт гарчээ. 2021 онд БНСУ-ын Хвасон хотын 600 орчим гадаадын оршин суугчийг хамруулсан судалгааны⁸⁷ үр дүнг харвал хууль бус ажилчдын цалин нь хууль ёсоор ажиллаж байгаа ажилчдын цалингаас өндөр, ажлаа өөрөө сонгож боломж ч чөлөөтэй байдаг гэж гарчээ. Мөн солонгос хүмүүстэй харилцах харилцаанд нь бусад гадаад хүмүүсээс илүү ялгаварлал, хүндрэл байгаагүй гэжээ. Өөрөөр хэлбэл хууль бусаар оршин сууж байгаатай холбоотой хязгаарлалтууд нь ажил хийж, амьдрах үйл ажиллагааг нь бууруулаагүй байна.

Мөн оршин суух статусгүй, бичиг баримтын хугацаа хэтэрсэн хууль бус ажилчид нь удаан хугацаанд оршин суухдаа бодитоор "иргэншил" эзэмшиж байна гэсэн дүгнэлт бас гарчээ. Тийм ч учраас хууль бус ажилчид нь өөрсдийн дасан зохицох чадвар, ажилд мэргэшсэн байдал, ажлаа өөрөө сонгох эрх чөлөө нь хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа ажилчдаас (Е-9) давуу тал олгодог тул гадаадын иргэд хууль

⁸⁶ 통갈락 샤를토야 외. (2023). 몽골 이주 여성노동자의 한국 내 직장생활 경험. 한국모자보건학회, 27(2). pp.60-70

⁸⁷ 최영미. (2021). 미등록 이주노동자 생활세계에 관한 탐색적 연구: 화성시 미등록 이주노동자를 중심으로. *현대사회와 다문화*, 13(1), pp.107-126.

бусаар амьдрах статусыг сонгох нөхцөл байдалтай тулгардаг байна.

Монголын иргэн хууль бус оршин суугчдын ихэнх нь оршин суух эрхгүй байгаа гэсэн баригдаж буцахгүйн тулд маш үнэнч шаргуу ажилладаг, ажилдаа мэргэшсэн байдаг, амьдрахын эрхээр солонгос хэлийг илүү сайн сурдаг, хууль бус асуудалд холбогдохгүйг хичээдэг, ажил олгогчтойгоо зөрчилдөөнөөс зайлсхийдэг зэрэг давуу талууд байгааг үгүйсгэх аргагүй юм. Тийм ч учраас ажил олгогчид өөрсдөө хууль зөрчиж байгаа, хариуцлага хүлээхээ мэдсээр байж ажлын байрандаа авч ажиллуулж байгаа нь хууль бус иргэд буурахгүй байгаа гол шалтгаан юм. Ажил олгогчид хууль бус гадаадын ажилчдыг ажиллуулах нь солонгос хүмүүс ажиллуулахтай харьцуулбал төрөл бүрийн даатгал, урамшуулал өгөх гэх мэт асуудлаас чөлөөлдөг тул санхүүгийн хувьд илүү ашигтай байдаг тал бас байна.

Монгол болон бусад улсын хувьд ч ялгаагүй хууль бус хүмүүст зориулсан олон төрлийн үйлчилгээнүүд гарч өдөр тутмын амьдралын асуудлуудыг шийдсэн байдаг. Тухайлбал, мөнгөн гүйлгээг заавал банкаар хийх шаардлагагүй аппликашн болон брокерын үйлчилгээг ашиглах, хүний эрхийн асуудалтай холбоотойгоор төрөл бүрийн хуулийн зөвлөгөө авах, гадаад паспорт л байвал утас холбуулах, цалин мөнгөө авч чадахгүй тохиолдолд хуулийн фирмүүдээр үйлчлүүлэх гэх мэт. Мөн христийн сүмүүдээс хууль бус гадаадын ажилчдыг гишүүн болгон элсүүлж, тэдэнд туслах төрөл бүрийн арга хэмжээ авч байна. Энэ нь хууль бус хүмүүсийг нутаг буцахгүй байх бас нэг шалтгаан юм.

БНСУ-д оршин суух эрхтэй иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт. Энд юуны өмнө 1 сарын болон 3 сарын богино хугацааны аяллын визээр орж ирээд ажил хийх асуудал хөндөгдөж байна. Богино хугацааны аяллын виз нь ажил эрхлэх зөвшөөрөлгүй байдаг тул хууль бус ажил эрхлэлт болдог. БНСУ нь хэдэн жилийн өмнөөс монголчуудад виз өгөх асуудлыг хөнгөвчлөх зорилгоор 3, 5 жилийн олон удаагийн визийг олгож эхэлсэн. Энэ визийг авсан иргэд зориулалтаар ашиглах нэг хэсэг байгаа боловч үүнийг ашиглан хууль бусаар ажил эрхлэх нь түгээмэл байна.

Монгол иргэд аяллын визийн хугацаандаа төрөл бүрийн мэргэжлийн бус ажил хийж, мөнгө олоод буцдаг болоод уджээ. БНСУ-д оршин суугаа монгол иргэдээс богино хугацаанд БНСУ-д зорчиж байгаа (С-3 виз) иргэн 20 232 хүн байгаа нь нийт оршин суугчдын хамгийн их буюу 36.9%-ийг эзэлж байгааг өмнөх бүлэгт дурдсан. Гэвч тэдний хууль бус ажил эрхлэлттэй холбоотой тоо баримт байхгүй бөгөөд үүнийг гаргах боломжгүй байна. Ковид-19 цар тахлын дараа монголын эдийн засаг хямарсан, барааны үнэ хэт өссөн, воны ханш нэмэгдсэн зэрэг шалтгаан нь богино хугацаанд ажил хийх сонирхлыг улам нэмэгдүүлж байна.

БНСУ-ын Засгийн газраас богино хугацааны визтэй хүмүүсийг ажиллуулахгүй байхыг сануулсаар байгаа боловч ажил олгогчид нь ажиллах хүчин байхгүй гэдэг шалтгаанаар үүнийг хэрэгжүүлэхгүй монгол иргэдийг ажлаар байнга хангаж байна. Тухайлбал, зочид буудал, хоолны газрын туслах-угаагч, барилга, барилгын цэвэрлэгээ, ачилт, айл нүүлгэлт гэх мэт ажил нь ажлын цаг урттай, хамгийн хүнд ажлууд байдаг тул ажил олгогчдод тогтмол ажиллах хүн олддоггүйтэй холбоотой юм. Богино хугацааны визтэй хүмүүс ажил олж хийх нь хэцүү биш бөгөөд монголчууд ажилладаг үйлдвэр, ажил зуучлагчдад хандахад ажлын байр маш их байдаг нь тодорхой байна. Жишээлбэл, богино хугацааны визтэй хүмүүс ажиллаж болно гэсэн ажлын зар олноор гарч байгаа нь үүнийг нотолж байна.

Энэ байдлыг зогсоохын тулд Монгол улс дахь БНСУ-ын консулын газраас виз гаргахгүй байх, зорилго тодорхойгүй шалтгаанаар хил дээрээс буцаах зэрэг арга хэмжээг авч байгаа боловч энэ арга хэмжээ нь үүнийг шийдвэрлэх шийдэл болж чадахгүй, харин БНСУ-ын консулын газар, Инчонь нисэх буудлын хилийн шалгах албаны нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж байгаа нь ажиглагдаж байна.

Хоёрдугаарт, БНСУ дахь оюутнуудын хууль бус ажил эрхлэлт мөн зөрчилдөөнтэй асуудал болоод удсан. Монгол улсын иргэн 14 295 оюутан байгаа нь оюутнуудын ажил эрхлэлтийн асуудал чухлаар хөндөгдөх сэдвийн нэг болсныг харуулж байна. Оюутны ажил эрхлэлт нь цагийн ажилтай холбоотой үүсдэг асуудал юм. БНСУ-д суралцаж байгаа гадаад оюутнуудыг бүрэн тэтгэлэгтэй, хагас тэтгэлэгтэй, өөрийн зардлаар суралцдаг оюутнууд гэж хувааж болно. Бүтэн тэтгэлэгтэй оюутнуудын хувьд ихэнх нь сурлагын өндөр амжилт үзүүлдэг, бүрэн тэтгэлэг авдаг учраас ажил хийх шаардлага багатай байдаг. Хагас тэтгэлэгт хамрагдсан оюутнууд сурлагын дүнгээсээ хамааран 30%-70%-ийн сургалтын төлбөрийн хөнгөлөлт эдэлж, үлдсэн төлбөрийг өөрөө төлж, амьжиргааны зардлаа хариуцах ёстой. Тиймээс монгол оюутнууд сургалтын төлбөртөө нэмэрлэх, амьжиргааны мөнгөө олохын тулд цагийн

ажил хийх нь түгээмэл байдаг. Гадаад оюутнууд цагийн ажил хийх ерөнхий нөхцөлийг харвал дараах байдалтай байна.

- Хэлний курст суралцаж буй оюутны хувьд орж ирснээс 6 сарын хугацаа өнгөрсний дараа, солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтын 2-р түвшинтэй бол долоо хоногт 20 цаг ажиллах боломжтой бөгөөд солонгос хэлний түвшин хүрэхгүй бол 10 хүртэлх цаг ажиллах боломжтой.
- Бакалаврын зэргээр 1-2 курсийн оюутны хувьд солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтын 3-р зэргээс дээш түвшинтэй бол долоо хоногт 20 цаг, амралтын өдөр, оюутны амралтын хугацаанд цагийн хязгаарлалтгүй ажиллах эрхтэй, солонгос хэлний түвшин хүрэхгүй бол долоо хоногийн 10 цаг хүртэл ажиллах эрхээр хязгаарлагдана.
- Бакалаврын 3-4 курс болон магистр, докторын оюутнуудад солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтын 4-р түвшнийг шаардаж, долоо хоногт 30 цаг, түвшин нь хүрэхгүй бол бакалаврын 3-4 курсын оюутанд 10 цаг, магистр, докторын оюутанд 15 цаг хүртэл ажиллах эрх олгогдож байна.

Цагийн ажил хийх ажлын хүрээ нь орчуулга, сургуулийн номын сан, оюутны хотхоны орчны үйлчилгээ, хоолны үйлчилгээний туслах, оффисын туслах, эрдэм шинжилгээ-судалгааг хослуулсан төслүүд, лабораторийн туслах, гадаад хэлний ярианы туслах багш, худалдагч зэрэг ажлуудыг зөвшөөрөх бөгөөд мэргэжлийн бус ажил хийхийг зөвшөөрдөггүй онцлогтой байдаг⁸⁸. Хэрэв зөвшөөрлийн хүрээг зөрчсөн бол БНСУ-аас албадан гаргах, сайн дураар гарахыг зөвлөх, 3 жил хүртэл хугацаагаар хорих, 20 сая вон хүртэл торгох шийтгэл ногдуулна.

БНСУ-д монгол оюутнууд цагийн ажил хийхэд дараах бэрхшээлүүд тулгардаг байна.

- Байгалийн ухааны чиглэлээр суралцаж буй оюутнууд судлагааны төсөлд хамрагдах боломж байдаг бол нийгмийн ухааны чиглэлээр суралцаж буй оюутнуудад төсөл ховор байдаг. Байгалийн ухааны чиглэлээр суралцаж байгаа оюутнууд нь судалгааны төсөлд хамрагдан тодорхой орлогыг олдог бөгөөд цагаачлалын газраас зөвшөөрөл авахгүйгээр хийх боломжтой. Харин нийгмийн ухааны чиглэлийн оюутнууд нь өөрсдөө цагийн ажлаа олох шаардлагатай болдог онцлог байдаг. Энэ тохиолдолд зөвшөөрөлгүйгээр ажил хийх нь их байна.
- Цагийн ажил хийх шаардлага хангасан оюутан нь сургуулийн гадаад оюутны албанаас зөвшөөрөл авч, цагаачлалын албанд өргөдөл гаргах ёстой бөгөөд ажил олгогчтой хийсэн гэрээний хуудас, цагийн ажлын тодорхойлолт, бизнесийн бүртгэлийн гэрчилгээний хуулбар, ажил олгогчийн иргэний үнэмлэхийн хуулбар зэрэг бичиг баримтыг бүрдүүлэх ёстой байдаг. Энэ журмын дагуу цагийн ажил хийж байгаа оюутнууд олон байдаг. Гэхдээ монгол оюутнууд удаан хугацаанд цөөн цагаар ажиллуулах сонирхолтой зөвшөөрөгдсөн ажлууд олдох нь их биш байдаг. Мөн богино хугацаанд цагийн ажил хийх бол хийх болгондоо цагаачлалын албанаас зөвшөөрөл авах хэрэгтэй болдог. Өөрөөр хэлбэл зөвшөөрөлтэй ажил хийх нь тийм ч амар үйл явц биш байдаг.

Тиймээс монгол оюутнууд цагийн ажил хийхдээ танил тал, найз нөхдийнхөө ажиллаж буй газар, ажил зуучлагч зэргээр дамжуулан оюутнуудад зөвшөөрөгдөөгүй салбар болох мэргэжлийн бус ажлын талбарт олноор ажил хийж байна. Энэ нь хууль бус ажил эрхлэлтэд хамаарах бөгөөд үүнийг таслан зогсоох арга зам одоогоор харагдахгүй байна. Хэрэв цагаачлалын газрын зөвшөөрөлгүй ажил хийвэл хууль бусаар ажил хийсэн гэдэг үндэслэлээр шийтгэл хүлээж, албадан нутаг буцахыг мэдсээр байж монгол оюутнууд ажил хийсээр байна.

Ажил эрхлэх зөвшөөрөлгүй оршин суугчдын хууль бус ажил эрхлэлт. Мөн шашин, хөрөнгө оруулалт, худалдаа, ажил хайх гэх мэт зорилгоор оршин сууж байгаа иргэд нь зөвхөн өөрийн зорилгод нийцсэн үйл ажиллагаа явуулах бөгөөд цагийн ажил болон өөр ажил эрхлэх зөвшөөрөлгүй байдаг. Гэтэл эдгээр иргэд нь хууль бусаар мэргэжлийн бус ажил эрхлэх нь их байна. Мөн их сургууль төгсөөд ажил хайх

⁸⁸ 몽크нат산. (2019) 한·몽 인적교류 현황 및 협력 확대방안

зорилгоор оршин сууж байсан иргэд ажил олж чадахгүй бол оршин суух хугацааг хэтрүүлж хууль бусаар ажил эрхлэх нь цөөнгүй байна.

Гэр бүл, дагалдан визтэй хүмүүсийн хууль бус ажил эрхлэлт. БНСУ-д удаан хугацаанд хууль ёсоор оршин сууж байгаа иргэд болох мэргэжлийн салбарт ажиллагсад, магистраас дээш түвшинд суралцаж байгаа оюутнууд, хөрөнгө оруулагч нь гэр бүл, болон эцэг эхээ гэр бүлийн болон дагалдан визээр авчирч хамт амьдардаг. Эдгээр иргэдийг ажил хийхийг зөвшөөрдөггүй бөгөөд зөвхөн зөвшөөрөл авсан тохиолдолд улирлын чанартай ажил хийж болдог. Тиймээс гэр бүл, дагалдангийн эрхтэй оршин сууж байгаа хүмүүс нь голдуу хууль бусаар ажил эрхэлдэг гэж хэлж болно.

3.3. БНСУ дахь Монгол ажилчдын нөхцөл байдлыг судлах асуулга судалгааны үр дүн

Судалгааны арга зүй: Асуулга судалгааг БНСУ-д гэрээгээр ажиллаж байгаа нийт гэрээт ажилчин 2501 байгаагаас хамгийн бага түүврийн аргаар 245 хүнийг хамруулсан⁸⁹. Судалгааг 2024 оны 4 дүгээр сарын 1-нээс 5 дугаар сарын 31-ний өдрийг хүртэл хугацаанд онлайн болон оффлайн хэлбэрээр явуулсан. Онлайн хэлбэрээр “google form” дээр асуулгыг тавьж бөглүүлсэн бөгөөд оффлайн хэлбэрийн хувьд монгол хоолны газруудад тараах, гэрээт залуучуудын спортын тэмцээн дээр очиж бөглүүлэх зэргээр цуглууллаа. Асуулга судалгааны асуултыг БНСУ дахь гадаад ажилчидтай холбоотой өмнө хийгдэж байсан бусад судалгааны асуултуудыг судалсны үндсэн дээр өөрсдийн үндсэн судалгааны ерөнхий агуулгад нийцүүлэн боловсруулсан болно (Хавсралт 1). Судалгааны асуулгын асуултыг үндсэн мэдээлэл, ажлын байдал, нутаг буцахад зориулсан дэмжлэг гэсэн үндсэн 3 хэсгээр хийсэн болно (хүснэгт 14).

Хүснэгт 14. БНСУ дахь монгол гэрээт ажилчдаас авсан асуулга судалгааны ерөнхий бүтэц

	Асуултын төрөл	Тоо
1. Үндсэн мэдээлэл	Хяналтын асуулт	3
	Хүн ам зүй, нийгмийн байдлын тухай асуулт	8
2. Ажлын байдал	БНСУ дахь ажил эрхлэлттэй холбоотой асуулт	9
	Ажлын байрны бэрхшээл, осол бэртэлтэй холбоотой асуулт	5
	Ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хэрэгжилтийн тухай асуулт	6
	БНСУ-д дасан зохицох байдалтай холбоотой асуулт	8
3. Нутаг буцахад зориулсан дэмжлэг	Нутаг буцахад зориулсан дэмжлэгийн тухай асуулт	7
	Нийт	46

Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

3.3.1. Судалгааны үр дүн

БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ирж ажиллаж байгаа Монгол Улсын гэрээт ажилчдын нөхцөл байдлын судалгааны үр дүнг (Хавсралт 2) харвал байдалтай байна.

Судалгаанд оролцогчдын нийгэм-хүн ам зүйн онцлог. Судалгаанд хамрагдсан хамрагдагсдын нийгэм-хүн ам зүйн үндсэн шинж чанаруудыг авч үзвэл хүйсийн хувьд эрэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр буюу 68.0%, эмэгтэй нь 32.0% байна. Энэ нь хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ирж ажиллаж байгаа монгол улсын гэрээт ажилчдын ихэнх нь эрэгтэй байдагтай холбоотой юм.

⁸⁹ Социологийн судалгааны аргачлалын дагуу судалгааны хамгийн бага түүврийн хэмжээгээр 90%-ийн итгэлийн түвшинтэй 5%-ийн алдааны түвшинтэй хийсэн. Үүнд нийт 2501 гэрээт ажилчнаас 245 хүнийг хамруулсан.

Насны бүлгээр 31-35 насныхан хамгийн их буюу 32.7%, 26-30 нас 27.5%, 19-25 нас 16.3%, 36-40 нас 15.7%, 41-ээс дээш насныхан 7.8% байна. Боловсролын түвшний хувьд судалгаанд оролцогчдын талаас илүү 58.2% нь их сургууль төгссөн бөгөөд ахлах сургууль төгссөн 33.3%, ахлах сургууль төгсөөгүй 4.6%, магистр болон түүнээс дээш зэрэгтэй 3.9% эзэлж байна (Зураг 3). Гэр бүлийн байдлын тухайд судалгаанд оролцогчдын 50.3% нь гэр бүлтэй, 49.7% нь ганц бие байжээ. Эндээс дүгнэж үзэхэд 26-35 насны залуучууд, их сургууль төгссөн залуучуудын эзлэх хувь талаас их байна.

Судалгаанд хамрагдагсдыг БНСУ-д амьдарч байгаа бүс нутгаар нь харвал харьцангуй жигд тархан байршсан байсан бөгөөд хамгийн их 39.9%-ийг Гёнгиду аймагт ажиллагсад эзэлж, Сөүл болон нийслэлд ойролцоогоор 50%, үлдсэн бүс нутагт 50% байна. Судалгаанд хамрагдагсдын 30.7% нь сүүлийн 5 жилийн хугацаанд, 14.4% нь 2012-2018 онд, 6.62% нь 2011 оноос өмнө БНСУ-д ирж байсан байна. Судалгаанд оролцогчдын 54.9% нь E9 виз авахаас өмнө БНСУ-д ирж байсан туршлагагүй гэж хариулсан бол 45.1% нь ирж байсан гэж хариулжээ.

Солонгос хэлний түвшний хувьд 2-р түвшинд байна гэж хариулсан хүмүүсийн хувь хамгийн өндөр буюу 36.6%, 3-р түвшин 35.3% буюу нийт оролцогчийн 72%-ийг эзэлж байна. 1-р түвшин 14.4%, 4-р түвшин 8.5%, түвшин 5-р түвшин 5.2% байсан бөгөөд солонгос хэлний хамгийн дээд буюу 6-р түвшний ажилчид байсангүй. Үүнээс дүгнэж үзэхэд БНСУ-д ажил хийж байгаа залуучуудын солонгос хэлний түвшин нь 2 буюу 3-р түвшинд байна гэж хэлж болно (Зураг 4).

Зураг 3. Боловсролын түвшин, %



Зураг 4. Одоогийн солонгос хэлний түвшин, %



Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

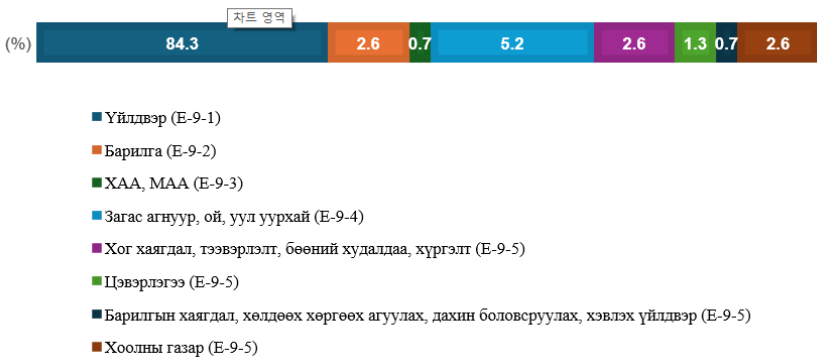
БНСУ дахь ажил эрхлэлтийн байдал. Судалгаанд хамрагдагсдын ихэнх нь буюу 77.1% нь хоёр жил хүрэхгүй хугацаанд ажиллаж байсан хүмүүс оролцжээ. Тэдний Солонгос хэлний EPS-ТОPIK шалгалтад орохоос өмнөх солонгос хэлний мэдлэгийг харахад 56.9% нь 1-р түвшний мэдлэгтэй байсан бөгөөд Солонгос хэлний шалгалтад бэлдэж байхдаа 2, 3-р түвшинд хүрч ур чадвар нь дээшилсэн нь ажиглагдаж байна.

Судалгаанд оролцогчдын БНСУ-д эрхэлж байгаа ажлыг нь салбараар харвал үйлдвэрт 84.3% нь буюу хамгийн олон нь, загас агнуур-ой-уул уурхайд 5.2%, барилга, хог хаягдал-тээвэрлэлт-бөөний худалдаа-хүргэлтийн салбар, хоолны газарт тус бүр 2.6%, цэвэрлэгээнд 1.3% нь ажиллаж байна (Зураг 5).

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу БНСУ-д гэрээгээр ажиллахтай холбоотой мэдээллийг Монгол улсын Хөдөлмөр хамгааллын яам, ХХҮЕГ-аас хамгийн их буюу 34.6% нь авсан байна. Түүнээс гадна монгол дахь гэр бүл танилуудаасаа 24.8% нь, монгол улсын интернэт сайтаас 11.8%, солонгос дахь гэр бүл танилуудаасаа 9.2%, монгол хэл дээрх хэвлэл мэдээллээс 7.8% нь авсан

байна. Өөрөөр хэлбэл 88.2% нь мэдээллийг монголын байгууллага буюу монгол хүмүүсээс авсан байна.

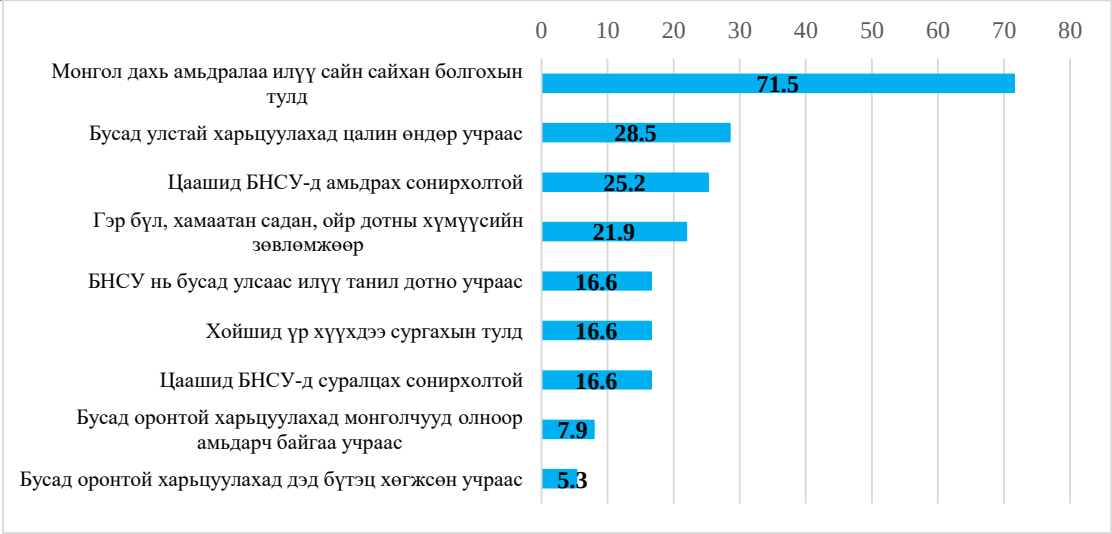
Зураг 5. Судалгаанд оролцогчдын ажиллаж буй салбар, %



Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Ажил хийхийн тулд БНСУ-ыг сонгосон шалтгааныг харвал хамгийн гол шалтгаан нь монгол дахь амьдралаа сайжруулах байсан бөгөөд 71.5%-ийг эзэлж байна. Хоёр дахь шалтгаан нь санхүүгийн шалтгаан бөгөөд бусад улстай харьцуулахад цалин өндөр, мөнгө хураах боломжтой учраас гэж 28.5% нь сонгожээ. Цаашид БНСУ-д амьдрах зорилготой сонгосон нь 25.2% байгаа бөгөөд гэр бүл, танил талынхаа зөвлөмжийн дагуу сонгосон нь 21.9% байна. Мөн БНСУ илүү дотно, хойшдоо үр хүүхдээ сургах, цаашид БНСУ-д суралцах сонирхолтой гэж тус тус 16.6% нь сонгосон байна.

Зураг 6. Ажил хийхийн тулд БНСУ-ыг сонгох болсон шалтгаан %, давхардсан тоогоор



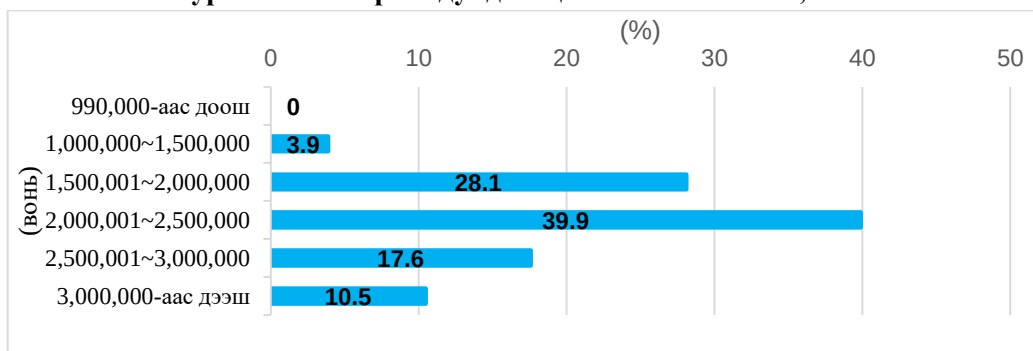
Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Судалгаанд оролцогчдын ажиллаж байгаа газар нь 50-иас доош ажилтантай жижиг, дунд үйлдвэр 80% нь байна. Сарын цалингийн хувьд хамгийн өндөр нь 2-2.5 сая воны цалинтай 39.9%, дараа нь 1.5-2 сая воны цалинтай 28.1%, 2.5-3.0 сая воны цалинтай 17.6%, 3.0 саяас дээш цалинтай 10.6% байна (Зураг 7). БНСУ-ын хамгийн бага цалингийн түвшин 1 цагийн 9860 вонь бөгөөд 7 хоногт 40 цагаар ажиллавал 2 060 740 вонь гэсэн тооцоо байдаг. Тэгвэл нийт оролцогчдын 32.6% нь хамгийн доод цалингийн түвшнээс бага цалинтай ажил хийж байгаа нь анхаарал татаж байна.

Амралтын өдрүүдийн хувьд сард 3-4 хоног амрах нь хамгийн өндөр буюу 32%-ийг эзэлж, дараа нь 7-8

хоног 24.2%, 5-6 хоног 18.9% нийтдээ 75.1% эзэлж байна. Энэ нь долоо хоногт 1-2 өдөр амардаг ажилчид хамгийн их гэж тайлбарлаж болно. Харин амардаггүй буюу сард 1-2 хоног 20% байна. Энэ нь илүү цагаар ажил хийдэгтэй холбоотой байх магадлал өндөр юм. Долоо хоногт ажлын цагийн хувьд 51.7% орчим нь 40-49 цаг ажиллаж байна.

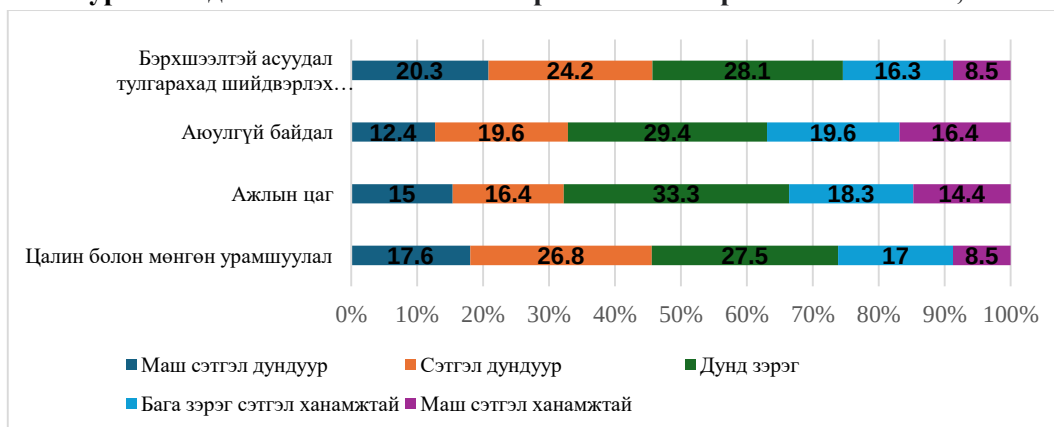
Зураг 7. Нэг сарын дундаж цалингийн хэмжээ, вонь



Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Одоогийн ажлын байрны сэтгэл ханамжийг харахад эерэг үзүүлэлт бага байна. Үүнийг 5 оноонд хувиргаж үзвэл бэрхшээлтэй асуудал тулгарахад шийдвэрлэх байдал 2.02, цалин болон мөнгөн урамшуулал 2.05, ажлын цаг 2.27, аюулгүй байдал 2.33 оноо болж байна. Ажлын байрны талаарх сэтгэл ханамжийн үзүүлэлтүүд нийтдээ 2.3 онооноос доош байгаа нь монгол ажилчид ажилдаа сэтгэл ханамж бага байдаг гэж дүгнэгдэхээр байна.

Зураг 8. Одоо ажиллаж байгаа газрынхаа талаарх сэтгэл ханамж, %



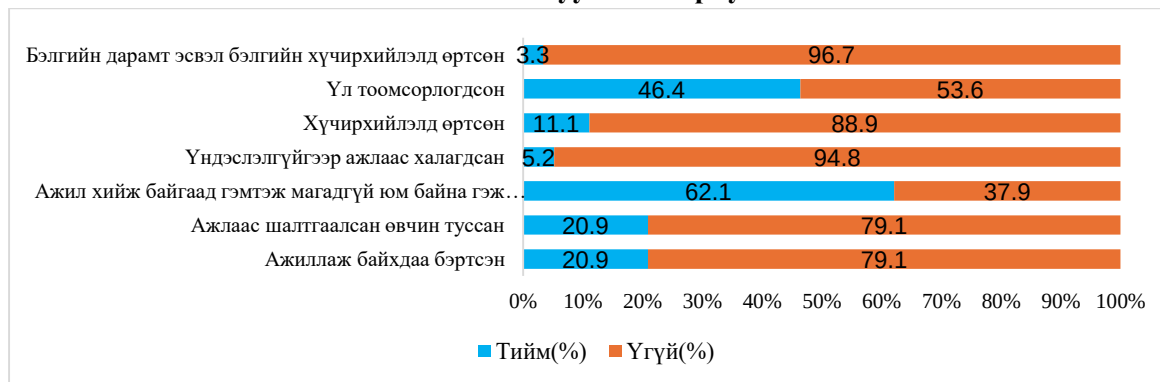
Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Ажлын байрны бэрхшээл, бэртийн байдал. Судалгаанд оролцогчид өнгөрсөн 1 жилийн хугацаанд ажиллаж байхдаа бэртсэн 20.9%, ажиллаж байхдаа бэртэж магадгүй юм гэж бодсон 62.1%, ажлаас шалтгаалсан өвчин туссан 20.9%, үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан 5.2%, хүчирхийлэлд өртсөн 11.1%, үл тоомсорлогдсон 46.4%, бэлгийн дарамт эсвэл бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн 3.3% байна (Зураг 9). Эндээс дүгнэж үзэхэд ажиллаж байхдаа бэртэх, ажлаас шалтгаалсан өвчин тусах байдал одоо ч байгааг анхаарах хэрэгтэй байна. Ажлын байран дээр үл тоомсорлогдсон ажиллагсдын хувь өндөр байгаа нь анхаарал татаж байгаа бөгөөд цаашид ажил олгогчид энэ тал дээр анхаарах шаардлагатай байна.

Судалгаанд оролцогсдоос ажиллаж байхдаа 1 жилийн дотор үйлдвэрийн осолд орж бэртэж гэмтсэн гэж хариулсан хүмүүсийн хувь бага буюу нийт судалгаанд оролцогсдын 20.9% байсан. Тэгвэл 3 жилийн дотор үйлдвэрийн осолд орсон ажиллагсад 45.8%-ийг эзэлж байна. Эдгээр хүмүүсээс бэртэж гэмтсэн шалтгааныг тодруулахад хамгийн их нь буюу 7.2% хэт их хүнд ачаа эсвэл багаж хэрэгслээс болсон гэж

хариулжээ. Аюулгүй байдлын сургалт хийгээгүй, хамтран ажиллагсдын алдаанаас болж, багаж хэрэгслийг ашиглах арга мэдэхгүй байсан, солонгос хэл сайн мэдэхгүйгээс, миний алдаанаас болж, хамгаалалтын хэрэгсэл өмсөөгүйн улмаас, хэт олон цагаар ажилласан, хамгаалалтын төхөөрөмж суурилуулаагүйгээс гэж хариулсан нь тус бүр 2.6-3.9% байна. Харин бусад гэж хариулсан 14.4% байгаа нь анхаарал татаж байгаа бөгөөд энэ тал дээр дахин нарийвчилсан судалгаа шаардлагатай гэж дүгнэж байна.

Зураг 9. Өнгөрсөн 1 жилийн хугацаанд ажлын байран дээр дараах байдал тохиолдсон уу? асуултын хариулт



Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Үйлдвэрлэлийн ослын үед эмчилгээний зардлыг хэн хариуцаж байсныг судлахад хамгийн өндөр хувь буюу 30.0% нь өөрөө төлсөн, 12.9% нь үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалаар, 10.0% нь ажил олгогч хариуцсан, 11.4% нь ажил олгогчтойгоо хуваан төлсөн, 7.1% нь эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан гэжээ. Эндээс харахад үйлдвэрийн ажилчид үйлдвэрийн ослын даатгалд хамрагдах ёстой байтал өөрөө төлсөн хувь өндөр байгаа, ажил олгогчтой хувааж төлсөн байгаа нь анхаарал татаж байна. Эмчилгээний зардал судалгаанд оролцогчдын 62.2%-д нь эдийн засгийн хувьд дарамт болж байсан байна. Үүнээс дүгнэж үзэхэд үйлдвэрийн ослын даатгалд хамрагдаж байгаа эсэхийг сайтар хянах ёстой нь харагдаж байна.

Ажлаасаа шалтгаалсан өвчин тусч байсан шалтгааныг тодруулахад ажлын хэт их ачаалал хамгийн их буюу 30.0%, хэт их стресс 16.7%, хортой бодис 15.0% гэж гарчээ. Энэ хариултад мөнд бусад гэж хариулсан 23.3% байлаа.

Зураг 10. Ажлаасаа шалтгаалан өвчин туссан шалтгаан, %



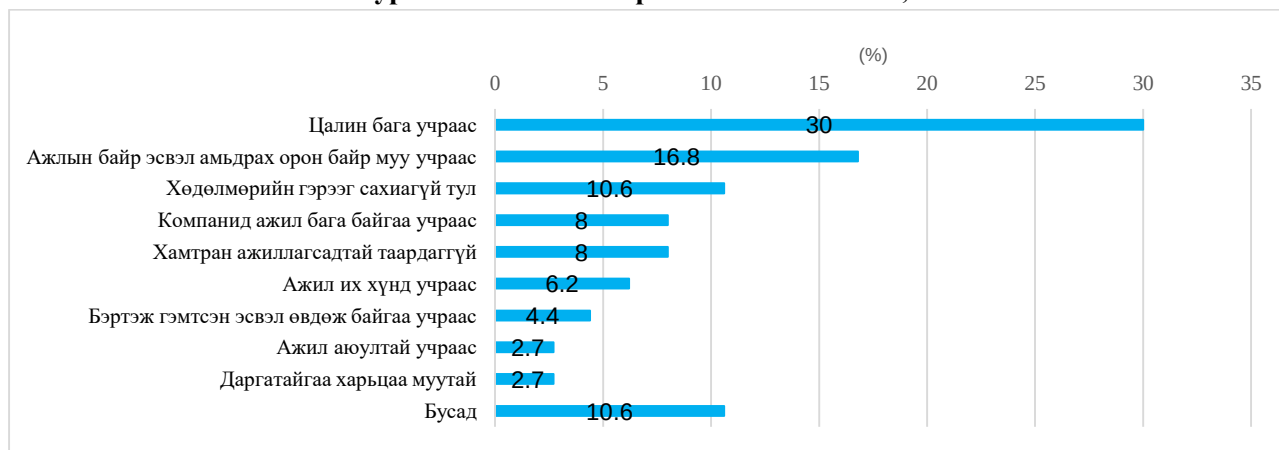
Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Хөдөлмөрийн гэрээний хэрэгжилтийн байдал. Судалгаанд оролцогчдын 94.8% нь хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан гэж хариулсан байна. Харин 3.9% нь байгуулаагүй, 1.3% нь мэдэхгүй гэж хариулсан бөгөөд

энийг анхаарах нь зүйтэй юм. Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй байх үндэслэлгүй бөгөөд энэ 5.2% нь гэрээний тухай ойлголтгүй явж байна гэж дүгнэж болно.

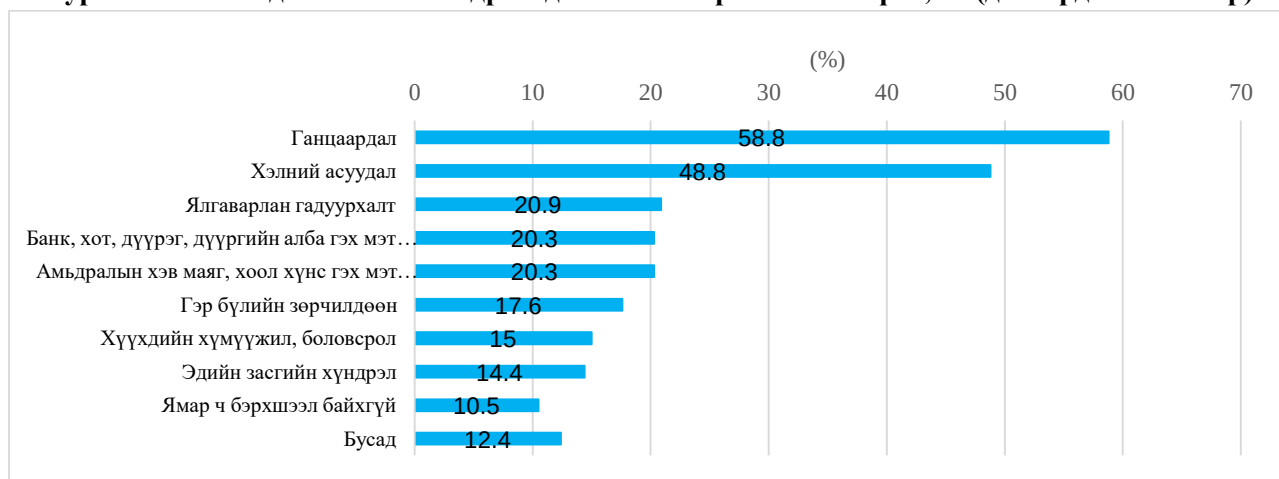
Хөдөлмөрийн гэрээг зөрчөөгүй гэж 46.4% нь хариулж, зөрчсөн гэж үзсэн 53.6% байна. Хөдөлмөрийн гэрээг зөрчсөн зүйлийг харвал нь орон сууцаар хангах, завсарлагааны цаг, ажлын цаг, илүү цагийн хөлс хамгийн их байгаа бөгөөд үүний дараа цалин олгох өдөр, хоолны зардал, ажлын байр, авч чадаагүй цалин гэсэн асуудлууд хөндөгдөж байна. Цалин төлөгдөөгүй байдал харьцангуй бага буюу 3.9% , бусад гэж хариулсан 13% байна. Хөдөлмөрийн гэрээ зөрчигдсөн тохиолдолд 22.2% нь зөвлөгөө авдаггүй, 15.7% нь БНСУ-ын Гадаад ажилчдын төвөөс, 14.4% нь монгол найз нөхдөөсөө, 13.1% нь монгол хамтран ажиллагсдаас зөвлөгөө авсан байна. Монгол ажиллагсдын зөвлөгөө авдаг гол байгууллага нь Гадаад ажилчдыг дэмжих төв байна. Гэтэл БНСУ-ын хэмжээнд гадаадын ажилчдыг дэмжих 9 үндсэн төв, 35 бүс нутгийн төв байснаас энэ жилээс эхлэн бараг бүгд татан буугдаж одоо Орон нутгийн засаг захиргааны удирдаж буй 9 төв үлдсэн нь харамсалтай байна.

Зураг 11. Ажлын байраа солих шалтгаан, %



Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Зураг 12. БНСУ-д ажиллаж амьдрахад хамгийн бэрхшээлтэй зүйл, % (давхардсан тоогоор)



Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Судалгаанд оролцогсдын 70% нь цалингийн хуудас авдаг үлдсэн хувь авдаггүй гэж хариулсан бөгөөд хөдөлмөрийн стандарт гэрээний дагуу цалингийн хуудас олгох ёстой юм. Ажлын байраа солих хүсэлтэй оролцогч 63.4% байгаа их өндөр үзүүлэлт гэж дүгнэж болно. Ажлаа солих шалтгааны хувьд хамгийн гол нь буюу 30% нь цалин багатай гэсэн шалтгаантай байна. Түүнээс гадна ажлын болон

амьдрах орон байрны нөхцөл муугаас 16.8%, хөдөлмөрийн гэрээ зөрчигдсөнөөс 10.6% нь ажлын байраа солих хүсэлтэй байна. Ажил багатай, хамтран ажиллагсадтайгаа таардаггүй, ажил хүнд учраас, өвдөж байгаа учраас гэсэн шалтгаан тус бүр 4.4-8%-ийг эзэлж байна. Эдгээр бэрхшээл нь ажлын байр солих, хууль бусаар оршин суух зэрэг асуудалд хүргэх магадлалыг нэмэгдүүлдэг гэж үзэж байна.

БНСУ-д дасан зохицох байдал. Судалгаанд оролцогчдын БНСУ-д ажиллаж амьдрахад хамгийн хэцүү зүйл нь ганцаардал байсан бөгөөд 58.8%-ийг эзэлж байна. БНСУ нь монголчуудын ажиллаж амьдрахыг хүсдэг орон боловч тэд маш их ганцаардлыг даван туулдаг нь эндээс харагдаж байна. Хэлний бэрхшээл гэж 48.8% нь хариулсан нь тулгарч буй бэрхшээлийн хоёрдугаарт байгаа бөгөөд монгол ажилчдад хэлний чадвар чухал хэрэгцээтэй байгааг харуулж байна. Үүний дараа захиргааны үйлчилгээг ашиглахад бэрхшээлтэй 20.3%, соёлын ялгаа 20.3% гэж хариулсан нь БНСУ-д тохиолдож байгаа гол бэрхшээл байна. Монгол ажиллагсад БНСУ-аас гадна монголтой холбоотой бэрхшээлүүд ч их байна. Тухайлбал судалгаанд оролцогчид монгол дахь бэрхшээлийг харвал гэр бүлийн зөрчилдөөн 17.6%, хүүхдийн хүмүүжлийн асуудал 15%, эдийн засгийн хүндрэл 14.4%-ийг эзэлж байна. Энэ нь монгол ажилчид гадаад улс дахь ганцаардал, хүндрэл бэрхшээл, хүнд ажлын зэрэгцээ монгол дахь гэр бүлийн бэрхшээлүүдийг даван туулах болдог нь харагдаж байна.

Тэгвэл эдгээр бэрхшээлийг багасгахын тулд хамгийн их дэмжлэг авах хүсэлтэй байгаа зүйлүүдийг харвал хамгийн их буюу 32.7% нь БНСУ-д ажиллах эхний үеийн дэмжлэг гэж хариулжээ. Үүний дараа оршин суух асуудлыг шийдвэрлэх, захиргааны дэмжлэг үзүүлэх, хууль эрх зүйн зөвлөгөө, компани доторх бэрхшээл зөрчилдөөнийг зохицуулах гэж 13.1-19.6% нь хариулжээ. Үүнээс харахад эхний үеийн дэмжлэг чухал шаардлагатай байгаа бөгөөд цаашид монгол ажилчдыг ажиллахаар орж ирсэн эхний хэдэн сарын хугацаанд дэмжлэг үзүүлэх нь чухал байна.

Зураг 13. БНСУ-д ажиллахад хамгийн их тусламж хэрэгтэй зүйл

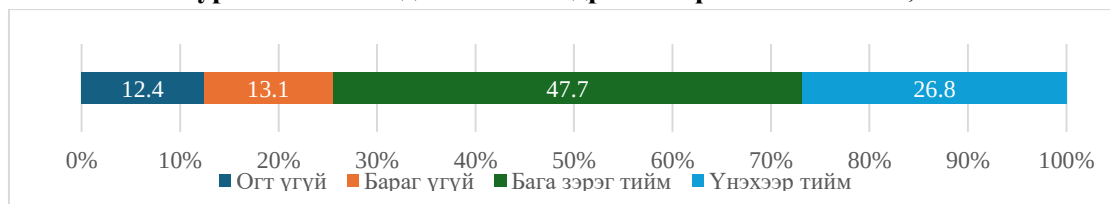


Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Судалгаанд оролцогчид БНСУ-д ажиллаж амьдрахдаа сэтгэл ерөнхийдөө сэтгэл ханамжтай байдал ажиглагдсан бөгөөд 75.2% эерэг хариулт өгчээ. Мөн 77.1% нь бусад хүмүүсийг БНСУ-д амьдрахын санал болгоно гэсэн бөгөөд гол шалтгааныг мөнгө олох боломжтой, гадаадын ажилчдыг дэмждэг, соёл нь сэтгэл татам гэж онцолжээ. Харин санал болгохгүй гэж хариулсан оролцогчид гадаадынхныг төдийлөн дэмждэггүй, мөнгө олоход хэцүү байдаг, гадаадынхны талаар сөрөг бодолтой байдаг, амьжиргааны өртөг өндөр гэсэн хүчин зүйлүүдийг голчилж байлаа. Монгол ажилчдын ажил хамгийн чухал зүйл бол орлого олох асуудал бөгөөд сэтгэл ханамжинд тухайн ажиллаж буй орчны ялгаатай байдал, хувийн туршлага нөлөөлж байна гэж тайлбарлаж болно.

БНСУ-д байнга амьдрахыг хүсэж байгаа эсэхийг асуухад 74.5% нь эерэг хариулж өгсөн бөгөөд янз бүрийн бэрхшээлүүд байгаа ч гэсэн 3/4 нь энэ улсад удаан хугацаанд амьдрахыг нь хүсэж байна. Энэ нь БНСУ дахь амьдралын таатай орчин, монголоос өндөр цалин, эмнэлэг зэрэг үйлчилгээнүүдтэй холбоотой юм. Улмаар БНСУ-ын иргэншил авахыг хүсэж байгааг асуухад 61.4% нь эерэг хариулт өгсөн нь анхаарал татаж байна.

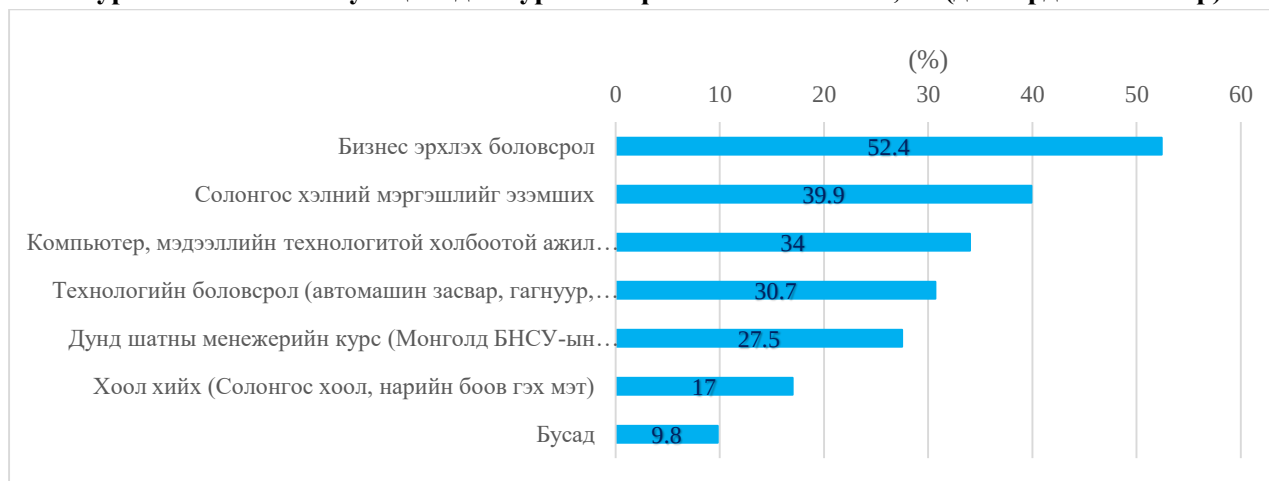
Зураг 14. БНСУ-д байнга амьдрахыг хүсэж байгаа эсэх, %



Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

Эх орондоо буцахад зориулсан дэмжлэг. Судалгааны сүүлийн хэсэгт эх орондоо буцахтай холбоотой асуултуудыг оруулсан. БНСУ-д ажиллах хугацаандаа ямар чиглэлээр сурахыг хүсэж байгааг нь харахад давхардсан тоогоор хамгийн их нь бизнес эрхлэх 52.4%, дараа нь солонгос хэл 39.9%, компьютер, мэдээлэл харилцаа холбооны технологи 34.0%, техникийн боловсрол 30.7%, менежерийн мэдлэг 27.5%, солонгос хоол 17%-ийг эзэлж байна. Эндээс харахад судалгаанд оролцсон залуучуудын 50-иас илүү хувь нь бизнес эрхлэх сонирхолтой, мөн солонгос хэл компьютерын мэргэжил эзэмших сонирхол илүү өндөр байгаа нь харагдаж байна.

Зураг 15. Ажиллах хугацаандаа сурахыг хүсэж байгаа чиглэл, % (давхардсан тоогоор)



Эх сурвалж: Үндсэн судалгааны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан анхдагч судалгаанд тулгуурлан зохиогч боловсруулав. 2024.

БНСУ-ын хөдөлмөрлөх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны хүрээнд ажилласан гадаадын ажилчдыг эх орондоо буцахыг нь дэмжиж, сургалт явуулдаг хөтөлбөр⁹⁰ хэрэгжиж байгаа боловч нийт судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 16.3% нь энэ талаар мэддэг байсан нь хөтөлбөрийн хэрэгжилт үр дүн багатай байгааг нотолж байна. Энэ хөтөлбөрийг мэддэг оролцогчдын хувьд ч хөтөлбөрийн талаар сэтгэл хангалуун бус байсан нь харагдсан. Судалгаанд оролцогчид БНСУ-д сурсан ур чадвараас бизнес эрхлэх боловсрол, техникийн боловсрол (автомашин засвар, гагнуур, жолоодох гэх мэт) монголд хамгийн их хэрэгцээтэй гэж үзэж 45.8% нь сонгожээ.

БНСУ-д ажиллаж байсан монгол ажилчид эх орондоо буцахад нь хамгийн хэрэгтэй зүйл нь хувийн бизнес эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх 24.2%, ажлын байртай холбож өгөх 13.7%, ажилласан чиглэлээрээ бизнес эрхлэхэд бодит дэмжлэг үзүүлэх гэж 12.4% нь хариулжээ. Үүний дараа солонгост дахин ирж ажиллах боломж олгох, монгол дахь БНСУ-ын компанитай холбож өгөх, БНСУ-д суралцах боломж олгох гэсэн дэмжлэгүүд чухал болох нь харагдаж байна. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцооны дагуу ажиллаж байсан монгол ажилчдын хувьд монголд буцаж ирэхдээ хамгийн их сонирхож байсан

⁹⁰ Энэ хөтөлбөр нь хүнд тоног төхөөрөмжийн ашиглалт, автомашины засвар үйлчилгээ, гагнуур, цахилгаан-электроник, механик зүсэлтийн боловсруулалт гэсэн үндсэн ур чадварт чиглэсэн таван мэргэжлээр сургалтад хамрагдах боломжтой юм.

зүйл нь бизнесийн үйл ажиллагаа байна. Тиймээс эх орондоо буцаж ирж байгаа хүмүүс өөрсдийн сурсан, мэдсэнийг ашиглан бизнес хийхийг дэмжих нь хамгийн чухал гэж дүгнэж болно.

Судалгааны хамгийн сүүлд “Та нэмж хэлэхийг хүссэн зүйлээ бичнэ үү” гэсэн хэсэгт 40 гаран хувь нь санал, хүсэлт бичсэн байлаа. Үүнийг судалгааны зорилгод нийцүүлэн тоймлож үзвэл дараах байдалтай байлаа.

- Гэрээтэй холбоотой: гэрээний биелэлтэд хяналт тавих, ажлын болон амьдрах байрны асуудлыг анхаарах, гэмтэл авахад туслалцаа үзүүлэх.
- Ажлын байр солихтой холбоотой: бүсчлэл заахгүй байхаар дахин авч үзэх
- Гэр бүл: Гэр бүлийн гишүүдтэйгээ хамт амьдрах боломж, эсвэл гэр бүлийнхнээ урьж авчрах боломж өгөх, хөдөлмөрийн гэрээт ажилчдын гэр бүлийг мульти визтэй болгох
- Суралцах боломж: Солонгос улсад инженерийн бүх салбарт суралцах, e-9 визтэй иргэдэд хугацаа хамаарахгүй хэлний болон мэргэжлийн сургалтууд үнэ төлбөргүй ордог болох (2-3 жил ажилласан байхыг шаарддаг), хэл сурахад дэмжлэг үзүүлэх ба онлайн сургалт явуулах
- Виз солих: E9-өөс E7-руу шилжих нөхцөлийг арай хялбаршуулж өгөх. Жишээ нь: топик оноо авахад хүндрэлтэй байдаг.
- Үйлчилгээ: Банкны монгол ажилтан хүрэлцдэггүй тул үйлчилгээ авахад хүндрэлтэй байдаг, төрөл бүрийн мэдээлэл дутмаг байдаг, гадаад ажилчдын төвтэй холбогдох амаргүй байдгийг шийдэх.

Энэ нь монгол ажилчдад учирч буй бэрхшээл нь өргөн хүрээтэй байгааг харуулж байгаа бөгөөд санал асуулгаас гадна чанарын үнэлгээнд суурилсан гүн гүнзгий судалгаа шаардлагатай байгааг харуулж байна.

3.4. Монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудлыг илрүүлэх ярилцлагын судалгааны үр дүн

Судалгааны арга зүй: Энэхүү судалгаандаа БНСУ-д гэрээгээр ирж ажиллаж байгаа монгол улсын иргэдээс авсан санал асуулга нь ажиллагсдад тулгарч байгаа бэрхшээлийг бүрэн гаргахад хязгаарлагдмал талтай гэж үзээд, чанарын судалгааны зорилгоор хөдөлмөрийн харилцаатай холбогдох хүмүүстэй ярилцлага судалгааг хийсэн.

Ярилцлагад монголд оршин сууж байгаа 10 хүн, БНСУ-д оршин сууж байгаа 8 хүн хамрагдсан бөгөөд нийт 18 хүнээс ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын хэлбэрээр авсан болно. Үүнд Монгол Улсын ХНХЯам болон БНСУ дахь ХНХҮТөв, БНСУ-д суугаа Монгол Улсын Элчин сайдын яам, БНСУ руу явж байгаа ажилчидтай холбоотой мэргэжилтэн, БНСУ-д ажиллаж байгаа гэрээт ажилчид, өмнө ажиллаж байгаад нутаг буцсан иргэд, БНСУ-ын Хөдөлмөрийн яам, монгол ажилчид ажиллуулдаг ажил олгогч (Хавсралт 2) оролцуулсан.

Ярилцлага судалгааг хагас стандартчилагдсан хэлбэрээр явуулсан бөгөөд ярилцлагын асуултыг оролцогч тус бүрийн онцлогт тохируулан бэлдсэн болно (Хавсралт 3). Ярилцлагыг хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй ажилчдын асуудал дээр төвлөрөн хийсэн болно.

3.4.1. Судалгааны үр дүн

Ярилцлагын судалгааны үр дүнг нэгтгэн харахад БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдад тулгамдаж буй дараах 10 гол асуудал гарч ирж байна.

1. Хөдөлмөрийн гэрээний агуулгатай холбоотой асуудал

БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ирж байгаа ажиллагсад нь БНСУ-д ирэхийн өмнө Монгол Улсад байхдаа цахимаар стандарт гэрээ байгуулж ирдэг. Ирсний дараа энэ гэрээний агуулгатай холбоотой зарим зөрчилдөөн гарч ирдэг.

Нэгдүгээрт, Гэрээг монголд байхад нь орчуулж танилцуулдаг боловч нэр нь ирсэн иргэд хурдан явахын

тулд гэрээний заалттай бүрэн танилцалгүй гарын үсгээ зурдаг тал их байдаг. Гэтэл гэрээн дээр заасан ерөнхий асуудлуудтай холбоотой зөрчилдөөн их гарч байна. Тухайлбал, үйлдвэрээс ажиллах хүний биеийн үзүүлэлтийн талаар тодорхой шаардлага тавьсан байдаг байна. Үүнд өндөр нам, хүйс, жингээс шалтгаалж, өндөр хүмүүс бөхийж хийх ажилд тохирохгүй, их жинтэй бол байнгын хөдөлгөөнтэй ажилд тохирохгүй гэх мэт. Жишээ: нэг үйлдвэр 3 хүн авсан бөгөөд 165-дээш өндөртэй гэж заасан байжээ. Гэтэл 3 хүн нь 150-с доош өндөртэй хүмүүс ирсэн тохиолдол гарсан байна. Иймд хөдөлмөрийн гэрээгээр ирж байгаа хүмүүс гэрээтэйгээ сайн танилцах шаардлагатай байна.

Хоёрдугаарт, Мөн стандарт гэрээн дээр байраар хангана гэж байдаг боловч нарийн заалтууд байхгүй байдаг. Зарим үйлдвэр нь маш тохилог орон сууцанд амьдардаг байхад зарим үйлдвэрийн ажилчдын байрны амьдрах орчин бохир, шавжтай, ариун цэврийн шаардлага хангахгүй, ариун цэврийн өрөө нь асуудалтай тохиолдол их байдаг. Амьдрах байр муу байвал ажилчдын сэтгэл санаанд нөлөөлж улмаар ажлын бүтээмжид нөлөөлдөг, мөн ажлын байраа солих шалтгаан болдог. Үүнийг ярьсан мэргэжилтэн энэ асуудлыг судалгаандаа сайн тусгаж өгөхийг хүссэнийг онцлох нь зүйтэй юм.

2. Үйлдвэрийн осол гэмтэл

БНСУ-д байгаа гадаадын ажилчид яагаад үйлдвэрийн осолд их өртөж байна вэ? гэсэн судалгаа байдаг. Уг судалгаанд 6 сар хүртэл ажилласан шинэ ажиллагсдын 50% орчим нь, 1 жил хүртэл ажиллагсдын 30% орчим, 3 жилээс ажилласан хүмүүсийн 2% нь үйлдвэрийн осолд ордог гэжээ⁹¹. Үүнээс харахад шинэ хүмүүс үйлдвэрийн осолд илүү их ордог бөгөөд үүнд дараах шалтгаан байна.

Нэгдүгээрт, солонгос хэл сайн мэдэхгүйгээс болж зааварчилгааг ойлгодоггүй, аюултай багаж болон техниктэй харьцах, химийн бодистой харьцахдаа алдаа гаргадаг, хамгаалах хэрэгслийг зөв хэрэглэж чаддаггүй.

Хоёрдугаарт, ажлын орчноо сайн таньж амжаагүйгээс бэртэж гэмтдэг. Хэлний чадвар муу тул асуух зүйлээ хэлж чаддаггүй, санаа зовсноосоо болж тулгамддаг, болхи, санамсаргүй үйлдлүүд их хийдэг гэжээ. Жишээлбэл шат хаана байдгаа мэдэхгүй байх, багаж хэрэгслийг яаж хэрэглэх ёстой, тухайн ажлын байрны юу аюултай байдаг зэргийг мэддэггүй. Анх ирсэн хүмүүст ажлын талбар, ажлын цагт засан зохицох хугацаа өгч, солонгос ажил олгогч нарын харилцаа хандлага эерэг байх шаардлагатай байдаг. Мөн тухайн ажлын байран дээр нь сургалт дадлага хийх, бодит байдал дээр үзүүлэх зэргээр шинэ ирсэн хүмүүст анхаарах нь зүйтэй юм.

Гуравдугаарт, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын сургалтыг танхимаар хийх нь үр дүн муутай байдаг. БНСУ-д ирэхийнх нь өмнө Монгол Улсад Улаанбаатар хотод, ирснийх нь дараа Ёожү хотод хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын сургалтыг хийж монгол хэл дээр ном сурах бичгээр хангадаг боловч осолд орсоор байна.

Тухайлбал, БНСУ-д барилгын талбарт ажиллаж байгаа гадаадын болон дотоодын бүх ажилчдад ажлын өмнө ХАБ-ын сургалт байнга хийдэг боловч монгол орчуулагч байдаггүй. Учир нь монголчууд энэ салбарт маш цөөхөн байдаг, бүртгэлээр 15 хүн ажилладаг. Гэтэл хятад ажилчид олон байдаг тул ажил олгогчид төлбөрийг нь хариуцан орчуулгын компаниар дамжуулан ХАБ-ын сургалтыг орчуулгатай хийдэг. Цаашдаа монгол ажиллагсдын тоо нэмэгдвэл энэ талаар арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

3. Ажлын байр солихтой холбоотой асуудал

Гэрээт ажилчдын хувьд хамгийн их байдаг асуудал нь ажлын байр солих байдаг. Солонгос хэл тодорхой хэмжээгээр сураад ирдэг ч гэсэн шинэ орчинд дасан зохицох, монгол хүмүүс байхгүй дан гадаадуудтай ажиллах, цаг агаар, хоол өөрчлөгдөх зэргээс шалтгаалан бага зэргийн бэрхшээлүүд гардаг. Ажиллахаар ирсэн иргэд маань бага зэргийн бэрхшээлд их шантарч, тууштай байдал дутагддаг. Нийт ажиллагсдын жишгээс харахад эхний 3 сардаа тэсэхэд дасан зохицдог байна. Анх гэрээгээр ирэгсэд эхний 3-6 сард маш их ажлын байр сольдог.

Ажлын байр солих нэг том шалтгаан нь амьдрах байрны асуудал байдаг. Амьдрах байрнаасаа

⁹¹ БНСУ дахь Монгол улсын ХНХҮТөвийн мэргэжилтэнтэй хийсэн ярилцлага

шалтгаалж ажлаа солихыг хүсдэг хүмүүс их байдаг. 2023 оны сүүлээр БНСУ талаас гадаад ажилчдын амьдрах байрыг сайжруулсан стандарт гаргасан боловч энэ стандарт хэрэгждэггүй. БНСУ-ын зүгээс жижиг, дунд үйлдвэрийн гадаад ажилчдын байрыг шалгаж, зөвшөөрөл олгох систем байх нь зүйтэй байна. Үүнд монгол солонгос хүмүүсийн орон байрны соёлын ялгаа их байдаг. Монголчууд европ соёлтой, орон байр, ор зэрэгтээ маш их ач холбогдол өгдөг, цагаан хэрэглэл хэрэглэж заншсан байдаг. Гэтэл бусад азийн улсууд, солонгос ажилчид өөрсдөө хөнжил, ор дэвсгэртээ ач холбогдол өгдөггүй. Тиймээс БНСУ-ын ажил олгогчдод үүнийг ойлгуулах, сургалт явуулах нь зүйтэй юм.

Судлаач И Ги Ху (2023)⁹² судалгаандаа цагаач ажилчдын орон сууцны асуудал нь удаан хугацааны турш үргэлжилсээр байгаа “нийгмийн тулгамдсан асуудал” гэдгийг онцолжээ. Тиймээс гадаадын ажилчдыг шаардлага хангасан дотуур байраар хангахыг ажил олгогчдод үүрэг болгох ёстой гэсэн дүгнэлтэд хүрчээ.

4. Эрүүл мэндийн асуудал

Хөдөлмөрийн гэрээгээр ирж байгаа үйлдвэрүүд нь 3D нөхцөлтэй үйлдвэрүүд их байдаг. Ийм үйлдвэрт ирсэн залуучуудын эрүүл ахуй, эрүүл мэндийн асуудал маш хэцүү байдаг. Ялангуяа харшил их гардаг бөгөөд энэ тохиолдолд ажлын байраа солих хүсэлт ихэсдэг. Гэрээт ажилчид нь жилдээ 1 удаа эрүүл мэндийн шинжилгээнд хамрагдах үүрэгтэй байдаг, гэтэл зарим үйлдвэр хамруулдаггүй, зарим ажилчид өөрсдөө үзлэгт орохгүй зугтдаг гэх мэт асуудлууд байна. Хүн ам цөөтэй монгол улсын хувьд иргэдийнхээ эрүүл мэндэд анхаарах нь чухал юм.

ХНХҮГ-ын мэргэжилтний ярианаас нэг жишээ өгүүлэхэд, монгол залуу хүнд нөхцөлтэй үйлдвэрт ажилладаг бөгөөд маск хэрэглэдэг. Энэ маск нь 30 минутын дараа гэхэд тас хар болдог. Гэртээ хариад нүүр гараа маш олон угааж байж арай чүү арилдаг. Ийм тохиолдолд 6 сараас дээш ажиллуулахгүй ажлыг нь сольж өгөх гэх мэт бодлого хэрэгтэй байна. Өөрөө мэдэхгүй маш их хордож байгаа тул тодорхой хугацаанд эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулж, хамрагдсан эсэхийг хянах шаардлагатай гэдгийг онцолсон.

5. Хэлний бэрхшээл

БНСУ-д ажиллаж, амьдрахад хэлний чадвар муу байх нь гол бэрхшээлийн нэг болдог. БНСУ-д гэрээгээр ирж ажиллахын тулд солонгос хэлний шалгалт өгөөд тэнцдэг. Үүний дараа эрүүл мэндийн үзлэгт орж, тэнцсэн бол БНСУ-ын хөдөлмөрийн бирж дээр нэр нь байрших бөгөөд 2 жилээр 2 удаа байршдаг. БНСУ-ын хөдөлмөрийн бирж дээрээс нэр нь сонгогдож ажлын саналаа авахын тулд удаан хугацаа зарцуулдаг бөгөөд энэ хугацаанд солонгос хэлээ мартдаг байна. Мөн явна гэсэн баталгаа байхгүй, ялангуяа эмэгтэйчүүд сонгогдох магадлал бага учраас хүлээх хугацаандаа солонгос хэлээ сайжруулдаггүй ажээ. БНСУ-ын Аж үйлдвэр, хүний нөөцийн хэрэг эрхлэх газраас Е-9, Н-2 визтэй гадаад ажилчдад зориулсан солонгос хэлний 3 сарын үнэгүй сургалтыг 2024 оны турш улсын хэмжээнд зохион байгуулж эхэлсэн. Гэвч тэр бүр хамрагдаж оролцоход цаг хугацаа, орон зайн хувьд бэрхшээлтэй тулгардаг байна.

Ажиллаж эхэлснээс хойш тодорхой хугацааны дараа ажлын орчинд хэрэглэх солонгос хэлний чадвар нь сайжирч, улмаар солонгос хэл сурах хэрэгцээ нэмэгдэж байна. Үүний шалтгаан нь гэрээт ажилчдын визний ангиллыг солих болсон, үүний шалгуурт солонгос хэлний чадвар орсонтой холбоотой. Гэрээт мэргэжлийн бус ажилтан Е-9 оршин суух эрхийг мэргэшсэн ажилтан буюу Е-7-4 визээр сольж байна. Мэргэшсэн ажилтан Е-7-4 нь Д-2 ангиллаар оюутан болж хөрвөх боломжтой, гэр бүлээ урих эрхтэй оршин суух хэлбэр юм. Сүүлийн жилүүдэд маш олон залуучууд энэ виз рүү сольсон бөгөөд цаашид солих сонирхолтой залуучууд их байгаагаас солонгос хэлний хэрэгцээ нэмэгдэж байна.

6. Сэтгэл зүйн асуудал

Гэрээт ажилчид анх ирээд дасан зохицохын тулд тодорхой хугацаа зарцуулдаг учраас энэ хугацаанд

⁹² 이기호. (2023). 이주노동자 주거 문제의 인권적 접근: 고용허가제 이주노동자를 중심으로. *인권연구*, 6(2), pp.189-243.

сэтгэл зүйн асуудал их гардаг. Шинэ орчин, шинэ хоол, хүнд ажил зэргээс шалтгаалан ганцаардах нь түгээмэл байдаг. Түүнээс гадна ажлын байрны дарамт, шахалт их, амьдрах орчин тавгүйгээс шалтгаалан сэтгэл зүйн асуудлууд тулгардаг байна.

Гэрээт ажилчид гэр бүлээсээ хол байдаг учраас сэтгэл зүйн хямралд маш их ордог. Гэр бүл салах, архи уух, амиа хорлох тохиолдол гарах, казинод тоглох гэх мэт асуудлууд энд хөндөгдөж байлаа. Өөрөөр хэлбэл энэ нь хууль бусаар оршин сууж “харлах”, БНСУ-ын нийгэмд дасан зохицоход саад учруулах байх зэргээр олон сөрөг үр дагаврыг бий болгож байна. БНСУ дахь ХНХҮТөвд сэтгэл зүйч ажилладаг боловч ганцхан мэргэжилтэн байдаг тул хүрэлцээ муу байх, танихгүй хүмүүстэй асуудлаа хуваалцаж чаддаггүй хувийн зан чанарын онцлогоос шалтгаалан сэтгэл зүйн холбогдолтой сөрөг үзэгдлүүд гарч байна

7. Консулын үйлчилгээ дутагддаг

Гэрээт ажилчдын хувь зарим нь зөвхөн бүтэн сайнд амардаг, заримдаа амрахгүй байх үе байдаг. Гэтэл консулын газар амарсан байдаг учраас төрийн үйлчилгээг шуурхай авах боломжгүй болдог. Тиймээс консулын газраас улиралдаа нэг удаа бүтэн сайнд хөдөлмөрийн атташе нь ажиллаж зөвлөгөө өгөхөөр шийдээд байна. Гэвч итгэмжлэл, нотариат зэрэгээр төрийн үйлчилгээ авах шаардлага их байдаг бөгөөд цаг хугацаа, зардал их ордог.

8. Хувь хүний хувьд хөгжих боломж муутай байдаг

Залуучууд хэл сурахаас гадна БНСУ-д ажиллаж байх хугацаандаа ажлаа хийнгээ тодорхой мэргэжлээр суралцах боломж байдаггүй. Ахлах сургууль төгсөөд ирсэн, эсвэл ажлын талбар дээр байж байгаад ирсэн залуучууд олон байдаг бөгөөд суралцах, диплом, мэргэжлийн үнэмлэх авах сонирхол их байдаг боловч энэ тал дээр бодлого хэрэгждэггүй байсан. Гэрээт ажилчид монгол явахгүйгээр эндээ суралцах боломжийг их эрэлхийлдэг бөгөөд энэ нь хууль журмын дагуу одоогоор боломжгүй байгаа.

Гэрээт залуучууд ТББ-аас хэрэгжүүлсэн нэг гол ажил нь 2023 оны 7 сарын 1-ээс эхлээд Е-9 визтэй залуучууд ажлаа хийнгээ коллежид сурах боломжийг нээж өгсөн. БНСУ-ын Сожон их сургуульд Глобал аж үйлдвэрийн инженерчлэл, автомашин гэсэн 2 мэргэжлээр одоогоор 80 орчим залуучууд суралцаж байна. Бүтэн сайн өдөр танхимаар очиж хичээллэдэг, бусад өдрүүдэд нь онлайн эсвэл хичээлээ давтдаг хэлбэрээр явагдаж байна. Цаашдаа ажлаа хийнгээ суралцах, коллежид суралцахад туслалцаа дэмжлэг хэрэгтэй, мөн Е-9 визтэй хүмүүсийг авах сургалтын байгууллагатай хамтран ажиллах шаардлага байна.

9. Гэмт хэрэгт холбогдох

Хууль зүйн мэдээлэл, мэдлэг дутмагаас шалтгаалж санаатай болон санаандгүй гэмт хэрэгт холбогдох, бусдад баримт бичгээ ашиглуулах тохиолдлууд гардаг. Жишээ нь жолооны үнэмлэхээ бусдад ашиглуулах гэх мэт

10. Ажиллаж байх хугацаандаа болон эх орондоо очоод ипотекийн зээлд хамрагдаж чаддаггүй

Гэрээт залуучууд нь албан журмын нийгмийн даатгал төлөхдөө зөвхөн тэтгэврийн даатгал төлдөг. Тиймээс энд байхдаа болон монголд очоод байрны ипотекийн зээлд хамрагдаж чаддаггүй асуудал байдаг. Нийгмийн даатгал сайн дураар төлсөн боловч банкны зээлийн хэлтэст монголд эрхэлсэн ажилгүй, зээлийн түүхгүй гэх мэт шалтгаанаар зээл авах нөхцөлийг бүрдүүлж чаддаггүй. Ипотекийн зээлийг улсаас банкаар дамжуулж олгодог, банкнууд нь өөрсдийн журамтай бөгөөд энэ журмын дагуу нөхцөлийг шаарддаг. Цаашид энэ тал дээр анхаарах, банкнуудтай хамтран ажиллах нь зүйтэй юм. Харин хувийн компаниудын өндөр хүүтэй зээлд хамрагдаж байр авах боломжтой байдаг. Иймээс гадаадад ажиллаж байгаа иргэний хувьд хохирдог гэж хэлж болно.

11. Хууль бус иргэдийн асуудал

Ярилцлага судалгаанаас харахад визгүй хүмүүсийн хамгийн том бэрхшээл нь цалин хөлсөө авч чадахгүй асуудал байдаг байна. Түүний дараа оршин суух зөвшөөрөлгүй учраас эмнэлэг, банкны үйлчилгээ авч чадахгүй байх, ажил хийх явцдаа үйлдвэрийн осолд орох, хүчирхийлэлд өртөх, сэтгэл зүйн дарамтад орохдоо тусламж авч чадахгүй байх зэрэг асуудлууд гардаг байна. БНСУ-ын хөдөлмөрийн хуулиар нэг өдөр ч ажилласан хөдөлмөрийн хөлсөө авах ёстой байдаг. Хэрэв ажил эрхэлсэн газраасаа хөдөлмөрийн хөлсөө авч чадахгүй бол БНСУ-ын хөдөлмөрийн яаманд өргөдөл

гаргаж өгдөг. Ажил олгогч цалин өгөх боломжгүй бол улсаас нь өгөөд, ажил олгогч нь дараа нь улсдаа төлдөг тогтолцоо байдаг. Гэтэл визгүй юм чинь гээд олон зүйлээс айж, маш их хохирдог байна. Хууль бусаар ажиллаж байгаа монгол иргэдэд зориулсан үйлчилгээг ХНХҮТөвөөс хийж байгаа боловч иргэд мэдэхгүйн улмаас үйлчилгээ авч чаддаггүй байна.

3.5. Бүлгийн дүгнэлт

Монгол Улсын иргэн хамгийн олон байдаг гадаад улс нь БНСУ бөгөөд 54846 хүн ажиллаж амьдарч байгаа нь гадаадад амьдардаг монголчуудын 32.7% -ийг эзэлж байна. Сүүлийн жилүүдэд БНСУ-д богино хугацаанд зорчиж байгаа иргэд маш олноор нэмэгдсэн бөгөөд хамгийн их хувийг эзэлж байна. Энэ нь олон удаагийн виз олгосонтой холбоотой бөгөөд 1-5 жилийн олон удаагийн визээр зорчих иргэд нэмэгдэхэд нөлөөлжээ. Энд ажиглагдсан нэг онцлог нь монгол оюутны тоо эрчимтэй өсөж одоо нийт 14295 оюутан суралцаж байгаа нь хууль ёсоор хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдээс 3 дахин их байна.

Мэргэжлийн бус ажил хийж байгаа иргэд нь БНСУ-ын “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох ерөнхий тогтолцоо”, “Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо”, “Мэргэшсэн ажиллах хүчин авах тогтолцоо” гэсэн 3 хэлбэрт нь хамрагджээ. Хууль бусаар буюу оршин суух визгүй амьдарч байгаа хүн 15,359 орчим байгаа нь монгол иргэдийн 28%-ийг эзэлж байна.

Монгол иргэд нь төрөл бүрийн мэргэжлийн болон мэргэжлийн бус ажлуудыг эрхэлж байгаа бөгөөд эдгээр хууль ёсоор ажиллаж байгаа хүмүүсийн зэрэгцээ хууль бус ажил эрхлэлт их байна. Хууль бус ажил эрхлэлт нь оршин суух эрхгүй иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт, оршин суух эрхтэй иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт гэсэн 2 төрөл байна.

Хууль бусаар амьдрахад хүний эрх зөрчигдөх, ажлын байрны хүчирхийлэлд өртөх, сэтгэл зүйн байнгын дарамтад байдаг зэрэг асуудлууд нь нийгэмд ойлгомжтой болсон асуудлууд юм. Харин сүүлийн жилүүдэд хууль бусаар ажиллаж амьдрах нь хууль ёсоор ажиллаж буй ажилчидтай харьцуулахад тийм ч муу биш байдаг гэсэн дүгнэлт гарчээ. Хууль бус ажилчдын цалин нь хууль ёсоор ажиллаж байгаа ажилчдын цалингаас өндөр, ажлаа өөрөө сонгох боломжтой, хууль бусаар оршин сууж байгаатай холбоотой хязгаарлалтууд нь ажил хийж, амьдрах үйл ажиллагааг нь хязгаарлаж чаддаггүй, бодитоор "иргэншил" эзэмшиж байна гэсэн дүгнэлт бас гарчээ. Монголын иргэн хууль бус оршин суугчдын ихэнх нь оршин суух эрхгүй байгаа гэсэн хязгаарлалтаасаа шалтгаалан баригдаж буцахгүйн тулд үнэнч шаргуу ажилладаг, ажилдаа мэргэшсэн байдаг, солонгос хэлийг илүү сайн сурдаг, хууль бус асуудалд холбогдохгүйг хичээдэг, ажил олгогчтойгоо зөрчилдөөнөөс зайлсхийдэг зэрэг давуу талууд байгааг үгүйсгэх аргагүй байна. Хууль бус амьдрагчдад зориулсан янз бүрийн үйлчилгээ хөгжсөн нь тэднийг нутаг буцахгүй байх бас нэг шалтгаан болж байна.

Оршин суух эрхтэй иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт гэдэг нь хэдийгээр БНСУ-д хууль ёсоор амьдарч байгаа боловч ажил хийх зөвшөөрөлгүй боловч ажил хийж байгааг хэлж байна. Үүнд богино хугацаанд оршин сууж байгаа иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт хамгийн өндөр байна. Мастер докторын оюутнууд, тусгай мэргэжлийн ажил хийж байгаа хүмүүс, дээд сургуулийн багш нар, хөрөнгө оруулагчийн гэр бүл нь дагалдан виз авдаг бөгөөд ажил эрхлэх зөвшөөрөл байдаггүй. Зөвхөн улирлын чанартай ажилд зөвшөөрөл авч ажиллаж болох боловч хууль бусаар ажиллах нь их байдаг. Мөн шашин, хөрөнгө оруулалт, худалдаа, ажил хайх гэх мэт зорилгоор оршин сууж байгаа иргэд нь зөвхөн өөрийн зорилгод нийцсэн үйл ажиллагаа явуулах бөгөөд цагийн ажил болон өөр ажил эрхлэх зөвшөөрөлгүй байдаг. Гэтэл эдгээр иргэд нь янз бүрийн хэлбэрээр байнгын болон цагийн ажил хийдэг бөгөөд энэ нь хууль бус ажил эрхлэлтэд хамаарч байна. Үүнээс гадна оюутнуудын хууль бус ажил эрхлэлт нэлээд зөрчилдөөнтэй асуудал болоод байна. Оюутнууд нь хэдийгээр тодорхой нөхцөлийн дагуу цагийн ажил хийх зөвшөөрөлтэй байдаг боловч хууль бусаар ажил хийх нь түгээмэл байна.

БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ирж ажиллаж байгаа монгол улсын гэрээт ажилчдын нөхцөл байдлын судалгааны үр дүнг нэгтгэн харвал судалгаанд оролцогсдоос эрэгтэйчүүд 68.0% байгаа нь монгол улсын гэрээт ажилчдын ихэнх нь эрэгтэй байдагтай холбоотой юм. Насны бүлгээр 26-35 насныхан хамгийн байсан бөгөөд 58.2% нь их сургууль төгссөн, 50.3% нь гэр бүлтэй залуучууд судалгаанд оролцжээ. Судалгаанд хамрагдагсдын 50% нь Сөүл болон нийслэлд ойр бүс нутагт байрлаж байсан бөгөөд 54.9% нь гэрээгээр ирэхийн өмнө БНСУ-д ирж байсан туршлагагүй байжээ.

Судалгаанд оролцогсдын ихэнх нь ирэхээсээ өмнө солонгос хэлийг суралцаагүй байсан бөгөөд хэлний

шалгалтад бэлдэх, ирж ажиллах хугацаандаа 2, 3-р түвшинд хүрч ур чадвар нь дээшилсэн нь ажиглагдаж байна. Гэвч солонгост амьдрах бэрхшээлийг хоёрдугаарт солонгос хэл гэж гарсан бөгөөд цаашид гэрээт ажилчдын солонгос хэлний чадварыг нэмэгдүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй байна.

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу БНСУ-д гэрээгээр ажиллахтай холбоотой мэдээллийг 88,2% нь монгол байгууллага буюу монгол хүмүүсээс авчээ. БНСУ-ыг сонгосон шалтгааныг харвал хамгийн гол шалтгаан нь монгол дахь амьдралаа сайжруулах бөгөөд бусад улстай харьцуулахад цалин өндөр, мөнгө хураах боломжтой гэжээ. Цаашид БНСУ-д удаан хугацаанд амьдрах зорилготой залуучууд багагүй байгааг анхаарч, тэднийг эх орон луугаа буцаахад дэмжлэг үзүүлэх шаардлага харагдаж байна.

БНСУ дахь ажил эрхлэлтийн байдлыг харвал ихэнх нь буюу 77,1% нь хоёр жил хүрэхгүй хугацаанд ажиллаж байна. Эрхэлж байгаа ажлыг нь салбараар харвал үйлдвэр 84,3% нь байгаа бөгөөд 50-аас доош ажилчинтай жижиг дунд үйлдвэрүүд голлож байна. Сарын цалингийн хэмжээг харвал 32,6% нь хамгийн доод цалингийн түвшнээс бага цалинтай ажил хийж байгаа нь анхаарал татаж байна. Энэ нь ажлын байр солих, хууль бус болох үндэслэлийн нэг болж байгаа юм.

Хөдөлмөрийн гэрээний хэрэгжилтийн байдлыг харвал судалгаанд 5,2% нь гэрээний тухай ойлголтгүй байгааг цаашид анхаарах нь зүйтэй юм. Хөдөлмөрийн гэрээг зөрчөөгүй гэж 46,4% нь хариулж, зөрчсөн гэж үзсэн 53,6% байна. Хөдөлмөрийн гэрээг зөрчсөн зүйлүүдийг харвал орон сууцаар хангах, завсарлагааны цаг, ажлын цаг, илүү цагийн хөлстэй холбоотой асуудал хамгийн их байгаа бөгөөд үүний дараа цалин олгох өдөр, хоолны зардал, ажлын байр, авч чадаагүй цалин гэсэн асуудлууд хөндөгдөж байна. Тиймээс хөдөлмөрийн стандарт гэрээг сайжруулах, гэрээний агуулгыг дэлгэрүүлж тодорхой болгох, гэрээг сахих талаар анхаарах шаардлагатай нь харагдаж байна.

Хөдөлмөрийн гэрээ зөрчигдсөн тохиолдолд монгол ажилчдын зөвлөгөө авдаг гол байгууллага нь Гадаад ажилчдыг дэмжих төв байна. Гэтэл БНСУ-ын хэмжээнд гадаадын ажилчдыг дэмжих 9 үндсэн төв, 35 бүс нутгийн төв байснаас энэ жилээс эхлэн бараг бүгд татан буугдаж одоо цөөхөн төв үлдсэн нь харамсалтай байна.

Судалгаанд оролцогчид одоогийн ажлынхаа талаар сэтгэл ханамж муу талдаа байна. Бэрхшээлтэй асуудал тулгарахад шийдвэрлэх, цалин болон мөнгөн урамшуулал, ажлын цаг, аюулгүй байдал гэсэн 4 үзүүлэлтийн сэтгэл ханамжийг 5 онооны түвшинд харвал 2.3 оноо болж байна. Ажлын байрандаа сэтгэл ханамж муу байгаа нь цаашдаа ажлын бүтээмжид нөлөөлөх бөгөөд ажлын байрны сэтгэл ханамжийг нь дээшлүүлэх тал дээр арга хэмжээ авах шаардлагатай нь харагдаж байна.

Ажиллаж байхдаа үйлдвэрийн осол, өвчлөлд өртсөн байдал нь 1 жилийн дотор 20,9%, 3 жилийн дотор 45,8%-ийг эзэлж байна. Бэртэж гэмтсэн гол шалтгаан нь хэт их хүнд ачаа эсвэл багаж хэрэгсэл гэж гарчээ. Ажлаасаа шалтгаалсан өвчин туссан шалтгаан нь ажлын хэт их ачаалал 30,0%, хэт их стресс 16,7%, хортой бодис 15,0% гэж гарчээ. Үүнээс харахад үйлдвэрийн осол бэртэл гэмтэл, ажлаас шалтгаалсан өвчлөл багагүй байгааг ажил олгогчид анхаарах нь зайлшгүй шаардлагатайг харуулж байна.

Үйлдвэрлэлийн ослын үед эмчилгээний зардлыг хамгийн өндөр хувь буюу 30.0% нь өөрөө төлсөн байна. Үйлдвэрийн ажилчид үйлдвэрийн ослын даатгалд хамрагдах ёстой байтал өөрөө төлсөн, ажил олгогчтой хувааж төлсөн хувь их байгаа нь анхаарал татаж байна. Эмчилгээний зардал нь 62,2%-д нь эдийн засгийн хувьд дарамт болж байсан байна. Үүнээс дүгнэж үзэхэд үйлдвэрийн ослын даатгалд хамруулах, хамрагдаж чадсан эсэхийг сайтар хянах ёстой нь харагдаж байна.

Ажлын байраа солих хүсэлтэй 63.4% байгаа нь өндөр үзүүлэлт гэж дүгнэж болно. Ажлаа солих шалтгааны хувьд хамгийн гол нь буюу 30% нь цалин багатай гэсэн шалтгаантай байна. Түүний дараа ажлын болон амьдрах орон байрны нөхцөл муу, хөдөлмөрийн гэрээ зөрчигдсөн, ажил багатай, хамтран ажиллагсадтайгаа таардаггүй, ажил хүнд, өвдсөн гэсэн шалтгаанууд байна. Ажил олгогч улсын зүгээс ажлын байраа аль болох солихгүй байвал төрөл бүрийн дэмжлэг үзүүлж байгаа ч ажлын байраа солих хүсэлт буурахгүй байна. Эдгээр бэрхшээлийг ажлын байран дээр нь шийдвэрлэх нь оновчтой бөгөөд үүнд ажил олгогчийн үүрэг роль чухал байна. Иймд ажил олгогчид гэрээний агуулгыг мөрдөх, гадаадын ажилчдад хүнлэг хандах, улмаар ажиллах нөхцөлөөр хангах үүрэгтэйг нь ойлгуулах шаардлагатай юм. Дээрх асуудлууд нь ажлын байр солих, хууль бусаар оршин суух зэрэг асуудалд

хүргэдэг тул илүү анхаарах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

БНСУ-д дасан зохицох байдлыг харвал амьдрахад хамгийн хэцүү зүйл нь ганцаардал байсан бөгөөд 58,8%-ийг эзэлж байна. Түүний дараа солонгос хэл, захиргааны үйлчилгээг ашиглах, соёлын ялгаа гэж хариулжээ. Тэгвэл дасан зохицох бэрхшээлийн үндэс нь солонгос хэл гэж дүгнэж болно. Тиймээс хөдөлмөрийн гэрээгээр ирэх ажилчдын хэлний сургалтад илүү анхаарч, боломжтой бол 2-р түвшин хүртэл сургаад авчирвал, шинэ нөхцөлд илүү хурдан дасан зохицох юм. Мөн БНСУ-д ажиллах эхний үеийн дэмжлэг хамгийн их хэрэгтэй гэж гарсан нь үүнийг баталж байна.

Судалгаанд оролцогчдын монгол дах бэрхшээлийг харвал гэр бүлийн зөрчилдөөн, хүүхдийн хүмүүжлийн асуудал, эдийн засгийн хүндрэл хамгийн их хувийг эзэлж байна. Энэ нь монгол ажилчид ирснийхээ дараа ганцаардал, хүндрэл бэрхшээлийг туулахын зэрэгцээ монгол дахь гэр бүлтэй нь холбоотой бэрхшээл хамгийн их байдаг нь харагдаж байна.

Судалгаанд оролцогчдын ихэнх нь нь БНСУ-д ажиллаж амьдрахдаа ерөнхийдөө сэтгэл ханамжтай байгаа нь ажиглагдаж, мөнгө олох боломжтой, гадаадын ажилчдыг дэмждэг, соёл нь сэтгэл татам гэж онцолжээ. Өөрөөр хэлбэл хэдийгээр янз бүрийн бэрхшээлүүд байгаа ч гэсэн 3/4 нь БНСУ-д урт хугацаанд амьдрахыг нь хүсэж байгаа нь харагдаж байна. Монгол ажилчдын хамгийн чухал зүйл бол мөнгө санхүүгийн асуудал бөгөөд сэтгэл ханамж нь тухайн ажиллаж буй орчин, хувийн туршлагаас нь шалтгаалаад ялгаатай байна. Судалгаанд оролцогчдын 61,4% БНСУ-ын иргэншил авахыг хүсэж байгаа гэж хариулсан нь анхаарал татаж байна. Тиймээс Монгол Улсын зүгээс иргэдээ буцаан ирүүлэх тал дээр дорвитой арга хэмжээ авах шаардлагатай нь харагдлаа.

Судалгаанд оролцогчдын хамгийн олон нь БНСУ-д ажиллах хугацаандаа бизнес эрхлэх мэдлэгийг олж авах, түүний дараа солонгос хэл, компьютер, мэдээлэл харилцаа холбооны технологи, техникийн боловсрол, менежерийн мэдлэг, солонгос хоол хийхийг сурахыг хүсэж байна. Гадаадын ажилчдын талаар ажил хийж мөнгө олохоор ирсэн хүмүүс гэсэн ойлголт одоо үед өөрчлөгдөөд байгааг анхаарах нь зүйтэй юм. Хөгжилтэй оронд ажиллахынхаа хажуугаар суралцах нь шинэ үеийн залуучуудын хүсэл мөрөөдлийн нэг хэсэг болсон нь үүнээс харагдаж байна. Тиймээс ажиллаж байгаа монгол залуучуудад солонгос хэлнээс гадна мэргэжлийн мэдлэг, боловсрол олгоход дэмжлэг үзүүлэх шаардлага урган гараад байна.

БНСУ-аас гадаадын ажилчдыг эх орондоо буцахыг нь дэмжих хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа боловч энэ хөтөлбөрийн талаарх ойлголт муу байгаа нь судалгаанаас харагдлаа. Уг хөтөлбөрийг мэддэг оролцогчдын хувьд ч хөтөлбөрийн талаар сэтгэл хангалуун бус байдал ажиглагдсан нь хөтөлбөрийн хэрэгжилт монгол ажилчдын хувьд үр дүн багатай байгааг нотолж байна.

Монгол ажилчид эх орондоо буцаж очиход нь хувийн бизнес эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, ажлын байртай холбож өгөх, ажилласан чиглэлээрээ бизнес эрхлэхэд бодит дэмжлэг үзүүлэхийг хамгийн их хүсэж байна. Мөн солонгост дахин ирж ажиллах боломж олгох, монгол дахь БНСУ-ын компанитай холбож өгөх, БНСУ-д суралцах боломж олгох гэсэн дэмжлэгүүд чухал болох нь харагдаж байна. Тиймээс эх орондоо буцаж ирж байгаа хүмүүс өөрсдийн сурсан, мэдсэнийг ашиглан бизнес хийхийг дэмжих нь хамгийн чухал гэж дүгнэж болно.

Ярилцлагын судалгааны үр дүнг нэгтгэн харахад БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдад тулгамдаж буй дараах гол асуудлууд гарч ирж байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн гэрээний агуулгатай холбоотой асуудал
2. Үйлдвэрийн осол гэмтэл
3. Ажлын байр солихтой холбоотой асуудал
4. Эрүүл мэндийн асуудал
5. Хэлний бэрхшээл
6. Сэтгэл зүйн асуудал
7. Консулын үйлчилгээ дутагддаг
8. Хувь хүний хувьд хөгжих боломж муутай байдаг
9. Гэмт хэрэгт холбогдох
10. Ажиллаж байх хугацаандаа ипотекийн зээлд хамрагдаж чаддаггүй.
11. Хууль бус иргэдийн асуудал байна.

ДӨРӨВДҮГЭЭР БҮЛЭГ. МОНГОЛ УЛСААС БНСУ-Д АЖИЛЛАЖ БУЙ АЖИЛЛАХ ХҮЧИН БНСУ-ЫН БОЛОН МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГЭМ ЭДИЙН ЗАСАГТ ҮЗҮҮЛЖ БУЙ НӨЛӨӨ

4.1. Монгол улсын нийгэм, эдийн засагт үзүүлж байгаа нөлөө

Монгол улсад ардчилсан нийгэм тогтсоноос хойш 30 гаруй жил болж байгаа бөгөөд ардчилал эхэлснээр монголчууд гадаад улсуудад чөлөөтэй зорчих, ажиллаж, сурч, амьдрах боломжтой болсон билээ. Монгол Улсын Хүн ам, орон сууцны 2020 оны тооллогоос харвал 122301 хүн буюу хүн амын 3,7% нь гадаадад оршин сууж байна. Энэ үзүүлэлт нь 2010 оны тооллогоос 14.2 хувиар өсжээ⁹³. Харин өнөөдөр энэ тоо нэлээд нэмэгдсэн байгаа бөгөөд ковид-19 цар тахалтай холбоотой улс хооронд шилжин явах хязгаарлалт тавигдаж, гадаад улсад түр амьдарч байгаа монгол иргэдийн тоо нэмэгдсэн юм.

Гадаад улсад 6, түүнээс дээш сарын хугацаагаар оршин суугаа Монгол Улсын иргэдийн оршин сууж байгаа улсыг авч үзвэл БНСУ-д 32.7%, АНУ-д 15.7%, Японд 7.2%, Казахстанд 5.9%, Чехэд 4.9%, Австралид 4.5%, Хятадад 4.2% нь амьдарч байна⁹⁴. БНСУ, БНЧУ, Унгар луу хамгийн их хүн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллахаар явсан буюу энэ нь нийт хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллахаар явагчдын 71.3%-ийг эзэлж байна. Мөн БНСУ, БНЧУ, Швед, Турк, Швейцар, Польш руу хамгийн их хүн хувиараа хөдөлмөрлөхөөр явсан бөгөөд нийт хувиараа хөдөлмөрлөхөөр явагчдын 62.2%-ийг эзэлж байна.

БНСУ-д ажиллаж, амьдарч, сурч байгаа монголчууд монгол улсын нийгэм эдийн засагт нөлөөлж байгаа гол хүчин зүйлсийг авч үзэхэд дараах байдалтай байна.

Мөнгөн гуйвуулга нэмэгдэх: Гадаадын улсад амьдарч байгаа монголчуудын монгол улсын эдийн засагт хамгийн их хувь нэмэр оруулдаг хүчин зүйлийг мөнгөн гуйвуулга гэж хэлж болно. БНСУ-д амьдарч буй монголчуудын монгол руу явуулж байгаа мөнгөн гүйлгээ нь өрхийн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлж, улмаар улсын эдийн засагт нөлөөлдөг. БНСУ-аас Монгол Улс руу банкаар дамжуулан хийсэн мөнгөн гуйвуулгыг бусад орнуудтай харьцуулахад хамгийн өндөр дүнтэй байна (Хүснэгт 15). 2023 оны эцсийн байдлаар гадаадад амьдардаг монголчуудын Монгол улс руу шилжүүлсэн хувийн гуйвуулга нь 199 531 мянган ам.доллар байсан бөгөөд үүнд БНСУ-аас 134 366 мянган ам.доллар шилжүүлсэн нь 36% буюу хамгийн их хувийг эзэлж байна. Үүний дараа Сингапур 22%, АНУ 19%-иар удаалж байна (Хүснэгт 15).

Хүснэгт 15. Улс орнуудаас илгээсэн хувийн гуйвуулга

(Хэмжих нэгж: мян.ам.доллар)

	2019	2020	2021	2022	2023	
	Дүн	Дүн	Дүн	Дүн	Дүн	Эзлэх хувь
Бүгд	254 269	234 450	197 578	199 531	134 366	100
БНСУ	120 400	87 266	62 044	33 598	48 360	36
Сингапур	4 477	13 870	8 268	17 928	29 487	22
АНУ	17 824	17 454	40 263	32 460	25 643	19
Герман	7 975	6 040	6 093	5 755	7 000	5
Швейцар	5 474	4 447	4 821	3 970	2 733	2
Англи	10 910	14 623	4 698	4 532	2 161	2
Хонг Конг	3 116	1 379	562	1 149	1 583	1
Хятад	1 615	1 027	723	848	973	1
Япон	3 333	2 395	1 757	1 295	754	1

⁹³ Монгол Улсын үндэсний статистикийн хороо. (2020). Хүн амын орон сууцны 2020 оны улсын ээлжит тооллого, Шилжих хөдөлгөөн, суурьшил. р.56 https://www2.1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Migration_2020.pdf&ln=Mn

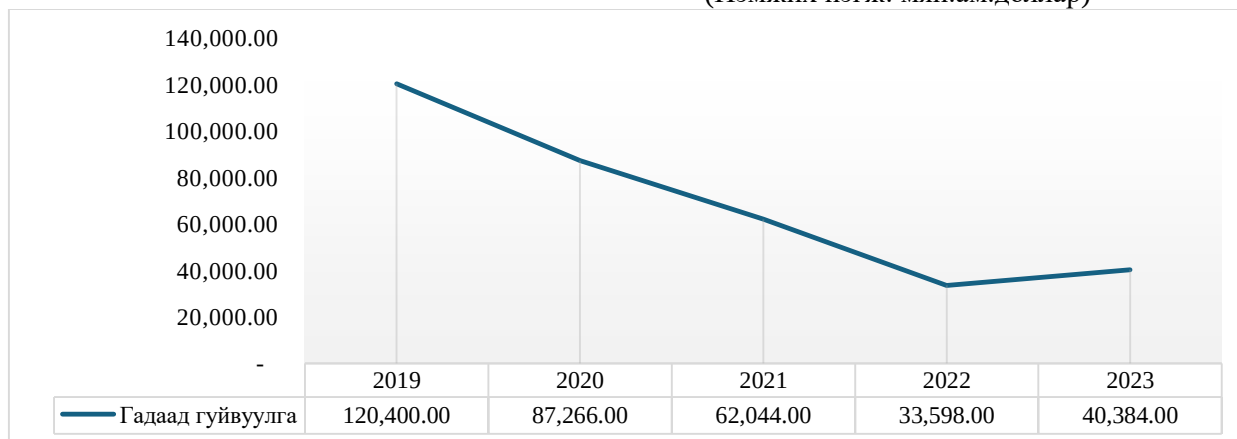
⁹⁴ Монгол Улсын үндэсний статистикийн хороо. (2020). *ibid.* р.62

ОХУ	41 534	53 913	43 738	1 389	535	0
-----	--------	--------	--------	-------	-----	---

Эх сурвалж: Монголбанк, “Гадаад секторын тойм” 2019-2023⁹⁵-ийг ашиглан зохиогч боловсруулав.

БНСУ-аас банкаар хийгдэж байгаа хувийн гуйвуулгын дүнг харвал 2019 онд 120 400 мянган ам.доллар байсан бөгөөд түүнээс хойш 3 жил дараалан буурч, харин 2023 онд өссөн үзүүлэлттэй байна (зураг 16). БНСУ-аас хийгдэж байгаа мөнгөн гуйвуулгын дүн буурсан шалтгаан нь гуйвуулгыг банкаар бус бусад мөнгөн гуйвуулгын үйлчилгээ үзүүлэгч компаниар хийлгэсэн нь нэмэгдэж байгаатай холбоотой гэж үзэж болно⁹⁶.

Зураг 16. Монгол Улсын БНСУ-аас хүлээн авсан хувийн гуйвуулга
(Нэмжих нэгж: мян.ам.доллар)



Эх сурвалж: Монголбанк, Гадаад секторын статистикийн тойм 2019-2023-ийг ашиглан зохиогч боловсруулав.

Зөвхөн БНСУ-аас Монгол Улс руу чиглэсэн мөнгөн гуйвуулгын зах зээлд БНСУ-ын “Coinshot”, “Hanpass”, “GME”, “E9 pay” зэрэг мөнгөн гуйвуулга хийдэг байгууллагууд идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна. Эдгээр байгууллага нь бага хэмжээний мөнгөн гүйлгээг хийдэг онцлогтой. Энэ 4 байгууллагын хийсэн хувийн мөнгөн гуйвуулгын тоо 2019-2021 оны хооронд жилд дунджаар 30 000-35 000-д хүрч байжээ (Хүснэгт 2).

Дээрх 4 компаниас гадна монголын брокер хэлбэрийн хэд хэдэн компаниуд ч бас мөнгөн гуйвуулгын үйл ажиллагаа явуулж байна. Эдгээр компани нь карго компани болон худалдааны компаниуд үйл ажиллагаандаа нэмэлтээр хийдэг үйлчилгээ бөгөөд хууль ёсных эсэх нь тодорхойгүй байдаг. Эдгээр хувийн мөнгөн гуйвуулгын үйлчилгээ нь хоёр талын банкны харилцах дансандаа мөнгө байршуулж, олгох байдлаар хийгддэг тул Монголбанкны мөнгөн гуйвуулгын тайланд бүртгэгддэггүй.

Хүснэгт 16. БНСУ-аас финтек компаниудаар дамжуулан нэг жилд хийгдсэн гүйлгээний тоо

	E9pay	GME	Hanpass	Coinshot
нэг жилд	17 500	17 500	тодорхойгүй	11 000

Эх сурвалж: Төрийн банкны БНСУ дахь төлөөлөгчийн газар

БНСУ-аас монгол руу хувийн мөнгөн гуйвуулга хийхдээ 5 000 ам.доллараас их хэмжээ бүхий гүйлгээг заавал банкаар дамжуулан хийдэг. БНСУ-д банкнуудаар дамжин хийгдэж буй гүйлгээ, хувь хүмүүсээр дамжин хийгдэж буй гүйлгээний тоо зэрэг тодорхойгүй байгаа далд гүйлгээг нэмж төсөөлбөл 2019-2021 оны хооронд жилд багадаа 50 000 орчим гүйлгээ БНСУ-аас Монгол Улс руу чиглэн хийгдсэн гэж

⁹⁵ Монголбанк. (2019.12.31.). Гадаад секторын тойм 2019.

Монголбанк, (2020.12.31.). Гадаад секторын тойм 2020.

Монголбанк, (2021.12.31.). Гадаад секторын тойм 2021.

Монголбанк, (2022.12.30.). Гадаад секторын тойм 2022.

Монголбанк, (2023.12.30.). Гадаад секторын тойм 2023.

⁹⁶ БНСУ-аас Монгол улсруу Мөнгөн гуйвуулга хийдэг 4 финтек компани байдаг.

үзэж болох юм.

Судалгаагаар нэг финтек мөнгөн гуйвуулгын компани сард дунджаар 2.5 сая доллар шилжүүлдэг гэж үздэг. Үүнээс үзэхэд мөнгөн гуйвуулгын үйлчилгээ үзүүлэгч финтек компаниудаар дамжин жилдээ 120 сая орчим долларын хувийн гуйвуулга хийгддэг байна. Нөгөө талаас Солонгост ажиллаж байгаа нэг иргэн жилд Монгол Улс руу 25 мянга орчим доллар илгээдэг⁹⁷. Үүн дээр Монгол Улс руу банкаар дамжуулан хийгдсэн гүйлгээ болох 40 сая орчим долларыг нэмбэл 2023 оны байдлаар БНСУ-аас Монгол Улс руу 160 орчим сая доллар шилжсэн гэж тооцоолж болох юм. Энэ нь Монгол Улсын Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 1 хувь, улсын төсвийн 2 хувийг эзэлж байна.

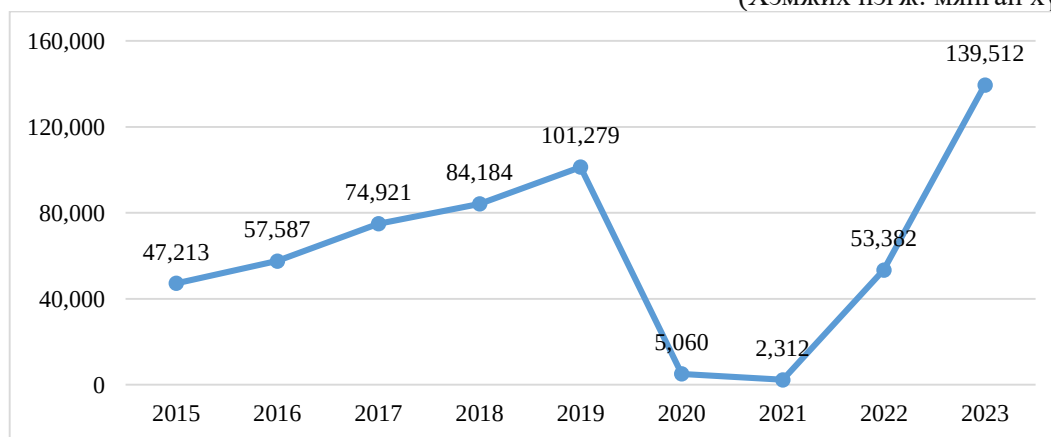
Дээрх хувийн мөнгөн гуйвуулга нь БНСУ-д амьдарч байгаа монгол иргэд Монгол Улсад ажиллаж, амьдарч буй ах, дүү хамаатан садныхаа орлогыг нэмэгдүүлэх, тэдний үйлдвэрлэл үйлчилгээ эрхлэх боломжийг өргөжүүлэх замаар Монгол Улсын нийгэм, эдийн засагт томоохон хувь нэмэр оруулж байна гэж дүгнэж болно.

"Монгол Улсын иргэдийн гадаадад шилжих хөдөлгөөн ба гадаад хувийн шилжүүлэг тэдгээрийн үр нөлөө"⁹⁸ судалгааны тайлангаас үзэхэд, мөнгөн гуйвуулга хүлээн авсан тохиолдлуудын 82.3% нь өрхийн өдөр тутмын хэрэгцээгээ хангахад дэм болон зарцуулсан байна. Түүнээс гадна гадна давхардсан тоогоор 47.3% нь эрүүл мэнд, боловсрол зэрэг хүмүүн капиталд хөрөнгө оруулахад, 11.1% нь өрхийн өр зээлийг барагдуулахад, 4.3% нь байр, сууц, газар зэрэг удаан эдэлгээтэй өмч хөрөнгө худалдан авахад, 3% нь хадгалахад, 2.6% нь өрхийн аж ахуй, бизнесийн үйл ажиллагаа эрхлэхэд хөрөнгө оруулалт болгон ашиглагдсан байна. Гуйвуулга, илгээмж хүлээн авагч өрхүүдийн дийлэнх нь буюу 95.8% гадаадад шилжигчдийн илгээсэн шилжүүлэг өрхийн амьжиргаанд нь эерэг нөлөө үзүүлсэн гэж хариулжээ.

БНСУ-ын жуулчид тоо нэмэгдэж аялал жуулчлалын салбарын орлого өсөх. БНСУ-д амьдарч буй монголчуудаар дамжуулан монгол улсын талаарх ойлголт нэмэгдэхийн хирээр монгол улсыг сонирхох солонгосчуудын тоо нэмэгдэж байна. БНСУ-ын иргэд монголд зорчсон статистикийг харвал ковид-19 эхлэхээс өмнө Монгол Улсыг зорих жуулчдын тоо жилээс жилд нэмэгдэж байжээ. Харин Ковид-19-ийн тархалтын үед энэ тоо буурсан ч Монгол Улсыг цар тахал багатай бүс нутаг гэсэн ойлголт тархаж, монголын унаган төрхөөрөө тал нутаг, говийг үзэх сонирхол улам нэмэгджээ. 2023 онд Монгол зочилсон солонгос жуулчдын тоо 139 512 болж түүхэн хамгийн их хэмжээндээ хүрч, гадаадын улсуудаас жуулчдын тоогоороо гуравдугаарт жагсаж байна. БНСУ-ын жуулчдын тоо огцом нэмэгдэж байгаа нь аялал жуулчлалын салбарын орлого өсөхөд нөлөөлж байна гэж дүгнэж болно.

Зураг 17. Монгол Улсад зорчсон БНСУ-ын иргэдийн тоо

(Хэмжих нэгж: мянган хүн)



Эх сурвалж: МУ-ын Үндэсний Статистикийн Хороо. (2024). Улсын хилээр орсон жуулчдын тоог ашиглан зохиогч боловсруулав.

⁹⁷ Төрийн банкны төлөөлөгчийн газраар дамжуулан БНСУ дахь Финтек компаниуд болон иргэдээс амаар асуулга авсан.

⁹⁸ Монгол Улсын Үндэсний Статистикийн газар. 2023 "Монгол Улсын иргэдийн гадаадад шилжих хөдөлгөөн ба гадаад хувийн шилжүүлэг тэдгээрийн үр нөлөө"

Монгол руу чиглэсэн аялал жуулчлал нэмэгдэхийн хирээр хоёр улсын хооронд хийх нислэгийн тоо нэмэгдээд байна. Үүнд үндсэн нислэг болох Монгол Улсын хувьд МИАТ-аас гадна Эйр Монголиа компани нислэг үйлдэж байна. БНСУ-ын хувьд Корейн эйр нислэгийн компаниас гадна Ашиана, Чезү эйр, Твэй, Эйр Бүсань зэрэг компаниуд нэмэгдээд байна. 2023 онд хоёр улсын хооронд 3835 нислэг үйлдэж, 654 мянга орчим зорчигч зорчсон нь 2022 онтой харьцуулахад нислэгийн тоо 76.9%-иар, зорчигчдын тоо 105.1%-иар тус тус өссөн байна⁹⁹.

Монгол Улсын Засгийн газраас 2023-2025 оныг “Монголд зочлох жил” болгон БНХАУ, ОХУ, БНСУ, Япон гэсэн 4 улсыг зорилтот улсаар сонгосон. Монгол улсын Аялал жуулчлалын яамнаас БНСУ-д 2023 "Travel show-2023", 2024 онд “Go Go Mongolia” зэрэг аялал жуулчлалыг сурталчлах өдөрлөгүүдийг зохион байгуулсан нь жуулчдын тоо өсөхөд бас нөлөөлж байна.

Монгол улсын ажиллах хүчний зах зээл дэх нөлөө. БНСУ-д ажиллаж, амьдрах монголчууд нэмэгдэх нь Монгол Улсын ажиллах хүчний зах зээлд эерэг болон сөрөг нөлөө үзүүлж байна. БНСУ-ын ажиллах хүчний бодлогоос харвал их сургууль төгссөн, мэргэжлийн ур чадвартай гадаадын иргэдэд ажиллах боломж олгож урт хугацаанд оршин суух, цаашлаад өөрийн улсын иргэн болгож тэднийг үйлдвэр, ХАА, газар тариалан ажиллах хүчний зэрэг эрэлт ихтэй салбарт ажиллуулах бүтцийг бий болгожээ. Үүний улмаас БНСУ-д урт хугацаанд ажиллах сонирхолтой монгол иргэдийн тоо өсвөл энэ нь Монгол Улсын ажиллах хүчний салбарт сөрөг нөлөө үзүүлэхийг үгүйсгэхгүй.

Нөгөө талаас БНСУ-ын өндөр цалин, амьдралын таатай орчин, цаг агаарын тухтай байдал, эмнэлэг сургууль зэрэг нь монгол иргэдийг урт хугацаагаар ажиллаж, амьдрах сонирхлыг татаж байгаа юм. Гэвч хүн ам багатай, ажиллах хүчин дутагдалтай, гадаадаас ажиллах хүчин авч байгаа Монгол улсын эдийн засагт ил далд олон нөлөө үзүүлж байна гэж дүгнэж болно. Ковид-19 цар тахлын дараа инфляц хурдацтай өсөж, цалин тэр хэмжээгээр нэмэгдэхгүй байгаагаас монголд ажил хийх сонирхол буурч, өндөр хөгжилтэй гадаадын улсад хууль ёсоор болон хууль бусаар амьдрахыг хүсэх иргэдийн тоо нэмэгдэж байгаа нь ажиглагдаж байна. Эндээс хийх гол дүгнэлт бол залуу, чадварлах ажиллах хүчээ гадаад руу алдаж байгаа явдал юм.

Мөн монгол улсын хүн ам зүйн хувьд анхаарал татах нийгмийн асуудлууд үүсэж байна. Монголын хүн амын дундаж наслалт 2022 онд 71.3 байгаагаас эрэгтэйчүүд 67.3, эмэгтэйчүүд 76.7 насалж байна. Эрэгтэйчүүдийн нас баралт эрт байдаг, БНСУ-д эрэгтэй ажилчдын эрэлт өндөр байгаа зэрэг нь монгол улсын хүн амын нөхөн үржихүйн хийгээд нийгмийн халамжийн асуудлыг үндэсний түвшинд улам хурцаар тавигдахад хүргэж байна гэж мэргэжлийн судлаачид үзэж байна¹⁰⁰. Улмаар БНСУ-д ажиллахаар явсан хүмүүсийн гэр бүлтэй холбоотой асуудлууд тухайлбал гэр бүл салалт, үр хүүхдээ өсгөх асуудал, хүүхдийн хүмүүжлийн асуудал, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн асуудал, эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд-өвчлөлийн асуудал зэрэг нийгмийн асуудлууд үүссэн бөгөөд үүнтэй холбоотой нарийн судалгаа одоогоор ховор байна.

2024-2025 онд БНСУ-ын буцалтгүй тусламжаар хоёр улс хамтран монгол иргэдийг эх орондоо эргэн ирэхэд нь хөдөлмөр эрхлэлтээр дэмжих чиглэлээр хамтарсан төсөл хэрэгжүүлэхээр болсон нь сайшаалтай юм. Төслийн хүрээнд Монгол Улсын томоохон аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг оролцуулсан Хөдөлмөрийн яармаг, өдөрлөгийг БНСУ-д 2024 оны 3 дугаар сард зохион байгуулжээ¹⁰¹.

БНСУ-д ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэнээр ажилгүйдлийг бууруулах, шинэ техник технологийг үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэх, нутагшуулах зэргээр хөдөлмөрийн бүтээмж нэмэгдэх нөхцөлийг бүрдүүлж, эдийн засагт эерэг үр нөлөө үзүүлэх нь дамжиггүй юм. Тухайлбал, БНСУ-аас ирсэн иргэд үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбарын шилдэг технологийг суралцаж ирээд худалдааны бизнес эрхлэх, оймсны үйлдвэр, кимчи, нарийн боовны үйлдвэрлэл явуулах зэргээр олон салбарт амжилттай ажиллаж байна.

⁹⁹ Business Post. (2024.06.21.). 티웨이항공 제주항공 아시아나항공 중앙아시아 각축전, ‘제2의 몽골 노선’ 되나, https://www.businesspost.co.kr/BP?command=article_view&num=356358

¹⁰⁰ А.Солонго. (2011). op.cit.

¹⁰¹ Монгол мэдээ. (2024.01.30.). БНСУ-ын үйлчилгээний салбарт монгол ажилчид ажиллах шинэ боломж бүрджээ. olnodo.com/mn/post/32929?fbclid=IwAR2Ha-C2l_8hVOE18ers8ZmQRl6a8mSNUruZy2ga0K-xvETMUNC41v0bBAC

Монгол улс дахь солонгосын давлагаа буюу “халлю”¹⁰². Сүүлийн жилүүдэд хоёр улсын хооронд иргэдийн солилцоо, харилцаа тасралтгүй нэмэгдэж байгаатай холбоотойгоор солонгосын давлагаа монголд эрч хүчээ аваад байна гэж дүгнэж болно. Монгол улсад жил бүр БНСУ-ын телевизүүдийн төлөөлөгч ирж контентоо танилцуулдаг бөгөөд MBC, KBS, Arirang, EBS зэрэг 16 телевиз ирж байсан байна.

Монголчууд солонгосын телевизийн олон ангит кино, нэвтрүүлгүүдийг нь шимтэн үзэх болсон бөгөөд солонгос дуучид, жүжигчдийг бишрэн бүтэх залуучуудын тоо нэмэгджээ. Энэ үзэгдэл зөвхөн монголд бус дэлхий даяар явагдаж байгаа давлагаа гэж хэлж болно. Халлюгийн нөлөөгөөр монголчуудын дунд солонгос хэл, солонгос соёл, солонгос хоол, солонгос хувцаслалтыг даган дуурайх, илүүд үзэх хандлагууд нэмэгдэж байна.

Солонгосын поп-соёлын нөлөөгөөр солонгос барааны худалдан авалт, солонгос хоолны газар, франзайч дэлгүүр, кофе шоп, хоолны газрууд манай улсад сүүлийн 10 жилд хурдацтай нэмэгдсэн. БНСУ-ын Монгол дахь хөрөнгө оруулалт 2023 оны эцсийн байдлаар 500 сая доллар орчин байгаа бөгөөд 1131 компани үйл ажиллагаа явуулж байна. Үүнээс уул уурхайн салбарт 26%, худалдааны салбарт 19%, барилгын салбарт 12%, үл хөдлөх хөрөнгийн салбарт 11%, мэдээлэл харилцааны салбарт 6%, үйлдвэрийн салбарт 5%, тээвэр агуулахын салбарт 4%, зочлох болон хоолны салбарт 2%, санхүүгийн салбарт 1% нь орсон байна.

Сүүлийн жилүүдэд БНСУ-ын үйлчилгээний салбарын франчайз Монголд нэвтэрсэн нь солонгосын давлагааг эрчимжүүлж байна. Жишээ нь, одоогийн байдлаар Е-мартын 4 салбар, Си юугийн 370 орчим, Жи эс 25-ийн 250 орчим салбар үйл ажиллагаа явуулж байна. Эдгээр үйлчилгээний салбар нь зөвхөн худалдаа хийх биш солонгос хэв загварын үйлчилгээний олон төрлийн шинэ соёлыг Монголд нэвтрүүлж байгаа бөгөөд монгол хэрэглэгчдийн эрэлтийг хангаж, өндөр үнэлгээ авч байна. Үүнд мэндчилэхээс эхлээд хүүхэд харах үйлчилгээ, кофены үйлчилгээ, хоолыг орлох зуушны үйлчилгээ, ариун цэврийн өрөөний хангамж гээд олныг дурдаж болно.

БНСУ-д ажиллаж, амьдарч байгаа иргэд өөрсдөө болон үр хүүхдүүдээ сургах замаар боловсролдоо томоохон хөрөнгө оруулалт хийж байна. БНСУ-д сурах оюутны тоо жил бүр нэмэгдэж одоо 14 мянгыг даваад байна. Энэ нь зөвхөн одоо суралцаж байгаа оюутны тоо бөгөөд цаашид солонгос хэл сурах, БНСУ-д суралцах, амьдрах сонирхолтой залуучуудын тоо ихээр нэмэгдэж байна.

4.2. БНСУ-ын нийгэм эдийн засагт үзүүлж байгаа нөлөө

2023 оны 12 сарын сүүлийн байдлаар БНСУ-ын гадаад ажиллах хүчний зах зээлийн 3-5%-ийг монгол ажилчид эзэлж байна гэж үзэж болно. Энэ нь БНСУ-ын ажиллах хүчний зах зээл дээр тийм өндөр тоо биш боловч БНСУ болон Монгол улсын ажиллах хүчний салбар дахь хамтын ажиллагаа, хоёр улсын нийгэм соёлд тодорхой нөлөө үзүүлж байгаа нь дамжиггүй юм.

Хөдөлмөрийн насны хүн амын хомсдолыг нөхөх. Одоогийн байдлаар БНСУ-ын хүн амын бууралтын хурд нь тооцоолж байснаас илүү түргэн явагдаж, ажиллах хүчний нийлүүлэлт хязгаарлагдаж, эдийн засгийн өсөлтөд саад болохоор болжээ. 2-р бүлэгт дурдсанчлан БНСУ-ын ирээдүйн хүн амын төсөөлөл 2030 онд 51.31 сая, 2072 онд 36.22 сая болж буурах төлөвтэй байна. Хүн амын өсөлтийн хурд 2025 оноос хойших 10 жилийн хугацаанд жилд дунджаар -0.16%, түүнээс хойш 1.31% хүртэл буурах төлөвтэй байгаа нь БНСУ-ын нийгмийн эмзэг асуудлын нэг болж байна.

Хамгийн том асуудал бол 15-64 насны хөдөлмөрийн насны хүн амын эзлэх хувь буурахад байгаа юм. Хөдөлмөрийн насны хүн амын тоо 2022 онд 36.8 саяас 2072 онд 16.6 сая болж буурч, хүн амд эзлэх хувь 71.7%-иас 45.8% болж огцом буурах төлөвтэй байна. Харин эсрэгээрээ өндөр настай хүн амын тоо 2025 онд 10 сая давж, 2072 онд 17.3 сая болж өсөх төлөвтэй байна¹⁰³.

Иймээс БНСУ-ын Засгийн газар хүн амын тоо буурч, бүтээмжийн бууралтад идэвхтэй хариу арга

¹⁰² Солонгосын давлагаа (Korean Wave/Hallyu) гэдэг нь Солонгосын поп урлагаар дамжин солонгосын соёлын олон элемент дэлхий даяар өргөн тархаж, гадаадын олон оронд алдартай болсон үзэгдлийг хэлдэг. 1990-ээд оны сүүл үед хятад, япон улсуудад тархсан бөгөөд одоо дэлхий даяар тархаж байна.

¹⁰³ 임영일. (2023.13.14.) 통계청 보도 자료. 장래인구추계: 2022~2072년.

<https://www.korea.kr/briefing/policyBriefingView.do?newsId=156605259>

хэмжээ авахын тулд төрөлтийг нэмэгдүүлэх арга замыг судалж байгаа ч яаралтай хариу арга хэмжээ авах арга замыг тодорхойлж чадаагүй байна. Ойрын хугацаанд төрөлтийн хэмжээ өснө гэж таамаглахад хэцүү байгаа тул гадаад ажилчдыг нэвтрүүлэх нь хамгийн бодитой хувилбар гэж үзэж байна.

Засгийн газраас гадаад ажилчдыг татахад анхаарч байгаа бөгөөд 2023 оны долдугаар сараас эхлэн холбогдох яамнууд хамтран гадаад ажилчдын нэгдсэн менежментийг дэмжих ажлын хэсэг байгуулж, түүнийг сайжруулах арга замыг хэлэлцэж байна¹⁰⁴. БНСУ-д амьдарч ажиллаж байгаа Монгол улсын иргэн нийт 54 846 хүн байгаа нь хэдийгээр нийт гадаадын иргэдийн 6.4%-ийг эзэлж байгаа ч хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй оролцож ажиллах хүчнийг нөхөхөд тодорхой хувь нэмрээ оруулж байна гэж дүгнэж болно. БНСУ-д ажиллаж, амьдарч байгаа хүмүүсийн дийлэнх нь хөдөлмөрийн насны, тэр тусмаа залуучууд хамгийн олноороо байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээт монгол ажилчдын дунд хийсэн судалгаанаас харахад тэд БНСУ-д удаан хугацаанд амьдрахыг хүсэж байгаа харагдаж байсан. БНСУ-д амьдарч байгаа бусад монголчуудын эрхэлж байгаа ажлын талаар өмнөх бүлэгт тодорхой өгүүлсэн (Өмнөх бүлгийн 3.1-ийг харна уу.)

Эзэнгүйрч байгаа хөдөө орон нутгийн хот тосгодын хүн амыг нөхөх. БНСУ-д хөдөө орон нутагт оршин суугчид цөөрч, хот хөдөөгийн хүн амын тэнцвэргүй байдлыг арилгах асуудал бас халуун сэдвийн нэг болж байна. Хүн амын бууралтын дараах үр дагавар нь тодорхой бүс нутаг, тодорхой үйлдвэрүүд болон тодорхой насныханд нөлөөлдөг. БНСУ-ын орон нутгийн хүн ам зүйн бүтцийн эмзэг байдал, бүс нутгийн ялгаа, туйлшрал улам бүр гүнзгийрч устах эрсдэлтэй хот тосгод нэмэгдэж байна. “Хотын хүн амын ирээдүйн төсөөлөл: 2022-2052 он”-оос харвал¹⁰⁵ 2022 оноос Сөүл, Бүсань, Дэгү зэрэг 11 хотод хүн амын сөрөг өсөлт эхэлсэн бөгөөд, 2039 оноос Сэжун хотоос бусад 16 хотод сөрөг өсөлттэй байх төлөвтэй байна. Мөн 2052 онд хөдөлмөрийн насны хүн ам хамгийн их буурах бүс нутаг нь Үлсань (-49.9%), Гённам (-47.8%), хамгийн бага буурах нь Инчонь (-27.8%), Гёнги (-25.6%) байх төлөвтэй байна.

Энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд мөн ялгаагүй эдгээр бүс нутгуудад гадаадын иргэд буюу цагаачдыг суурьшуулах ёстой гэж үзэж байна. БНСУ-ын Засгийн газар 2022 оны 7 дугаар сараас бүс нутгийн онцлогт тохирсон виз олгох туршилтын төслийг хэрэгжүүлж эхэлсэн. 2023 оны 1 сарын 1-ний өдрөөс эхлэн “Хүн ам буурч байгаа бүс нутгийг дэмжих тухай хууль”¹⁰⁶-ийг хэрэгжүүлж, энэ хуулийн 2 дугаар зүйлд гадаадын иргэдийг хүн амын тоонд нь оруулах зэргээр гадаадын иргэдийн визийн бодлогод орон нутгийн эрэлт хэрэгцээг илүү идэвхтэй тусгах гэж оролдож байна. Энэ бодлогод монгол иргэд хамрагдаж хөдөлмөрийн гэрээгээр ирсэн ажилчид мэргэжлийн ажиллах хүчин болон хөдөө орон нутгийг зорьж байна.

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох ерөнхий тогтолцооны дагуу ирсэн монгол ажилчид нь голчлон аж үйлдвэрийн хотууд болон жижиг, дунд үйлдвэрлэгчдэд хуваарилагдсан бөгөөд олонх нь хүн ам буурч байгаа бүс нутагт тархсан байдаг. Оршин суух визгүй амьдарч байгаа 15 359 монгол иргэдийн дийлэнх нь баривчилгаа зэрэг арга хэмжээнээс зугтаж хөдөө орон нутагт ажиллах нь түгээмэл байна.

БНСУ дахь монголчуудын бизнесийн үйл ажиллагаа. Монгол улсын 54 мянган иргэд амьдарч байгаагийн хирээр монголчууд олноор суурьшдаг бүс нутагт монгол иргэдтэй холбогдох үйлчилгээний салбарууд хөгжиж байна. Тухайлбал, Сөүл хотын Жунг-гу дүүрэгт Монгол таун байрлах бөгөөд монгол хоолны зоогийн газар, үсчин, дэлгүүр, гар утасны худалдаа, банк, олон улсын тээвэр зуучийн үйлчилгээ, гоо сайхны худалдаа зэрэг олон төрлийн бизнес үйлчилгээнүүд үйл ажиллагаа явуулж байна. Монголчууд олноор суурьшдаг бусад хот, сууринуудад ч монгол хоолны зоогийн газрууд, тээвэр зуучийн үйлчилгээ олон байгаа бөгөөд аажмаар нэмэгдэж хандлагатай байна.

2023 оны эцсийн байдлаар нийт монгол улс нь БНСУ-д 83.6 сая долларын хөрөнгө оруулалт хийсэн бөгөөд монголын 716 компани үйл ажиллагаа явуулж байна. Жишээ нь: Дэлхийд алдартай монголын Говь брэндийн хувцасны дэлгүүр Сөүл хотод нээгдсэн бөгөөд Говь компанийн ноолууран бүтээгдэхүүн их дэлгүүрүүд болон интернэт худалдаагаар худалдаалагдаж байна. Монголын компаниудын 56.1% нь

¹⁰⁴ 대한민국 정책브리핑, (2024.06.20.). 외국인력 수급 ‘업종별’로 전환... 수요 맞춤형으로 통합 관리, <https://korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148930551&pWise=sub&pWiseSub=C1>

¹⁰⁵ 대한민국 통계청, (2024.05.28.). 시도별 장애인구추계: 2022-2052년

https://www.kostat.go.kr/board.es?mid=a10301010000&bid=207&act=view&list_no=431113

¹⁰⁶ 「인구감소지역 지원 특별법」

худалдаа, 27.2% нь зочид буудал хоолны газар, 4.3% нь үйлдвэрлэл, 3.9% нь ХАА, 3.8% нь банк санхүү, 1.4% нь тээвэр зууч, 1.2% нь үл хөдлөх хөрөнгийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байна.

Түүнчлэн БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй иргэдэд үйлчлэх Монгол Улсын үйлчилгээний газрууд хөгжсөнөөр хоёр улсын үйлчилгээний орлого нэмэгдэж байна. БНСУ-д Монгол улсын ХААН банк болон Төрийн банк албан ёсоор үйл ажиллагаа явуулж байна. Одоогийн байдлаар БНСУ-аас Монгол Улс руу чиглэн хийгдэх мөнгөн гүйлгээний шимтгэлийн хамгийн хямд хураамж нь 4500 вонь¹⁰⁷ байна. Энэ нь БНСУ-д ажиллаж амьдарч байгаа нийт Монгол иргэд БНСУ-д зөвхөн гүйлгээний шимтгэлд нэг жилд хамгийн багадаа 225 сая орчим вонь төлдөг гэх дүгнэлт хийж болохоор байна.

БНСУ дахь банкны үйлчилгээний бас нэгэн томоохон хүүгийн бус орлогын зах зээлийн нэг нь банкны тодорхойлолт авах хэрэгцээ шаардлага юм. БНСУ-д хууль ёсны дагуу амьдарч буй Монгол Улсын иргэн бүр 1 жилд 1-2 удаа БНСУ-ын гадаад харьяатын албанд очиж оршин суух эрх буюу визээ сунгуулах шаардлага гардаг. БНСУ-д амьдарч буй монгол иргэдээс ойролцоогоор 26 000 орчим хүн¹⁰⁸ 1 жилд 1-2 удаа оршин суух визээ сунгуулж байна. Үүний тулд БНСУ дахь банкнуудаас ямар нэг байдлаар банкны баталгааны бичиг болон дансны хуулга, дансны үлдэгдлийн тодорхойлолт, орлого зарлагын гүйлгээний хуулга зэргийг авч байдаг гэсэн тоог гаргаж болно. Банкны холбогдолтой эдгээр баримт бичиг нь 2000 воны шимтгэлтэй байдаг. Энэ тоон мэдээнд үндэслэн дүгнэвэл банкны холбогдолтой бичиг баримтын зориулалтаар нэг жилд 104 сая воны зардлыг Монгол иргэд зарцуулж байна¹⁰⁹.

Монгол Улсын талаарх сонирхол нэмэгдэх. БНСУ-д амьдарч буй монголчуудаар дамжуулан ажиллаж байгаа үйлдвэр, компанийн солонгосчууд, хамт сурч байгаа оюутнууд нь монгол улсын тухай сонирхох сонирхол нь нэмэгдэж байна. Өмнө нь танихгүй, танил бус орон гэсэн ойлголт хүчтэй байсан бол одоо монголын ард түмэн, тэдний соёлтой танилцах боломжтой болсноор монголын талаарх ойлголт өөрчлөгджээ. Үүнд монгол болон солонгос улсын түүхэн холбоо, солонгос хүүхдүүдийн ихэнх нь монголчуудтай адилхан хөх толботой төрдөг, үүсэл гарлын хувьд ижил үндэстэн гэсэн үзэл санаа, соёлын хүчин зүйлийн зарим нэг төстэй байдал, хэлний шинжлэх ухааны адил шинж зэрэг нөлөөлж байгаа нь дамжиггүй юм.

Сүүлийн жилүүдэд хоёр орны иргэдийн харилцан зочлох тоо нэмэгдэж, олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр Монголын тухай төрөл бүрийн мэдээлэл цацагдахын хэрээр Монголыг очиж үзэх сонирхол эрс нэмэгдэж байна. Мөн БНСУ-д өмнөх үеэс илүү монголыг танин мэдэх боломж нэмэгдэж монгол хүн, монгол хоол, монголтой холбоотой контентууд нэмэгдэж байна. Тухайлбал, солонгосчуудын дунд алдартай “Би ганцаараа” нэвтрүүлэг 10 жилийн ойгоо хийж монголд аялсан, алдар хүндтэй 6 эрэгтэй жүжигчин монгол явж хөдөө аймгуудад “Хүргэлт” хийсэн, “Хүчтэй охин Кан Нам Сүн” телевизийн олон ангит киноны гол дүр монголд амьдарч үзэгдлүүд гарах гэх мэт.

БНСУ-ын иргэдийн гадаадад аялах сонирхол сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж байгаа ч урт хугацаагаар амрах боломжгүй нөхцөлд ойрын зайн аяллын сонирхол, хэрэгцээ нь өссөн. Тиймээс онгоцоор 3 цаг орчмын зайд орших Монгол улс аялагчдын анхаарлын төвд ороод байна. БНСУ-ын иргэд Монгол Улсыг сонирхох сонирхол нэмэгдэхэд олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслийн нөлөө маш их байсан. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр Монголд БНСУ-ын франчайзууд нэвтэрч амжилттай үйл ажиллагаа явуулж байгаа талаар ар араасаа мэдээлж эхэлсэн. Үүнд E-Mart, CU, GS25, Caffè Bene, Tom & Toms гэх мэт олон сүлжээ үйлчилгээнүүд амжилттай нэвтэрсэн тухай нийтлэлүүдээр дамжуулан монголыг таньж мэдэх мэдрэмжийг ихээр төрүүлж байна¹¹⁰.

БНСУ-ыг зорих аялал жуулчлал. Сүүлийн жилүүдэд БНСУ-д зорчсон монголчуудын тоо тасралтгүй нэмэгдэж байна. Ковид-19-ийн улмаас өмнө 2019 онд 118 977 болж өссөн тоо коронавирусын улмаас богино хугацаанд буурсан боловч, 2023 онд 141 638 болж эрс нэмэгджээ. Тухайлбал, эмнэлгийн аялал жуулчлал, бизнес хийх, урт богино хугацааны сургалтад хамрагдах, түр хугацаагаар ажиллах, хамаатан садандаа зочлох, үзэсгэлэн хуралд оролцох гэх мэт зорилгоор өргөн хүрээнд зорчиж байна. Үүнд БНСУ

¹⁰⁷ БНСУ-ын мөнгөний нэр. 1 вонь -2.5 монгол мөнгө.

¹⁰⁸ 2023 оны байдлаар нийт 54 мянган гарах иргэд ажиллаж амьдарч байна. Үүнээс С-3 (Богино хугацааны аялал) болон F-1 (Гэр бүлийн гишүүн) ангиллын визтэй иргэд, бусад ангиллын визтэй иргэд үүнд хамрагдана гэж тооцоолсон байна.

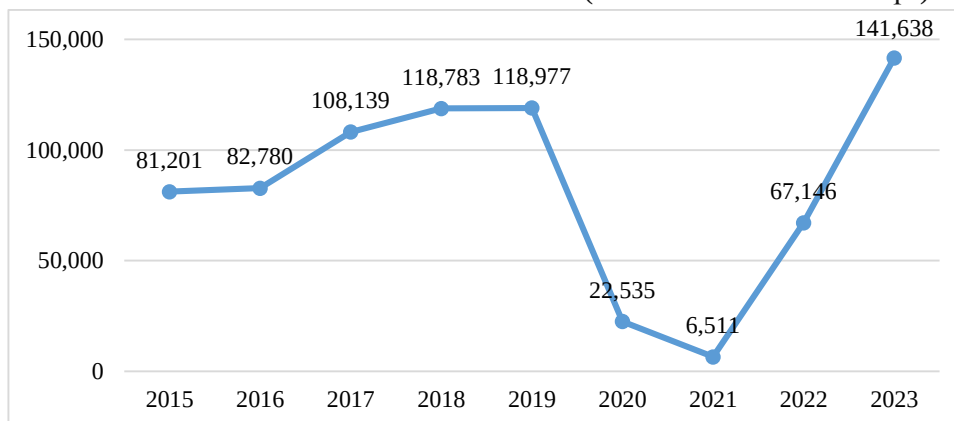
¹⁰⁹ БНСУ-ын Төрийн Банк. (2024.03.29.). БНСУ дахь төрийн банкны дотоод судалгаа.

¹¹⁰ 아시아경제. (2024.05.28.). 버거부터 커피까지...K-프랜차이즈 각축장 '몽탄 신도시'.

<https://n.news.naver.com/mnews/article/277/0005424457?sid=103>

руу зорчих олон удаагийн визийн бодлого хэрэгжиж байгаа нь нөлөөлж байгаа гэж дүгнэж болно.

Зураг 18. БНСУ-д зорчсон монгол иргэдийн тоо
(Хэмжих нэгж: мянган хүн)



Эх сурвалж: 대한민국 법무부. (2024.01.11.). 2023년 12월 출입국외국인정책 통계월보.
<https://www.ekw.co.kr/news/articleView.html?idxno=11501>

Монголчуудын БНСУ-д зорчих нэг гол шалтгаан нь анагаах ухааны болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авагчдын тоо жилээс жилд нэмэгдэж байгаатай холбоотой байна. 2023 онд дэлхийн 198 орноос гадаадын иргэд эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээ авах зорилгоор БНСУ-д зорчсон бөгөөд үүнээс Монгол Улс нь Япон, Хятад, АНУ, Тайландын дараа 5-р байранд бичигдэж байна (Хүснэгт 18). Энэ 5-р байранд бичигдэж байгаа монгол иргэдийн тоо нь Япон, хятад, АНУ-тай харьцуулахад харьцангуй бага боловч Монгол Улсын хүн амтай харьцуулж үзвэл тийм ч бага тоо бас биш гэж хэлж болно.

Хүснэгт 17. Эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээний зорилгоор БНСУ-д ирсэн гадаад иргэдийн тоо, улсаар

(Хэмжих нэгж: Хүн, %)

No.	Улсын нэр	2022		2023	
		тоо	эзлэх хувь	тоо	эзлэх хувь
1	Япон	21 757	8.8	187 711	31.0
2	БНХАУ	43 923	17.7	112 135	18.5
3	АНУ	44 095	17.8	76 925	12.7
4	Тайланд	20 408	8.2	30 844	5.1
5	Монгол	14 148	5.7	22 080	3.6

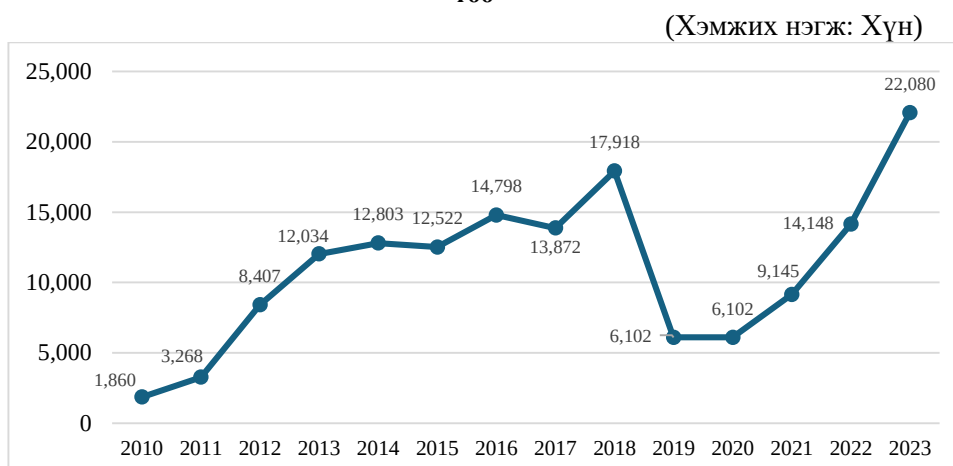
Эх сурвалж: БНСУ-ын Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яам. (2024). “Гадаадын өвчтөнүүдийг 2023 оны байдал”¹¹¹-ыг үндэслэн зохиогч боловсруулав.

Эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээний зорилгоор БНСУ-ыг зорьж байгаа монгол иргэдийн тоо 2010 оноос хойш тасралтгүй өссөн байна. 2019-2021 онд буурсан шалтгаан нь ковид-19 цар тахлын олон улсын хоорондох хөл хориотой холбоотой юм. 2023 онд эмнэлгийн жуулчдын тоо 22 мянга давсан бөгөөд энэ нь 10 жилийн өмнөхтэй харьцуулахад бараг 2 дахин өсжээ (Зураг 19). БНСУ-д ирж байгаа эрүүл мэнд эмчилгээний зорилготой гадаадын жуулчид 2019 оны байдлаар 1 хүн дунджаар 14 мянган ам.доллар төлж байжээ. Тэгвэл монголын эмнэлгийн жуулчид нэг хүн дунджаар 38 384 ам.доллар төлж ойрх дорнодын улсуудын (44 169 ам.доллар) дараа орж байна. Үүний дараа төв азийн орнууд 15 361 ам.доллар, ОХУ 12 688 ам.доллороор удаалжээ¹¹². Үүнээс үзэхэд монголын эмчилгээний зорилготой жуулчид нь БНСУ-ын эмнэлгийн салбарт мэдэгдэхүйц хувь нэмэр оруулж байна гэж дүгнэж болно.

¹¹¹ 대한민국 보건복지부. (2024.04.29.). 23년 외국인환자 유치 실적,
https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&list_no=1481210&act=view

¹¹² 연합뉴스. (2019.03.06) 외국인환자 의료서비스 만족도 90.5점...평균 1만4천달러 지출.
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20190306057800017>

Зураг 19. Эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээний зорилгоор БНСУ-д ирсэн Монгол Улсын иргэдийн тоо



Эх сурвалж: БНСУ-ын Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яам. (2024). “Гадаадын өвчтөнүүдийг 2023 оны байдал”¹¹³-ыг үндэслэн зохиогч боловсруулав.

Монгол иргэд нь дотрын өвчнийг хамгийн их эмчлүүлдэг бөгөөд 2023 онд ирсэн 31 117 өвчтөний 26%-ийг эзэлж, дараа нь эрүүл мэндийн шинжилгээ орж 11.4%-ийг эзэлж байна. Үүний гадна арьс судлал, эмэгтэйчүүд, нүд, гэмтлийн эмчилгээ хийлгэхээр ирдэг нь харагдаж байна (Хүснэгт 18). Гоо сайхны үйлчилгээ, гоо сайхны мэс засал хийлгэсэн хүний тоо 5.2%-ийг эзэлж байна.

Хүснэгт 18. БНСУ-д эмчлүүлсэн монгол иргэд, давхарсан тоогоор

(Хэмжих нэгж: хүн, %)

	Төрөл	тоо	эзлэх хувь
1	Дотор	8 350	26.0
2	Эрүүл мэндийн шинжилгээ	3 655	11.4
3	Арьс судлал	2 685	8.4
4	Эмэгтэйчүүд	2 252	7.0
5	Нүд	2 226	6.9
6	Гоо сайхан	1 670	5.2
7	Гэмтэл	1 287	4.0
8	Бусад	9 992	31.1
	Нийт	32 117	100.0

Эх сурвалж: БНСУ-ын Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яам. (2024). “Гадаадын өвчтөнүүдийг 2023 оны байдал”¹¹⁴-ыг үндэслэн зохиогч боловсруулав.

БНСУ-ын зүгээс ч монгол өвчтөнүүдийг татах тал дээр идэвхтэй ажиллаж байна. 2012 онд Монгол эмч нарыг сургах төслийг хэрэгжүүлж, 2018 онд монголд төрсний дараах үйлчилгээний төв (Post Care Center) нээж, 2024 онд Монгол Улсын нийслэл Улаанбаатар хотод Сөүл хотын эрүүл мэндийн аялал жуулчлалын мэдээллийн хуралдаан болсон байна¹¹⁵.

БНСУ-д монгол улсын иргэд олноор амьдарч, ажиллаж байгаа нь тэдний гэр бүл эрүүл мэндийн аялал жуулчлалаар БНСУ-ыг сонгох магадлалыг нэмэгдүүлж байна гэж хэлж болно. Түүнчлэн эрүүл мэндийн аялал жуулчлалд орчуулга нь юу юунаас илүү чухал байдаг. Сүүлийн жилүүдэд монгол үйлчлүүлэгчдэд зориулсан мэргэжлийн орчуулагч бэлтгэх асуудалд анхаарч, Сөүл хот дахь ихэнх их сургуулийн

¹¹³ 대한민국 보건복지부. (2024.04.29.). op.cit.

¹¹⁴ 대한민국 보건복지부. (2024). 23년 외국인환자 유치 실적,

https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&list_no=1481210&act=view

¹¹⁵ 연합뉴스. (2024.06.21.). 서울시, 몽골서 의료관광 설명회..."현지 마케팅 확대",

<https://n.news.naver.com/mnews/article/001/0014760814?sid=102>

эмнэлгүүд дээр монгол ажилтныг ажиллуулж байна.

4.3. Бүлгийн дүгнэлт

БНСУ-д ажиллаж амьдарч байгаа монгол иргэд БНСУ болон Монгол улсын ажиллах хүчний салбар дахь хамтын ажиллагаа, хоёр улсын нийгэм соёлд тодорхой нөлөө үзүүлж байгаа юм.

Монгол улсын тухайд, БНСУ-д амьдарч буй монголчуудын Монгол улсын эдийн засагт хамгийн их хувь нэмэр оруулдаг хүчин зүйл нь мөнгөн гуйвуулга юм. Монгол руу илгээж байгаа тэдний мөнгөн гуйвуулга нь өрхийн хөрөнгө оруулалтыг нэмэгдүүлж, улмаар улсын эдийн засагт эерэг нөлөө үзүүлдэг. БНСУ-аас Монгол Улс руу банкаар дамжуулан хийсэн мөнгөн гуйвуулгыг бусад орнуудтай харьцуулахад хамгийн өндөр дүнтэй байна. Тухайлбал, 2023 оны эцсийн байдлаар БНСУ-д амьдардаг монголчуудын шилжүүлсэн хувийн гуйвуулга 134 366 мянган ам.доллар байсан нь гадаад улсаас ирсэн мөнгөн гуйвуулгын 36%-ийг хувийг эзэлжээ.

Мөн БНСУ-д амьдарч буй монголчуудаар дамжуулан солонгосчуудад монгол улсын талаарх ойлголт, сонирхол нэмэгдэхийн хирээр монгол улсыг зорих солонгос жуулчдын тоо нэмэгдсэн. 2023 онд Монгол Улсад зочилсон солонгос жуулчдын тоо 139 512 болсон бөгөөд гадаадын жуулчдаас тоогоороо гуравдугаарт жагсаж байна. БНСУ-ын жуулчдын тоо огцом нэмэгдэж байгаа нь Монгол Улсын аялал жуулчлалын салбарын орлогод нөлөөлж байна гэж хэлж болно.

Сүүлийн жилүүдэд хоёр улсын иргэдийн солилцоо, харилцаа тасралтгүй нэмэгдэж байгаатай холбоотойгоор солонгосын давлагаа монголд эрч хүчээ авч байна. Монголд солонгосын кино, дуу, хоол, хувцаслалтын загвар зэргийг монгол залуучууд ихэд таашаах болсон бөгөөд үүний нөлөөгөөр БНСУ-д суралцах хүсэлтэй иргэдийн тоо байнга нэмэгдэж байна.

Харин БНСУ-д ажиллаж, амьдрах сонирхолтой монголчууд байнга нэмэгдэж байгаа нь Монгол Улсын ажиллах хүчний зах зээлд эерэг болон сөрөг нөлөөг үзүүлжээ. Ковид-19 цар тахлын дараа инфляци хурдацтай өсөж, цалин тэр хэмжээгээр нэмэгдэхгүй байгаагаас монголд ажил хийх сонирхол буурах хандлагатай байна. Үүний улмаас өндөр хөгжилтэй гадаадын улсад хууль ёсоор болон хууль бусаар амьдрахыг хүсэх иргэдийн тоо нэмэгдэж байгаа нь эцэстээ залуу, чадварлаг ажиллах хүчээ гадаад руу алдаж байгаа явдал юм. БНСУ-д ажиллаж байгаа хүмүүстэй холбоотой гэр бүл салалт, үр хүүхдээ өсгөх асуудал, хүүхдийн хүмүүжлийн асуудал, өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийн асуудал, эрэгтэйчүүдийн эрүүл мэнд-өвчлөлийн асуудал зэрэг нийгмийн асуудлууд үүсэж байгааг анхаарах нь зүйтэй юм. БНСУ-д ажиллаж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих шаардлагатай байна.

БНСУ-ын тухайд, Монгол улсын иргэд энэ улсын хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй оролцож ажиллах хүчнийг нөхөхөд тодорхой хувь нэмрээ оруулж байна гэж дүгнэж болно. Тэр дундаа хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох ерөнхий тогтолцооны дагуу ирсэн монгол ажилчид, улирлын чанартай ажилчид, визгүй амьдарч байгаа монгол иргэдийн ихэнх нь хөдөө орон нутагт ажиллаж байна.

БНСУ дахь монголчуудын бизнесийн үйл ажиллагаа нь өргөжин хөгжиж байна. Монголчууд олноор суурьшдаг хот, дүүргүүдэд монгол хоолны газрууд, тээвэр зуучийн үйлчилгээ, үсчин, банк, гар утасны худалдаа, байрны зуучлал зэрэг үйлчилгээнүүд тогтвортой үйл ажиллагаа явуулж байна. 2023 оны эцсийн байдлаар Монгол Улс нь БНСУ-д 83.6 сая ам.долларын хөрөнгө оруулалт хийсэн бөгөөд 716 компани үйл ажиллагаа явуулж байна.

БНСУ-д монгол улсын иргэд олноор амьдарч, ажиллаж байгаа нь тэдний гэр бүл, найз нөхөд БНСУ руу аялах гол шалтгаан болж байна. Түүнээс гадна эрүүл мэндийн аялал жуулчлалаар БНСУ-ыг сонгох магадлалыг нэмэгдүүлж байна гэж хэлж болно. Эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээний зорилгоор БНСУ-ыг зорьж байгаа монгол иргэдийн тоо тасралтгүй өсөж байгаа билээ. Монголын эмчилгээний зорилготой жуулчид нь БНСУ-ын эмнэлгийн салбарт тодорхой хувь нэмэр оруулж байна гэж дүгнэж болно.

ТАВ. БНСУ, МОНГОЛ УЛСЫН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ САЛБАРЫН ХАМТЫН АЖИЛЛАГААГ САЙЖРУУЛАХ БОЛОМЖ, АРГА ЗАМ

5.1. БНСУ дахь монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх арга зам

5.1.1. Хууль ёсоор ажил эрхлэгчдэд тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх

БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүчин авах тогтолцооны дагуу ирж хууль ёсоор ажиллаж байгаа монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд дараах зүйлүүдэд анхаарах нь зүйтэй байна.

1. Хөдөлмөрийн стандарт гэрээний агуулгыг сайжруулах, гэрээний биелэлтийг хянах

Монгол ажилчид БНСУ-д ирэхдээ монголд стандарт гэрээ байгуулж ирдэг, ирсний дараа энэ гэрээний агуулгатай холбоотой зөрчилдөөнүүд гарч байгааг шийдвэрлэхийн тулд дараах асуудлыг анхаарах нь зүйтэй юм. Нэгдүгээрт, Гэрээний агуулгыг ойлгоогүй, анхаараагүй, ач холбогдол өгөөгүйгээс болж гэрээний агуулгатай холбоотой зөрчилдөөн их гарч байна. Иймд гэрээгээ бүрэн уншиж танилцаж, агуулгыг бүрэн ойлгож гарын үсэг зурдаг байх тал дээр анхаарах хэрэгтэй байна. Үүний тулд монгол дахь гэрээ байгуулах ажлыг зохион байгуулж байгаа ажилтнуудын хариуцлагыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай.

Хоёрдугаарт, Гэрээний агуулгаас ажил олгогчийн хангаж байгаа амьдрах байрны асуудал хамгийн их зөрчилдөөнтэй асуудал бөгөөд гэрээ зөрчих, ажлын байр солих гол шалтгаан болж байна. Монгол хүмүүс ялангуяа хотын залуучууд амьдрах байр, түүний нөхцөлд өндөр ач холбогдол өгдөг онцлогтой бөгөөд байр сууцны асуудал нь цаашид хөдөлмөрийн бүтээмжид нөлөөлдгийг ажил олгогч нарт ойлгуулах нь зүйтэй юм. Стандарт гэрээн дээр байраар хангана гэж заахаас гадна амьдрах байрны мэдээллийг тодорхой оруулж, боломжтой бол зургийг явуулбал энэ асуудал шийдэгдэхэд нэг алхам болох юм. Үүнийг БНСУ-ын ажил олгогч талыг хариуцсан ажилтнууд анхаарч, амьдрах байрны стандартыг хангах, эсвэл дүрэм журам гаргаж, ажил олгогч нартай зөвшилцөх нь нь зүйтэй юм.

Гуравдугаарт, асуулга судалгаанаас харахад гэрээний агуулгаас завсарлагааны цаг, ажлын цаг, илүү цагийн хөлс, цалин олгох өдөр, хоолны зардал, ажлын байр, авч чадаагүй цалин гэсэн асуудлууд хөндөгдлөө. Тиймээс гэрээний биелэлтийн талаар гадаадын ажилчдын санал гомдлыг авч шийдвэрлэх тогтолцоог сайжруулахад анхаарах, гэрээний хэрэгжилтэд хяналт тавих шаардлага зайлшгүй байгааг харууллаа гэж үзэж болно. Энэ нь цаашид гадаадын ажилчдын хэрэгцээ өсөж байгаа байгаа БНСУ-ын хувьд анхаарч шийдвэрлэх асуудлын нэг бөгөөд гадаадын ажилчдын тогтвортой ажиллах нэг гол нөхцөл юм.

2. Эрүүл мэндийг хамгаалж осол гэмтэл бууруулах

Асуулга судалгаанд оролцогчдоос өнгөрсөн 1 жилийн хугацаанд ажиллаж байхдаа бэртсэн 20.9%, ажиллаж байхдаа бэртэж магадгүй юм гэж бодсон 62.1%, ажлаас шалтгаалсан өвчин туссан 20.9% байсан. Энэ нь цаашид үйлдвэрийн осол гэмтлээс сэргийлэх шаардлага зайлшгүй байгааг нотолж байна. Тиймээс осол гэмтлээс сэргийлэх арга хэмжээ авах нь чухал байна. Үүний тулд:

Нэгдүгээрт, солонгос хэл сайн мэдэхгүйгээс зааварчилгааг ойлгодоггүй, аюултай багаж болон техниктэй харьцах, химийн бодистой харьцахдаа алдаа гаргадаг, хамгаалах хэрэгслийг зөв хэрэглэж чаддаггүй гэж судалгаанаас гарсан. Хэдийгээр БНСУ-д ирмэгцээ 3 хоногийн сургалтад сууж аюулгүй байдлын хичээл заалгадаг боловч ерөнхий агуулгатай учраас тухайн үйлдвэрийн нөхцөлийг тусгах боломжгүй байдаг. Тиймээс гадаад ажилчид ажиллуулдаг үйлдвэрүүд аюулгүй байдлын зааварчилгаа, техник хэрэгсэлтэй харьцах заавар гэх мэтийг гадаад ажилчдын тухайн орны хэл дээр нь гаргаж тарааж өгч байх нь зүйтэй юм. Үүнийг төрийн байгууллага болон гадаад ажилчдыг дэмжих төвөөс албан ёсоор шаардаж, үйлдвэрүүдэд тусалж арга зүйгээр хангах боломжтой юм.

Хоёрдугаарт, ажлын орчноо сайн таньж амжаагүйгээс болж бэртэж гэмтдэг тул шинэ ирсэн хүмүүст

ажлын талбар, ажлын цагт дасан зохицох хугацаа олгож, тухайн ажлын байран дээр сургалт дадлага хийх, бодит байдал дээр үзүүлэх, эхний 7 хоногт хурд багатай ажиллах зэрэг арга хэлбэрийг бодолцох нь зүйтэй байна. Мөн ХАБ-ын сургалт хийдэг газруудад монгол орчуулагчдыг ажиллуулах тал дээр анхаармаар байна.

Гуравдугаарт, Хүнд, хортой нөхцөлтэй гэрээт үйлдвэрүүд тодорхой хугацаанд эрүүл мэндийн үзлэгт тогтмол оруулах, эрүүл мэндийн асуудалтай гарсан ажилчдын ажлын байрыг солих үйл явц хэрэгтэй нь харагдаж байна. Жишээлбэл, тоосжилт ихтэй газар бол уушгны рентгенд харуулах, усанд ажилладаг хүмүүсийг бөөрний шинжилгээнд хамруулах зэрэг арга хэмжээ хэрэгтэй байна.

Дөрөвдүгээрт, Монголоос 18-19 настай залуучууд ирдэг бөгөөд тэд эрүүл мэндийн талаарх ойлголт муутай, өөрийгөө хайрлах хандлага нь бүрэн суугаагүй байдаг. Энэ насны залуучуудыг хөдөлмөрийн гэрээгээр явуулж хүнд, хортой ажил хийлгэх нь зөв биш гэдгийг ярилцлага хийсэн мэргэжилтнүүд судалгаанд онцгойлон тусгаж өгөхийг хүссэн. Үүний дагуу Монгол улсаас БНСУ-д явуулах гэрээт ажилчдын бодлогодоо үүнийг тусгах нь зүйтэй байна. “Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаанд”¹¹⁶ 2016 онд үүнийг санал болгож байсан боловч одоо хүртэл арга хэмжээ аваагүй байна.

3. Хувь хүний хөгжлийг дэмжих

БНСУ-д ажиллаж, амьдарч байгаа залуучуудын амьдралыг нь чанаржуулах, ажлаа тогтвортой хийх, эх орондоо буцаж ирэх боломжийг нэмэгдүүлэхийн тулд мэргэжил олгох сургалт болон солонгос хэлний сургалтанд хамруулах шаардлагатай харагдаж байна. Үүнд:

Нэгдүгээрт, Ажиллаж байгаа ажил мэргэжлийнх нь дагуу богино хугацааны онолын мэдлэг олгох, мэргэжлийн шалгалтад хамруулах, сертификат олгох тогтолцоог бий болгох боломжтой юм. Энэ нь хэд хэдэн ач холбогдолтой бөгөөд юуны өмнө урт удаан хугацаанд гадаадад ажилласны үр дүнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн мэргэжилтэй болж, энэ мэргэжлээрээ эх орондоо ажил эрхлэх, бизнес хийх боломжтой болно. Мөн мэргэшсэн ажилтан буюу Е-7-4 визээр сольж БНСУ-д удаан хугацаанд оршин суух, гэр бүлээ авчрах боломж нь нэмэгдэнэ. Мөн залуучууд ажиллангаа амралтын өдрөөрөө коллежид суралцах боломжийг Монгол улсаас БНСУ-д суугаа элчин сайдын яам, “Гэрээт залуусын нэгдэл” ТТБ-аас эрэлхийлж байгааг нь дэмжих нь зүйтэй юм.

Хоёрдугаарт, амьдрах орчиндоо дасан зохицох, визний ангилал солих, монголд бизнес эрхлэх зэрэг хэрэгцээнээс үүдэн солонгос хэл сурах шаардлага гарч ирж байна. БНСУ-ын Аж үйлдвэр, хүний нөөцийн хэрэг эрхлэх газраас Е-9, Н-2 визтэй гадаад ажилчдад зориулсан солонгос хэлний 3 сарын үнэгүй сургалтыг 2024 оны турш улсын хэмжээнд зохион байгуулж байна. Энэ сургалтыг байнгын болгож үргэлжлүүлэх, хугацааг нь нэмэгдүүлэх, онлайн сургалт хийх зэргээр өргөжүүлбэл солонгос хэлний чадварыг дээшлүүлэх чухал түлхэц болно.

Гуравдугаарт, Гэрээт ажилчдын дасан зохицох үйл явц, ажлын байрны дарамт, шахалтад зөв хариу үйлдэл үзүүлэх сэтгэл зүйн бэрхшээлтэй тулгарахад зөвлөмж болон гарын авлага, зөвлөгч байх нь шаардлагатай гэж дүгнэж байна. Ялангуяа хууль эрх зүйн талаарх зөвлөгөө мэдээллүүдийг хүргэж байх нь чухал байна. Иймд жилд 1 эсвэл 2 удаа гэх мэт тодорхой давтамжтайгаар монгол ажилчдад зориулсан мэдээллийн материал бэлтгэж хэвлэмэл болон онлайн хэлбэрээр өгч байх нь зүйтэй юм. Тухайлбал, хууль эрх зүй, хөдөлмөрийн хууль, бодлогын өөрчлөлт, сэтгэл зүйн зөвлөгөө гэх мэт мэдээллүүдээр хангах хэрэгтэй байна. Энэ нь гэрээт ажилчдаар хязгаарлагдахгүй ажил хийж байгаа гадаадын бусад иргэдэд ч чухал байх болно. БНСУ дахь ХНХҮТ нь сэтгэл зүйч эмчийг ажиллуулж байгаа нь сайшаалтай юм. Гэвч 1 сэтгэл зүйч эмч 20 гаруй мянган ажилчдад хүрэлцэхгүй нь ойлгомжтой юм. Тиймээс мэргэжлийн сэтгэл зүйчдийг нэмэх нь зүйтэй байна.

¹¹⁶ Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектор. (2016). Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа.

4. Гэрээт иргэдийн гэр бүлийг дэмжих

Гэрээт иргэдийн (Е-9) гэр бүлийн асуудал бас нэлээд зөрчилдөөнтэй асуудал байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Энэ асуудал өмнөх судалгаанууд дээр гарсан ч өнөөдрийг хүртэл шийдвэрлэгдэж чадаагүй бөгөөд зөвхөн БНСУ-ын идэвхтэй дэмжлэг хэрэгтэй нь харагдаж байна.

Гэрээт ажилчид нь эхлээд 3 жилийн хугацаанд ажилладаг учраас гэр бүлээ авчрахыг зөвшөөрдөггүй. Харин 3 жил ажилласны дараа нутаг буцаад дахин ирж байгаа залуучуудын хувьд урт хугацаа болдог. Иймд хөдөлмөрийн гэрээт залуучуудыг гэр бүлээ авчрахыг нь тодорхой нөхцөлтэйгөөр зөвшөөрөх нь зүйтэй юм.

Мэргэшсэн ажилтан нь (Е-7-4) гэр бүлээ авчирч амьдрах боломжтой байдаг. Гэхдээ өмнө ажилласан үйлдвэртээ дахин ирж байгаа боловч визний ангиллаа Е-9-өөс Е-7-4 руу солиогүй бол гэр бүлээ авчирч чаддаггүй асуудал байна.

Мөн Тогтвортой нөхцлийн гэрээгээр нутаг буцаад 1 сар болоод буцаж орж ирж ёстой ч буцаж орж ирэх явц нь шат дамжлагатай, багаараа орж ирэх ёстой тул 2 сараас дээш хугацаа зарцуулдаг. Гэтэл солонгос дахь үйлдвэр нь 1 сараас дээш байхгүй байх тохиолдолд ажлын байрыг хадгалахад бэрхшээлтэй байдаг. Үүнээс болж аль аль тал хохирох гээд байдаг тул буцаахгүйгээр сунгаж давтан гэрээ хийх боломжтой юм. Энэ тухай Пусан хотод 2023 оны 8 сард болсон илгээгч орнуудын уулзалтан дээр ч ярьж байсан байна.

Мөн тогтвор суурьшилтай, сайн ажиллаж байсан ажилчдыг гэр бүлээ авчирч хамт ажиллах боломжийг олгох арга замыг бас бодож болох юм. Тухайлбал, Е-9 виз авсан хүмүүс оршин суух виз авахын тулд ихэвчлэн Е-7 виз руу шилждэг. Үүнээс гадна бүс нутагт чадварлаг ажиллах хүчнийг авах бодлогоор F-2-R виз авах боломжтой байдаг¹¹⁷. Гэсэн хэдий ч нөхцөл нь төвөгтэй байдаг учраас Орон нутгийн захиргаа холбогдох бодлогын сурталчилгааг сайн хийх шаардлагатай байна.

Е-9 визтэй хүмүүсийн гэр бүл нь монголд виз хүсэхэд 70-80% нь гардаггүй. Тиймээс 1-ээс дээш жилээр энд ажиллаж байгаа монгол залуучуудын гэр бүл салах асуудал их гардаг. Гэр бүлийн хүмүүсийн аяллын визийг гаргах тал дээр нааштай хандах нь зүйтэй юм. Гэхдээ энд бас монголчууд гэр бүлээ авчраад хууль бус болж байгаатай холбоотой асуудал байгаа нь визний асуудлыг нааштай шийдэхэд саад болж байна. Тиймээс их хэмжээний мөнгө байршуулах, байрны барьцаа авах зэрэг аргуудыг ашиглаж болох юм.

5. Үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах

Монгол Улсын Консулын газар нь олон улсын байгууллагын журмаар амралтын өдрүүдэд ажиллах боломжгүй байдаг. Тиймээс гэрээт ажилчдын ажиллаж байгаа газраас нь шаардлагатай үед нь ажлын өдөр чөлөө өгч байх нь зүйтэй байна. Мөн банкны үйлчилгээ хүрэлцдэггүй, орчуулагч нь завгүй байдаг зэрэг асуудлууд нэлээд хөндөгдөж байгаа тул зохих газрууд анхаарах нь зүйтэй юм.

Ипотекийн зээлийн асуудал нь нэлээд зөрчилдөөнтэй асуудал бөгөөд ипотекийн зээл олгох журамтай нийцүүлэх арга зам, эсвэл БНСУ-д ажиллагчдад зориулсан Ипотекийн зээлийн нөхцөлийн талаар бодолцож үзэх нь зүйтэй юм. Зээл олгохгүй байгаа шалтгаан нь банкны нөхцөл бөгөөд тогтвор суурьшилтай ажил эрхэлдэггүй, тогтмол орлого олдгоо батлах боломжгүй байдаг байна. Цаашид энэ тал дээр анхаарах, банкнуудтай хамтран ажиллаж, боломжтой арга замыг судлах шаардлагатай байна. Тухайлбал, гэр бүл нь солонгост албан ёсоор ажил хийж байгаа, ажил эрхэлдэг хүнд ипотекийн зээл олгох зэрэг гарц байж болох юм.

5.1.2. Хууль бус ажил эрхлэлтийг багасгах

1. Монгол хүнд зориулсан зарим онцлог мэргэжлийн салбарт зөвшөөрөл олгох

¹¹⁷ 경상남도외국인주민지원센터. (2023.03.23.). E-9 노동자도 지역특화형 비자(F-2)를 신청할 수 있나요?. https://gnmigrant.or.kr/Counseling_01/10717

Нүүлгэлтийн салбарт монгол иргэд ажиллаж байгаа нь үнэндээ хууль бус ажил эрхлэлт бөгөөд хууль бус оршин суугчид, оюутнууд, богино хугацаанд ирсэн иргэд голчлон хийдэг ажил билээ. БНСУ-ын тээврийн үндэсний аж ахуйн нэгжүүдийн холбооны төлөвлөлтийн хэлтсийн дарга Ёо Чеол Сан “Улсын хэмжээнд нүүлгэлтийн салбарт ажиллаж байгаа 45 мянган хүний 15-20 хувь нь гадаадын иргэд, дийлэнх нь монголчууд байдаг” гэж хэлжээ¹¹⁸. Монголчууд ажилдаа сайн гэдгээрээ алдартай учраас бусад ажилчдаас өндөр цалин авдгийг мөн дурджээ. Хэдийгээр энэ нь хууль бус ажил эрхлэлт боловч монгол ажилчид өөрийн орон зайг олж авсан, ажил олгогчид хүлээн зөвшөөрч дэмжиж байгаа нь эндээс харагдаж байна.

Тиймээс ийм эрэлт өндөртэй салбарт монгол ажилчдыг хууль ёсоор ажиллах нөхцөлийг хангаж өгөх нь зүйтэй юм. Энэ нь цаашид БНСУ дахь ажиллах хүчний эрэлт нийлүүлэлт, гадаадын мэргэжсэн иргэдийг суурьшуулахад ихээхэн тус болно гэж үзэж байна. Үүнтэй холбоотойгоор монголчууд ямар салбарт илүү хүлээн зөвшөөрөгдөн ажиллаж байгааг судлах, тухайн салбарт хууль ёсоор ажиллаж болох боломжийн талаар судалгаа хийх шаардлагатай байна. Жишээлбэл, тухайн салбарт ажиллах нийт ажилчдын тоонд гадаад ажилчдын эзлэх хувийг тогтоох арга хэлбэр байж болох юм.

2. Оюутнуудын цагийн ажил хийх нөхцөлийг хөнгөвчлөх

Гадаад оюутнуудын хувьд хөгжингүй орноос ирж байгаа оюутнуудын цагийн ажлын олдоц, хөгжиж буй орнуудаас ирж буй оюутнуудын ажлын олдоц нь ялгаатай байдаг. Өөрөөр хэлбэл одоогийн гадаад оюутнуудын цагийн ажил хийх тогтолцоо нь хөгжиж буй орнуудын оюутнууд болон нийгмийн ухааны чиглэлээр сурч байгаа оюутнуудын хувьд нэлээд хязгаарлалттай харагдаж байгаа бөгөөд энэ талаар хийгдсэн нарийн судалгаа одоогоор ховор байна.

БНСУ-д суралцаж буй монгол оюутнуудын хувьд хувийн зардлаар суралцдаг оюутан ихэнх нь байдаг бөгөөд монголдоо амьжиргааны дээд түвшинд багтах оюутнууд тийм ч олон байдаггүй билээ. Тийм учраас тодорхой хэмжээнд цагийн ажил хийх шаардлагатай тулгардаг юм. Одоогийн байдлаар цагийн ажил хийх зөвшөөрөл авах тогтолцооны дагуу ажилладаг оюутнуудаас гадна зөвшөөрөлгүй ажиллаж байгаа тохиолдол их байна.

Иймд оюутны цагийн ажил хийх зөвшөөрлийг тодорхой нөхцлийн дагуу сургууль нь өгдөг байхаар хөнгөвчилж болох юм. Мөн оюутнуудын хийх цагийн ажлын хүрээг мэргэжлийн бус зарим салбарт тухайлбал үйлчилгээний салбарт нэмэгдүүлэх талаар анхаарах нь зүйтэй. Энэ нь оюутнуудын хууль бус ажил эрхлэлтийг бууруулах төдийгүй оршин суух хугацаагаа хэтрүүлэн хууль бус болохоос урьдчилан сэргийлэх чухал арга хэмжээ болно.

3. Богино хугацаагаар оршин суугчдын тухайд

Богино хугацааны виз буюу 1 сар, 3 сарын визээр орж ирээд хууль бусаар ажил эрхлэх нь монголчуудын хувьд энгийн асуудал болсон гэж хэлж болно. Тэгвэл энэ хууль бус ажил эрхлэлтийг зогсоох буюу багасгах хоёр арга зам байна.

Нэгдүгээрт, БНСУ-д ажлын байранд авч ажиллуулахгүй байх ёстой бөгөөд энэ тал дээр БНСУ-ын зүгээс хатуу арга хэмжээ авах, ажил олгогчид ажилд авахгүй байх нь чухал юм. Гэтэл хууль бус гэдгийг мэдсээр байж ажил олгож байгаа учраас ийм нөхцөл байдал үүсэж байна. Богино хугацаанд ажиллах ажил байхгүй бол ирэх хүн байхгүй болно гэдэг нь ойлгомжтой юм. Эндээс дүгнэхэд хэдийгээр богино хугацааны визтэй хүмүүс ажиллах эрхгүй ч тэднийг ажиллуулах эрэлт хэрэгцээ буурахгүй байгаа нь харагдаж байна.

Хоёрдугаарт, Ажиллах хүчний хомсдолтой холбоотойгоор богино хугацааны хууль бус ажил эрхлэлтийг багасгахын тулд богино хугацаанд гадаадын ажилчид авч ажиллуулж байгаа салбаруудын эрэлтэд нарийн судалгаа хийж, эдгээр салбаруудыг гадаадын ажиллах хүчнээр хангах бодлого боловсруулах шаардлагатай гэж дүгнэж байна. Тухайлбал, нүүлгэлт, олон улсын зочид буудал, барилга гэх мэт монгол ажилчдыг ажиллуулах боломжтой салбарыг тогтоох, ажиллах тогтолцоог бий болгоход

¹¹⁸ 한국경제. (2023.11.05.). 이삿집 인력 20%는 몽골인...성수기 일당 20만원 넘어, <https://www.hankyung.com/article/2023110539331>

хоёр улсын хөдөлмөрийн байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, судалгаа, уян хатан бодлого зайлшгүй шаардлагатай гэж үзэж байна.

Нэмж дурдахад, И Гю Юун ба бусад (2020)¹¹⁹ судлаачид БНСУ-д орж буй цагаачдын урсгалыг шинжлээд эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож буй хөдөлмөрийн бус визтэй гадаадын иргэдийн урсгал хөдөлмөрийн визтэй гадаад иргэдээс өндөр байгаа нь бөгөөд цаашид өсөх хандлагатай байгааг онцолжээ. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бус визний статустай иргэдийн ихэнх хэсэг нь эдийн засгийн үйл ажиллагаанд оролцож байгаа тул гадаад ажиллах хүчний бодлого нь ажлын визэнд чиглэсэн бодлогоос татгалзаж, гадаадын ажиллах хүчний асуудлыг оршин суугаа гадаадын нийт иргэдийн байр сууринаас шийдвэрлэх шаардлагатай байгаа гэж дүгнэснийг анхаарах нь зүйтэй юм.

4. Гэр бүл болон гэр бүлийн дагалдан хүмүүст ажил эрхлэх зөвшөөрөл олгох

Гэр бүл болон дагалдан (F-1, F-3) визээр амьдарч байгаа хүмүүст улирлын чанартай ажлаас гадна оршин суугаа статустай нь нийцүүлсэн цагийн ажил хийх зөвшөөрөл олгох тал дээр анхаарах нь зүйтэй юм. Эдгээр иргэд нь хууль ёсоор оршин сууж байгаа бөгөөд тэдний ажиллах эрхийг хязгаарлаж байгаа нь хууль бус ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлж байна. Жишээлбэл, магистр, докторантуудын гэр бүл нь 6 сарын дараа ирдэг бөгөөд ажил хийх эрхгүй байна. Учир нь төлбөрийн өндөр чадвартай хүмүүс гадаадад сурдаг гэсэн хуучирсан ойлголт одоо хүртэл өөрчлөгдөхгүй байна.

Бодит байдал дээр, ялангуяа хөгжиж буй орноос ирсэн гадаадын оюутнууд нь сургалтын төлбөр, амьжиргааны зардал, хүүхдийн зардал гэх мэтээр харьцангуй өндөр зардал гардаг. Тиймээс гэр бүл, дагалдан статусаар амьдарч байгаа хүмүүст ажил хийх эрх олгох нь зүйтэй гэдгийг цаашид анхаармаар байна. Энэ нь зөвхөн монгол биш, нийт гадаадын иргэдийн гэр бүл, дагалдан хүмүүст хамаарч байгаа тул шийдвэр гаргахад амаргүй нь ойлгомжтой боловч боломжгүй зүйл биш гэдэг нь практикаас харагдаж байна.

5. Хууль бусаар оршин сууж байгаа хүмүүсийн буцаах

Хууль бус иргэдийг монгол руу буцаах асуудал нь манай хоёр улсын хамтын ажиллагааны нэг чухал хэсэг гэж үзэж болно. БНСУ-д ч, монголд ч хууль бусаар оршин сууж байгаа хүмүүсийн талаарх судалгаа хомс байна. Цаашид хууль бусаар оршин сууж байгаа хүмүүсийг хамарсан нарийвчилсан судалгаа хийж, тэднийг нутаг буцахгүй байгаа шалтгааныг нарийн тогтоож, нутаг буцаах арга замыг тогтоох шаардлагатай юм.

Хууль бус иргэдээс удаан хугацаанд амьдарч байгаа хүмүүс олон байгаа бөгөөд эдгээр хүмүүст БНСУ нь бараг эх орон болсон гэж хэлэхэд хилсдэхээргүй байна. Хууль бус иргэдэд тодорхой нөхцлийн дагуу түр бичиг баримт олгож буцаах, тодорхой хугацааны дараа дахин БНСУ-д ирэх боломж олгох зэрэг арга замууд байж болох юм. Гэвч энэ нь зөвхөн монголчууд бус бусад гадаадын олон орны хүмүүс хамарч байгаа тул шийдэл гаргах боломжгүй байгаа юм.

5.2. Монголын ажиллах хүчнийг богино хугацаанд БНСУ-ын нийгэм соёлд дасгах арга, боломж

Энэхүү судалгааны үр дүнгээс харахад БНСУ-д ажиллахаар очиж буй монгол ажилчдыг богино хугацаанд БНСУ-ын нийгэм, соёл, ажлын байрандаа хурдан хугацаанд дасан зохицоход нь анхаарч, дэмжих хэд хэдэн асуудалд анхаармаар байна.

1. Солонгос хэл, соёлын мэдлэгийг сайжруулах.

БНСУ-д улсад суурьшихад хамгийн чухал зүйл бол солонгос хэлийг сайн сурах, солонгос соёлыг ойлгох явдал юм. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны хүрээнд БНСУ-д ажиллаж буй хүмүүс 9 жил 8 сар хүртэл оршин суух боломжтой байдаг бөгөөд тухайн улсад 10 орчим жил ажиллаж,

¹¹⁹ 이규용 외 2인. (2020). op.cit.

амьдрахын тулд хэл, соёлыг эзэмшсэн байх нь маш чухал юм.

Тус улсад ажиллах хүсэлтэй гадаадын ажилчид эхлээд эх орондоо Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны солонгос хэлний ур чадварын шалгалт (EPS-TOPIK: Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean) өгөх ёстой байдаг. Одоогийн байдлаар энэ шалгалтад зориулсан сургалтын хөтөлбөр байхгүй бөгөөд, шалгалтад бэлтгэхийн тулд бие даан бэлтгэх эсвэл хувийн дамжааны сургалтад хамрагдаж байна¹²⁰. Шалгалтын асуултын санг урьдчилан олон нийтэд ил болгож тэндээс асуултаа оруулдаг байсан бол 2023 оноос нууцлах болсон. “EPS-TOPIK” нь гадаадаас авах ажилчдад зориулсан шалгалт учраас солонгос хэлний ерөнхий шалгалтаас ялгаатай байдаг.

Гадаад ажилчдад зориулсан энэ шалгалт нь “Солонгосын өдөр тутмын амьдралд шаардлагатай харилцааны үндсэн ур чадвар”, “Үйлдвэрлэлийн орчинд шаардлагатай солонгос хэлний мэдлэг”, “Солонгос компанийн соёлын тухай ойлголт” зэрэг агуулгаар мэдлэгийг үнэлэх асуултууд байдаг. “EPS-TOPIK” шалгалтад тэнцсэн ч асуултуудын хариултыг зүгээр л цээжилдэг тул өдөр тутмын амьдралдаа солонгос хэлийг үр дүнтэй ашиглах чадварыг эзэмшиж чаддаггүй байна. Нэмж дурдахад, дээрх сэдэв тус бүрээр 1-6 түвшний асуултууд байдаг тул суралцагчдад нэлээд хүндрэлтэй байдаг гэжээ.

Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны хүрээнд БНСУ-ын ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан гадаад ажилчид нь очихоосоо өмнө эх орондоо 45 цаг орчим урьдчилсан сургалтад хамрагдаж байна. Урьдчилсан сургалт нь гадаад ажилчдын хөдөлмөр эрхлэх ур чадварыг хөгжүүлэх, БНСУ-д очсон эхний үедээ богино хугацаанд дасан зохицох чадварыг олгох зорилгоор хийгддэг. Солонгос хэлний сургалт нь ойролцоогоор 38 цаг бөгөөд солонгос үсэг, өдөр тутмын солонгос хэлний яриа, ажил дээрээ хэрэглэгдэх нэр томъёо гэсэн сэдвүүдээс бүрддэг.

“Солонгосын соёлын тухай ойлголт” сэдэв нь ойролцоогоор 7 цаг байдаг бөгөөд солонгосын соёл, ёс зүй, солонгосын баярууд, амралт, хөдөлмөрийн хууль гэх мэт агуулгатай байдаг. Үүний дараа БНСУ-д нэвтрэн ороод БНСУ дахь ХНХҮТөвийн Ёжү дах сургалтын төвд 3 өдрийн сургалтад хамрагддаг. Сургалтын агуулга нь БНСУ-ын ажлын байрны соёл, холбогдох хууль тогтоомж, хүсэлт гомдлын талаар зөвлөгөө өгөх журам, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй, үндсэн ур чадваруудыг багтаасан байна.

Хөдөлмөрийн гэрээт ажилчдыг БНСУ-д орж ирэхийн өмнө болон дараа нь бэлтгэж байгаа өнөөгийн байдлыг харвал, сургалтын агуулгатай харьцуулахад сургалтын цаг хугацаа хангалтгүй байгаа учраас сургалтын цагийг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна. Тэр тусмаа солонгос хэлний хичээл ердөө 40 орчим цаг байгаа нь солонгос хэлний анхан шатны харилцааны чадварыг олгож чадахгүй байна.

Өмнө дурдсанчлан, EPS-TOPIK-д бэлтгэхдээ солонгос хэл сурч чадаагүй хүмүүс, 40 цагийн богино хугацааны сургалтад хамрагдаад солонгос хэлээр ойлгох, өөрийгөө илэрхийлэх чадварт суралцаж чадахгүй юм. Хэлний түвшин ийм хүмүүс үйлдвэрлэлийн салбарт ажиллаж эхлэх нь солонгос хэлнээс шалтгаалсан харилцаа, ойлголцол байхгүйгээс үйлдвэрлэлийн осолд өртөх нь гарцаагүй юм. Мэдээж, өдөр тутмын амьдралаа зохион байгуулахад ч бэрхшээлтэй тулгарахаас өөр аргагүй болно. 3-р бүлэгт хийсэн судалгаан дээр БНСУ-д ажиллаж амьдрахад хамгийн бэрхшээлтэй зүйлийн 2-р солонгос хэл гэж гарч байсан нь үүнийг баталж байна гэж дүгнэж болно.

Ажил олгогч нар монголчуудыг ажилдаа сайн, харилцаа сайтай, шударга хүмүүс гэж дүгнэдэг. Хамгийн гол нь бусад орны хүмүүсээс илүү БНСУ-ыг мэддэг, үзэл бодол сэтгэл санаа нь солонгосчуудтай төстэй учраас монгол ажилчдыг авахыг илүүд үздэг байна. Мөн солонгос соёлыг тодорхой хэмжээгээр мэддэг ойлгодог, солонгос хэлийг хурдан сурдаг нь бас нөлөөлдөг.

БНСУ-ын ажил олгогчтой хийсэн ярилцлагаас харвал монгол ажилчид нь анх ирэхдээ солонгос хэлийг анхан шатны түвшинд мэддэг ч солонгос хэлээр ажлын зааварчилгаа өгөхөд ойлгохгүй хүндрэлтэй байдаг гэжээ. Эхний монгол ажилчдаа авч хэл сургасны дараа шинэ ажилтан авч, эхний ажилчдаар дамжуулан хэлний асуудлыг шийддэг үйлдвэрүүд ч бас байна.

Монгол ажилчид солонгос хэлээр үндсэндээ харилцаж чаддаг ч дунд, ахисан түвшний ур чадваргүй тул

¹²⁰ БНСУ-ын Үйлдвэрийн ажиллах хүчний газраас 2012 онд Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны солонгос хэлний түвшин тогтоох шалгалтанд бэлтгэж буй хүмүүст зориулан “Солонгос хэлний стандарт сурах бичиг 1, 2”, 2016 онд “Солонгос хэлний бие даан судлах стандарт сурах бичиг 1, 2”-ыг тус тус боловсруулжээ. Мөн өмнөх шалгалтанд ирж байсан 480 асуултыг эмхэтгэн гаргаж танилцуулж байна.

урт хугацаанд солонгос хэлний боловсрол эзэмшүүлж, ажлын байран дахь харилцаа холбоог сайжруулах, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг хангах шаардлагатай гэж ажил олгогчид үзэж байна. Хэрэв ажилчид өөрсдөө хүсэж байвал солонгос хэлний сургалт явуулах, солонгос хэлний чадавхыг сайжруулах олон боломж байдаг. Жишээлбэл, ойр орчмын шашны болон олон үндэстний байгууллагуудтай холбоо тогтоон солонгос хэлний сургалт явуулах, хэлний дадлага хийх боломжтой гэжээ.

Солонгос хэлний чадварыг нэмэгдүүлэх нь ажилчдын ажлын гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах, богино хугацаанд дасан зохицох, үйлдвэрийн ослоос сэргийлэх зэрэг олон асуудлыг шийдвэрлэхэд нөлөөлж байгаа нь энэ судалгаанаас харагдаж байна. Цаашид БНСУ-ын хувьд ч солонгос хэлний мэдлэгтэй, мэргэжсэн ажиллах хүчнийг бий болгоход чухал нөлөө үзүүлэх нь харагдаж байна. Монгол ажилчид нь эх орондоо байгаа “солонгосын давлагаа”-ны нөлөөнд солонгос соёлыг ойлгодог болсон, мөн алтай язгуурын монгол хэлний онцлогоосоо шалтгаалан солонгос хэлийг хялбархан сурдаг нь нотлогдож байгаа ч хэл сурах үйл явц нь өөрөө тодорхой хугацаа, хичээл зүтгэлийг шаарддаг билээ. Тиймээс солонгос хэлний сургалтын цагийг нэмэгдүүлж, солонгос хэл сурах үйл явцыг нь дэмжих шаардлагатай байна.

2. Анх ирж байгаа ажилчдад зориулсан дэмжлэг

Энэхүү судалгааны 3-р хэсэгт хийсэн хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа монгол ажилчдын санал асуулгаас харахад БНСУ-д ажиллахад хамгийн их тусламж хэрэгтэй зүйлийн нэгдүгээрт БНСУ-д суурьших эхэн үеийн дэмжлэг гэж гарсан бөгөөд 32,7% нь сонгосон байсан. Мөн үйлдвэрийн осол гэмтэлд өртөх нь шинэ ажилчдад илүү тохиолддог гэж гарсан. Тиймээс анх ирж байгаа ажилчдад зориулсан дэмжлэг чухал байгаа нь харагдаж байна.

Ярилцлага судалгаанд анх ирсэн ажилчид бага зэргийн бэрхшээлд их шантардаг, тууштай байдал дутагддагийг ярьж байсан. Мөн нийт ажиллагсдын жишгээс харахад эхний 3 сардаа тэсээд, дасан зохицдог бөгөөд анх гэрээгээр ирэгсэд эхний 3-6 сард маш их ажлын байр сольдгийг онцолж байсан. Иймд эхэн үеийн дэмжлэгийг оновчтой хийх нь цаашид тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөл болно гэдгийг анхаарах нь зүйтэй юм. Мөн монгол ажилчид анх авч байгаа ажил олгогчдын монголын соёлын талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй юм.

Иймд шинээр ирж байгаа ажилчдад зориулсан ажлын шинэ орчин, шинэ улс орон, шинэ хоол, шинэ соёлд дасан зохицох тодорхой хугацааны дэмжлэг хэрэгтэй байна. Үүний тулд шинэ ирж байгаа хүмүүст зориулсан мэдээлэл тараах, шинэ ажилчдаа ажил олгогчийн зүгээс тодорхой хугацаанд анхаарал тавих гэх мэт бодлогын дэмжлэг нь чухал байна. Тухайлбал, шинэ ирсэн ажилчдад зориулан групп нээж зөвлөгч ажиллуулж болох юм. Үүнд олон нийтийн болон сайн дурын байгууллагын татан оруулах арга зам бас байна. Гол нь мэргэжлийн, зөв зөвлөгөө өгөх нь чухал гэдгийг бас анхаарах шаардлагатай.

3. Монгол ажилчдыг дэмжих үйлчилгээг өргөжүүлэх

БНСУ-д 2023 он хүртэл гадаадын ажилчдыг ажиллуулах тухай хуульд үндэслэн гадаадын ажилчдыг дэмжих төвүүд үйл ажиллагаа явуулж байсан бөгөөд хэлний ба соёлын ялгааны улмаас бэрхшээлтэй тулгарч байгаа гадаадын ажилчдыг дэмжих зорилготой байсан. Гол үйл ажиллагаа нь гадаадын ажилчдад зөвлөгөө өгөх, солонгос хэл сургах, БНСУ-ын амьдралд дасан зохицоход нь туслах, ажил олгогчидтой ойлголцох үйл явцад нь бэрхшээл гарвал шуурхай шийдвэрлэж өгдөг "нэг цэгийн үйлчилгээ" байсан юм.

БНСУ нь 2024 оны 1 сарын 1-нээс эхлэн улс даяар гадаад ажилчдыг дэмжих 9 байгууллага, дэд бүсийн 35 төвийг татан буулгасан. Учир нь энэ төвүүдэд 2023 оны байдлаар 7.1 тэрбум вон зарцуулж байсныг нь 2024 оноос эхлэн зогсоох шийдвэр гарсан юм¹²¹. 3-р бүлэгт хийсэн монгол ажилчдаас авсан

¹²¹ 강석영. (2024.01.17.). 매일노동뉴스, [외국인노동자지원센터 폐쇄 뒤] 지원사업 공백에 갈 곳 잃은 이주노동자, <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=219326>

судалгаанд гадаад ажилчдын төвөөс зөвлөгөө авдаг гэсэн хувь өндөр байсан нь энэ төвийн үйл ажиллагаа монгол ажилчдад чухал байсныг нотолж байна. Гадаад ажилчдыг дэмжих төвүүдийг татан буулгасан нь гадаадын ажилчдын хэрэгцээ нэмэгдэж, ялангуяа хөдөө орон нутагт гадаад ажилчдыг суурьшуулах шаардлагатай байгаа өнөөгийн нөхцөлд тийм ч зөв шийдвэр биш байсан болов уу.

Энэ төвүүдийн орон зайг нөхөхийн тулд орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагуудын дунд “2024 онд гадаад ажилчдыг (Е-9, Н-2) орон нутаг дахь суурьшлыг дэмжих төсөл”-ийг зарласан. Төслийн хэрэгжилт нь гадаадын ажилчдыг орон нутагт суурьшуулах талаар зөвлөгөө өгөх, сургалт зохион байгуулах бөгөөд дэмжлэг үзүүлэх хугацаа 3 жил хүртэл байна. Үүнтэй холбоотой 1.8 тэрбум воны шинэ төсвийг Үндэсний ассамблей гаргасан бөгөөд Хөдөлмөрийн яам болон орон нутгийн засаг захиргаа зардлыг хуваан хариуцахаар тусгажээ.

Энэ шийдвэрээс гадаад ажилчдыг дэмжихэд зориулсан төсвийг бууруулж, дэмжлэг үзүүлэх хугацааг гурван жилээр хязгаарласан нь харагдаж байна. Орон нутгийн засаг захиргаа энэ төслийг мэргэжлийн түвшинд явуулах магадлал багатай төдийгүй, гадаад ажилчидтай холбоотой олон төрлийн үйлчилгээнд хоосон орон зай бий болсон байгааг үгүйсгэх аргагүй юм.

Үүнээс дүгнэхэд цаашид гадаадын ажилчидтай холбоотой үйлчилгээний хомсдолоос сэргийлэхийн тулд БНСУ-ын орон нутгийн засаг захиргааны дэмжлэг зайлшгүй шаардлагатай болсон байна. Нэмж дурдахад гадаад ажилчидтай ажиллахдаа тухайн улсын онцлог шинж чанарыг харгалзан үзэх нь маш чухал юм. Ялангуяа монгол улстай холбогдох дотоодын боловсон хүчин БНСУ-д дутмаг байгаа тул монголоор мэргэшсэн солонгос мэргэжилтнүүд болон БНСУ-д удаан хугацаанд амьдрах боломжтой монгол хүнийг ажиллуулах нь зүйтэй байна.

5.3. Монгол улсад эргэн ирсэн иргэдийн дэмжих боломж, арга зам

“Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд хугацааны (2024-2035 он) эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал”¹²² судалгааны тайлангаас үзэхэд, монголчуудын гадаадад ажиллах сонирхол өндөр байгаа бөгөөд цаашид буурах төлөв ажиглагдаагүй байна. Хэрэв гадаадад шилжих хөдөлгөөнийг бууруулах, буцаж шилжих хөдөлгөөнийг өдөөх арга хэмжээ авахгүй бол 2035 онд гадаад шилжих хөдөлгөөн 206.6 мянгад хүрэх бөгөөд 2020 онтой харьцуулахад 68.9 хувиар өснө гэсэн үр дүн гарчээ.

Энэхүү судалгааны үр дүнг харахад (3.2-р хэсэг) судалгаанд оролцогсдын дийлэнх хувь нь БНСУ-д ажиллаж амьдрахдаа ерөнхийдөө сэтгэл ханамжтай байдал ажиглагдсан бөгөөд бусад хүмүүсийг БНСУ-д амьдрахыг санал болгоно гэсэн байна. Мөн янз бүрийн бэрхшээлүүд байгаа ч гэсэн 3/4 нь энэ улсад удаан хугацаанд амьдрахыг нь хүсэж байлаа. Түүгээр ч барахгүй БНСУ-ын иргэншил авахыг хүсэж байгааг асуухад 61,4% нь эерэг хариулт өгсөн байгаа нь БНСУ-д амьдарч байгаа хөдөлмөрийн насны залуучууддаа анхаарал тавих шаардлагатай болсныг нотолж байна.

Түүнчлэн Монгол Улсад ажиллах хүчний хомсдол үүсэж байгаа нь цалин, орлогоос гадна хүн амзүйн шалтгаантай байна. Зах зээлийн эдийн засгийн харилцааны шилжилтийн үе буюу 1991-2005 онд төрөлт хамгийн бага байсан ба энэ үеийн нөлөө нь хөдөлмөрийн зах зээлд 2028 оныг хүртэл үргэлжлэхээр байгаа юм. Энэ нөхцөл байдлаас харахад, гадаадад ажиллаж байгаа монгол ажилчид болон гадаадаас эх орондоо эргэн ирсэн иргэдэд тулгамдаж буй асуудлыг тодруулж, тэдгээрийг шийдвэрлэх арга замыг цаг алдалгүй тодорхойлох зайлшгүй шаардлагатай байна.

Монгол Улсын Засгийн Газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 4.2.11-д гадаадад ажиллаж, амьдарч байгаа иргэдийг эх орондоо эргэн ирж ажиллах, хилийн чанадаас улс орныхоо эдийг засаг, нийгмийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах таатай нөхцөлийг бүрдүүлнэ гэж заасан байдаг. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ХНХЯ)-наас Монгол Улсын иргэдийг гадаадад ажил хөдөлмөр эрхлэх асуудлыг шууд зогсоох, хүчээр барих байдлаар зохицуулах боломж байхгүй, харин иргэдийн гадагшлах урсгалыг багасгах, мөн гадаадад ажиллаж, амьдарч байгаад эргэн ирсэн иргэдийг Монгол Улсдаа үргэлжлүүлэн ажил хөдөлмөр эрхлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд анхаарч төрөл бүрийн арга хэмжээ авч

¹²² Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сургалт, үнэлгээ, судалгааны институт болон судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний Эм Эм Си Жи ХХК-ий зөвлөх үйлчилгээний багаас 2023-2024 онд хийсэн судалгаа

байгаа гэж тайлбарлажээ.

"Монгол Улсын иргэдийн гадаадад шилжих хөдөлгөөн ба гадаад хувийн шилжүүлэг тэдгээрийн үр нөлөө" нэртэй 2023 оны судалгааны тайланд "Гадаадад шилжих хөдөлгөөн нэмэгдэхийн хэрээр сөрөг үр дагаврууд үүсдэг учраас үндэсний түвшний бодлого, хөтөлбөрт гадаад руу шилжих хөдөлгөөний өөрчлөлтөд хариу үзүүлэх, өөрийн орны онцлогт тохирсон бодлогыг тодорхойлох, боловсруулах, хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах асуудал чухлаар тавигдаж байна" гэдгийг ч онцолсон байна.

Хэдийгээр Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хуульд "Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага гадаад улсад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа иргэдэд зориулсан эх орондоо эргэн ирэх, ажлын байр бий болгох, жижиг, дунд үйлдвэр байгуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр батлуулан, хэрэгжүүлнэ" гэж 2021 онд өөрчлөлт оруулсан боловч одоогоор батлагдаж хэрэгжиж байгаа хөтөлбөр алга.

Харин 2010 онд Монгол Улсын Засгийн газар "Зөгийн Үүр-1" хөтөлбөрийг баталж, 2012 оноос хэрэгжүүлсэн ба энэ хөтөлбөр нь хилийн чанадад сурч, ажиллаж, амьдарч байгаа өндөр боловсрол, нарийн мэргэжил эзэмшсэн Монгол Улсын иргэдийг эх орондоо эргэн ирж ажиллах болон хилийн чанадаас мэдлэг, туршлага, боломжоо улс орныхоо нийгэм, эдийн засгийн хөгжлийн тэргүүлэх асуудалд чиглүүлэн ажиллах таатай нөхцөлийг бүрдүүлэх, тэдгээрийн оновчтой санал, санаачилгыг дэмжих, хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн болон төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшилтэй хамтран зохион байгуулах замаар хилийн чанадад байгаа Монгол Улсын иргэдийг эх орныхоо хөгжил, бүтээн байгуулалтад татан оролцуулах зорилготой байсан аж. Гэвч энэ хөтөлбөр нь зөвхөн цаасан дээр гарч, үүнийг хэрэгжүүлэх ажил хийгдээгүй гэж дүгнэж болно. Уг хөтөлбөрийн үр дүнд хэдэн хүн эх орондоо ирсэн, аль салбарт ажиллаж байна гэх мэт хэрэгжилтийг дүгнэсэн мэдээлэл ховор байгаа нь харамсалтай байна.

Одоо "Зөгийн Үүр – 2" хөтөлбөрийг 2024 онд дахин эхлүүлэхээр бүх яамдаас орсон төлөөллөөс бүрдсэн ажлын хэсэг Гадаад хэргийн сайд Б.Батцэцэгээр ахлуулан гарсан байна. "Зөгийн үүр-1" хөтөлбөрт нарийн мэргэжлийн хүмүүсийг анхаарч байсан бол энэ удаагийн хөтөлбөрт нарийн мэргэжил дээр нэмэх нь ерөнхий мэргэжлүүд буюу бизнес, үйлчилгээний салбарууд орж байгаа хэмээн мэдээлэл өгчээ. Мөн гадагшаа явсан зөгийг балтай нь хамт авч ирэхийн тулд төрийн болон төрийн бус байгууллага, хувийн хэвшил, иргэний нийгэм хамтран ажиллаж энэ хөтөлбөрийн талаарх ойлголтыг иргэдэд иргэдэд шат дараатай, эмх цэгцтэй хүргэх нь чухал, тухайлбал, гадаадад байгаа иргэддээ эхний ээлжид Монгол Улсад та бүхний орон зай өгүүлэгдэж байгаа талаар мессежийг хүргэх гэдгийг хэлж байна. Энэ хөтөлбөрийн хүрээнд Монгол Улсын иргэд эх орондоо буцаж ирэхэд орон сууцны хөнгөлөлттэй зээлд хамруулах, ажилд зуучлах, бизнес хийх орчныг бүрдүүлэх нь чухал гэдгийг уулзалт, ярилцлагад оролцсон хүмүүс ярьж байжээ. Татварын бодлогыг уян хатан болгож, бизнес эрхлэхэд хөл дээрээ бостол нь буюу эхний 2-3 жилд татвараас хөнгөлөх, чөлөөлөх, мөн гадаадын хөрөнгө оруулалтыг татаад Монголд хамтарсан үйлдвэр, компани байгуулсан тохиолдолд тоног төхөөрөмж оруулахад нь гаалийн хөнгөлөлт олгох зэргээр улсаас бодитой дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай байгаа юм.

Гадаадад ажил эрхлэхээр явж буй иргэдийн ихэнх нь илүү өндөр цалин хөлс авч, хуримтлал үүсгэх; санхүүгийн асуудал, өр төлбөрөө төлж, барагдуулах; эрүүл амар тайван орчинд урт хугацаанд ажиллаж, амьдрах, цагаачлах зорилготой байдаг байна. Тэд эх орондоо ажиллах сонирхол маш өндөр байдаг ч ажиллах орчин нөхцөл муу, татварын дарамт их, шударга бус байдал давамгайлсан, бизнесийн орчин тодорхойгүй гэнэтийн өөрчлөлтүүд ихтэй, үр хүүхдэдээ сайн боловсрол эзэмшүүлэхэд өндөр үнэтэй зэрэг шалтгаанаар гадагшаа гарч ажиллахыг зорьдог аж.

Гадаадад ажил эрхлэхээр яваад эх орондоо эргэн ирсэн иргэд Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэхэд эдийн засаг, нийгмийн, соёлын гээд олон талын хүндрэл үүсдэг байна. Эдгээр шалтгаанаар гадаадад ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаад эх орондоо эргэн ирсэн иргэд дахин гадаад руу шилжих хөдөлгөөн хийхээс аргагүй болдог байна. Тухайлбал,

- Орлого нь гадаад улсад ажиллаж, амьдарч байсан үеийн өрхийн орлоготой харьцуулахад 50-иас дээш хувиар буурдаг.

- Орон байр худалдан авахад үнэ өндөр, ипотекийн зээлд хамрагдаж чаддаггүй, бусад зээлийн олдоц муу, хүү өндөр, хүүхдүүдийн сургалтын төлбөр их, сурах орчин муу гэх мэт нийгмийн асуудлаа шийдвэрлэхэд хүндрэл үүсдэг.
- Хувиараа бизнес эрхлэхэд мэдлэг, ур чадвар дутагдах, менежмент болон хууль, эрх зүйн мэдлэг хангалтгүй байх, ажиллах хүчин дутагдалтай байх, бизнесийн зээл олдохгүй байх, ажлын байрны түрээс өндөр байх, ямар нэг зөвшөөрөл авах, элдэв хяналт шалгалтыг давахад таньдаг хүнгүй бол хүндрэлтэй, төрийн байгууллагынхан хээл хахууль их хардаг.
- Монголын зах зээлийн талаар сайтар ойлгож, таниагүй, эсхүл зах зээлд танигдаагүй, худалдан авагч хэрэглэгчдийн санхүүгийн чадавх сул зэргээс борлуулалт хүссэн хэмжээнд хүрч зардлаа нөхөж ашиг орлогоо нэмэгдүүлж чаддаггүй.
- Ажлын байрны мэдээлэл хомсдолтой, танил тал, хамаатан саднаар дамжуулан, эсхүл веб сайтаар ажил хайдаг ч ажлын туршлага, ажил олгогчийн өндөр шаардлага, цалингаа хугацаанд олгохгүй байх, дутуу олгох зэргээс үүдэн хүссэн ажлын байранд ажиллаж чадахгүй байх тохиолдол байдаг.
- Ямар нэг байгууллагад ажилд ороход байгууллагын соёл, уур амьсгал, орчинд дасан зохицох, хамт олонд уусахад тодорхой хугацаа шаардагддаг.

"Монгол Улсын иргэдийн гадаадад шилжих хөдөлгөөн ба гадаад хувийн шилжүүлэг тэдгээрийн үр нөлөө" судалгааны тайлангаас үзэхэд, Гадаадад шилжигчдийг буцаж ирэхэд төр засгийн зүгээс шийдээсэй гэсэн асуудлын дийлэнх нь эдийн засгийн асуудал байна. Тухайлбал, илгээгч өрхийн 65.1 хувь нь гадаадад шилжигчдийг буцаж ирэхэд ажлын байраар хангах, 29.2 хувь нь улс орны эдийн засгийг тогтвортой байлгах, 24.7 хувь нь бизнес эрхлэх боломжуудыг нэмэгдүүлэх болон үйлдвэрлэлийн тоног төхөөрөмжийг татварын хөнгөлөлттэй болгож, гаалийн татвар, хураамжийг багасгах, 15.2 хувь нь бизнесийн болон орон сууцны хөнгөлөлттэй зээл олгох зэрэг үйл ажиллагаануудыг хэрэгжүүлэхийг санал болгосон байна. Мөн зарим өрхүүд эрүүл мэнд, боловсрол, бусад нийгмийн үйлчилгээг илүү боловсронгуй болгох (26.5 хувь), улс төрийг тогтвортой байлгах (14.1 хувь) нь шилжигчдийг буцаж ирэхэд чухал гэжээ. Энэ нь бидний хийсэн ярилцлага судалгаанд орсон хүмүүсийн саналтай нийцэж байгаа юм.

Тэгвэл БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авсан манай судалгааны үр дүнгээс харахад (3.2-р хэсэг) эх орондоо буцахад нь хамгийн хэрэгтэй зүйл нь хувийн бизнес эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх (24.2%), ажлын байртай холбож өгөх (13.7%), ажилласан чиглэлээрээ бизнес эрхлэхэд бодит дэмжлэг үзүүлэх гэж (12.4%) гэж хариулжээ. Энэ нь "Монгол Улсын иргэдийн гадаадад шилжих хөдөлгөөн ба гадаад хувийн шилжүүлэг тэдгээрийн үр нөлөө" судалгааны үр дүнтэй харьцуулахад ижил байгааг анхаарах нь зүйтэй юм. БНСУ-д Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцооны дагуу ажиллаж байгаа монгол ажилчдын хувьд монголд буцаж ирэхдээ хамгийн их сонирхож байгаа зүйл нь бизнесийн эрхлэх үйл ажиллагаа байна. Тиймээс эх орондоо буцаж ирж байгаа хүмүүс өөрсдийн сурсан, мэдсэнийг ашиглан бизнес хийхийг дэмжих нь хамгийн чухал гэж дүгнэж болно.

БНСУ-д ажиллаж байсан гэрээт ажилчид болон бусад залуучууд Монгол руу явахдаа тодорхой хэмжээний хөрөнгөтэй болсон байдаг. Монголд очоод ихэвчлэн хувийн бизнес хийх сонирхолтой байдаг нь судалгаанаас харагдаж байлаа. БНСУ-д амьдрах хугацаандаа бизнесийн санаа олоод түүнийгээ монголд хэрэгжүүлэх сонирхол их байдаг. Ялангуяа үйлдвэрлэлийн салбарт ихээр ажиллаж байгаа учраас үйлдвэрлэлийн технологийг сурч эзэмшсэн байдаг, хуучин тоног төхөөрөмжөө үнэгүй өгье гэсэн үйлдвэрүүд бас байдаг байна. Эдгээр боломжийг ашиглан Монголд үйлдвэрийн бизнес эрхлэхийг илүүд үздэг.

Монголд очоод амжилттай бизнес эрхэлсэн жишээний нэг нь монгол брэндийн оймсны анхны үйлдвэр болох Янмал ХХК юм. Энэ үйлдвэр нь одоо монголын оймсны зах зээлийн 60 орчим хувийг эзэлж байна. Гэвч амжилгүй жишээ бас олон байна гэж хэлж болно. Жишээлбэл, кимчиний үйлдвэр, хүнсний дэлгүүр, машин угаалгын газар гэх мэт. Үүнээс харахад бизнес эрхлэх мэдлэг, туршлага ихээхэн дутагддаг нь ажиглагдаж байна. Тиймээс БНСУ-д ажиллаж байсан залуучууд монголд очоод 1-2 жилийн дараа дахин гадаад улсыг зорих нь түгээмэл ажээ.

БНСУ-аас болон гадаадаас ирсэн залуучуудыг бизнес эрхлэхийг нь дэмжих байгууллага болон төрийн бус байгууллага байгуулж дэмжих, мэдээллээр хангах шаардлагатай байна. Жишээлбэл, БНСУ-д саримс тарьж байсан залуу монголдоо саримс тарих бизнесээ эхлэхэд нь ХААЯ болон бусад

мэргэжлийн байгууллагаас тусламж үзүүлэх хэрэгтэй байна. Монголд очоод бизнес эрхлэхэд нь тодорхой хэмжээний зээл олгож өгдөг тогтолцоог бий болгох гэх мэт бодитой туслалцаа үзүүлэх хэрэгтэй юм.

БНСУ-ын хөдөлмөрлөх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны хүрээнд ажилласан гадаадын ажилчдыг БНСУ-ын зүгээс эх орондоо буцахыг нь дэмжиж, сургалт явуулдаг хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа боловч монгол ажиллагсад талаар мэдлэг бага байсан нь энэ хөтөлбөрийн хэрэгжилт үр дүн багатай байгааг нотолж байна. Энэ хөтөлбөрийг мэддэг оролцогчдын хувьд ч хөтөлбөрийн талаар сэтгэл хангалуун бус байсан нь харагдсан.

Түүний дараах анхаарах асуудал бол эх орондоо очоод ажиллаж амьдрахад ажлын байр чухал байдаг байна. Монголд очоод үйлдвэрийн ижил салбар байдаггүй тул очмогцоо ажилгүйчүүдийн эгнээнд элсдэг нь харамсалтай юм. Ажил хайгаад ч танил талгүй бол ажилд орох боломж муу байдаг байна. Сүүлийн жилүүдэд Монгол улсад хөрөнгө оруулалт хийсэн БНСУ-ын компаниуд эх орондоо ирсэн залуучуудыг ажилд авах хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа нь сайшаалтай боловч үүний үр дүн ямар байгааг одоогоор олж мэдэх боломжгүй байлаа.

Уулзалт, ярилцлага, энэ чиглэлээр хийгдсэн судалгааны үр дүнгээс үзэхэд, Монгол Улсын төрөөс хилийн чанадад суралцаж, ажиллаж амьдарч байгаа иргэдийн хууль ёсны эрх ашгийг хамгаалах, аюулгүй байдлыг хангах, эх орондоо эргэн ирэхэд дэмжлэг үзүүлэх чиглэлээр нотолгоонд суурилсан шат дараатай бодлого, хөтөлбөрүүдийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх шаардлага улам бүр нэмэгдсээр байна. БНСУ болон гадаад улсад ажиллаад ирж байгаа залуучуудад зориулсан хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхдээ зөвхөн зээл, тусламж өгөх зэргээр эдийн засгийн арга хэмжээ авах аваад зогсохгүй тэдний нийгмийн наад захын асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай юм. Тухайлбал,

Нэгдүгээрт, нийгмийн хамгааллын асуудлыг шийдвэрлэх: аюулгүй эрүүл амар амгалан орчинд амьдрах, хүүхдүүдийн сурах хөгжих, эрүүл мэнд нийгмийн даатгалын тогтолцоог сайжруулах

Хоёрдугаарт, хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжийг нэмэгдүүлэх: ажлын байрны мэдээллээр хангах, ажлын байрны орчин нөхцөлийг сайжруулах, бизнес болон менежментийн мэдлэг, ур чадварыг нь дээшлүүлэх сургалтад хамруулах, бизнес эрхлэхэд тавигдах хууль эрх зүйн шаардлагуудын талаар ойлголтыг сайн өгөх гэх мэт.

Гуравдугаарт, монголдоо бизнес хийхэд нь дэмжлэг үзүүлэх: Гадаадад олон жил амьдарсан байдаг учраас, монголын зах зээлийн талаарх мэдлэг нимгэрсэн, мэдээллээр хомс байдаг. Тиймээс зах зээлийн мэдээлэл өгөх, хийж гэж байгаа бизнесийн салбарын төрийн болон бусад байгууллагуудтай холбож өгч бодлогоор дэмжих нь чухал байна.

Дөрөвдүгээрт, гаалийн татвараас чөлөөлөх: БНСУ-аас жижиг, дунд үйлдвэрийн тоног төхөөрөмж оруулах тохиолдолд гаалийн татвараас чөлөөлөх тал дээр анхаарч, журам гаргах

5.4. БНСУ, Монгол улсын ЭЗТХ-д ажиллах хүчний асуудлыг тусгах боломж

Монгол Улсын Эдийн засаг, хөгжлийн яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, БНСУ-ын Худалдаа, аж үйлдвэр, эрчим хүчний яамны Чөлөөт худалдааны хэлэлцээрийн бодлогын асуудал хариуцсан дарга нар 2023 оны 9 дүгээр сарын 26-ны өдөр “Монгол Улс, БНСУ хоорондын ЭЗТХ-ийг эхлүүлэх тухай Ажлын даалгавар”-т Улаанбаатар хотноо гарын үсэг зурсан. Ингэснээр хоёр орны хооронд ЭЗТХ байгуулах яриа хэлэлцээг албан ёсоор эхлүүлсэн билээ. Талууд эхний шатны хэлэлцээрийг 2023 оны 12 дугаар сард БНСУ-ын Сөүл хотод, хоёр дахь шатны хэлэлцээрийг 2024 оны 5 дугаар сард Улаанбаатар хотод зохион байгуулаад байна.

Бид энэхүү судалгааны ажлын 2.4 дэх хэсэгт БНСУ-ын Чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт гадаадын ажиллах хүчний асуудлыг тусгасан байдал, хэрэгжилтийн талаар судалж үзсэн билээ. Энэ хэсгийн судалгаа болон бусад судалгаанд үндэслэн БНСУ, Монгол Улсын ЭЗТХ-д ажиллах хүчний асуудлыг тусгахад анхаарах зарим асуудлын талаар авч үзлээ. Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний асуудал эдийн засгийн хамтын ажиллагаанд ихээхэн боломжийг олгодог боловч хөдөлмөрийн үр өгөөжийг нэмэгдүүлэхийн тулд талуудын зохицуулалтын ялгаа, соёлын саад бэрхшээл, визний хязгаарлалт,

мэргэшлийг хүлээн зөвшөөрөх зэрэг практик үр дагавар, сорилт, саад бэрхшээлийг анхааралтай авч үзэх ёстой. Цаашид үргэлжлүүлэн яриа хэлцэл хийх, хамтын ажиллагаа, бодлогод дасан зохицох нь эдгээр сорилтыг даван туулах, мэргэжлийн хүмүүс болон бизнес эрхлэгчдэд ЧХХ-ийн бүрэн боломжийг нээхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Ерөнхийдөө БНСУ-ын хувьд Чөлөөт худалдааны хэлэлцээрт иргэдийн шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой заалтуудыг оруулсан нь тус улсын эдийн засгийн интеграцчлалыг дэмжих, хил дамнасан худалдаа, хөрөнгө оруулалтыг хөнгөвчлөх, худалдааны түншүүдтэйгээ хамтын ажиллагааг сайжруулахад чиглэсэн хүчин чармайлтыг харуулж байна. Эдгээр заалтууд нь бизнесийн үйл ажиллагаа явуулах таатай орчныг бүрдүүлж, чадварлаг хүмүүсийн шилжилт хөдөлгөөнийг хөнгөвчлөх, улмаар эдийн засгийн өсөлт, хөгжилд хувь нэмэр оруулах зорилготой ажээ.

Монгол Улсын хувьд гадаад орнуудад сурч, ажиллаж, амьдарч байгаа иргэдийн тоогоор БНСУ тэргүүлж байгаа бөгөөд хоёр улсын ЭЗТХ-ийн хүрээнд тэдний визний асуудал, хөдөлмөр эрхлэлтийг хэлэлцэх асуудал чухлаар тавигдаад байгаа юм. БНСУ-ын бусад орнуудтай байгуулсан ихэнх ЧХХ-т хувь хүний шилжилт хөдөлгөөн, хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлыг тодорхой хэмжээгээр тусгасан байна.

Монгол Улсын хувьд ASEAN-ий орнуудтай адил нэмэлт ажиллах хүчнийг оруулах сонирхол өндөр байгаа ч БНСУ-ын тал үүнийг зөвшөөрөх боломжгүй юм. Учир нь БНСУ-д гадаадын ажиллах хүчнийг оруулж ажиллуулах тогтолцооны дагуу гадаад улсуудын ялангуяа хөгжиж буй улсуудын ажиллах хүчнийг ажиллуулж байна. Үүний зэрэгцээ хууль бус хөдөлмөр эрхлэлт маш их байдаг. Хууль бус хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой гэмт хэрэг, нийгмийн сөрөг үзэгдлүүд их гарч байгаа тул ЧХХ-т гадаадын ажиллах хүчний талаар хатуу бодлого баримталдаг. Харин мэргэжлийн ажиллах хүчнийг оруулах боломжтой бөгөөд хэрэв оруулахыг хүсвэл энэ талаар хэлэлцээрт сайн бэлтгэх хэрэгтэй юм. Мэргэжлийн салбарт ажиллах хүчнээ оруулах, тэднийг хугацаанд нь буцаан татаж авчраад туршлагыг нь ашиглаж, монгол дахь үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбарт үр дүнтэй ажиллуулах системийг бий болгох шаардлагатай гэж үзэж байна.

Монгол Улс БНСУ-тай байгуулах ЭЗТХ-ийн хүрээнд ажиллах хүчний шилжилтийн асуудлыг тусгахдаа туршлага болгох зорилгоор БНСУ, Энэтхэг улсын ажиллах хүчний шилжилтийн хэлэлцээрийн явцын талаар товч авч үзье. БНСУ-ын Энэтхэг улстай байгуулсан үйлчилгээний хэлэлцээрт хамгийн эмзэг асуудал нь ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнийг зөвшөөрөх асуудал байсан. БНСУ-ын дотоодын байгууллагаас эсэргүүцэл их байсан боловч, дотоодын зах зээлд ажиллах хүчин дутагдалтай байсан тул Энэтхэгийн талаас энэ хэсэгт өндөр сонирхолтой гэдгээ илэрхийлж албан ёсны 12 удаагийн хэлэлцээ, олон удаагийн албан уулзалт, албан бус ярилцлага хийж тодорхой шийдэлд хүрсэн байдаг.

Энэтхэг Улс хэлэлцээрийн эхнээс эрүүл мэнд, компьютер, мэдээллийн технологи, инженерчлэл, эрчим хүч, байгаль орчин, харилцан хүлээн зөвшөөрөх зэрэг асуудлуудаар БНСУ-ыг буулт хийхийг хүссэн. Мөн Энэтхэг нь богино хугацааны үйлчилгээний нийлүүлэгчид, өөрөөр хэлбэл бие даан үйлчилгээ үзүүлдэг шинжээчдэд зөвшөөрөл олгох шаардлагыг БНСУ-д хүчтэй тавьж байжээ. Гэсэн хэдий ч БНСУ нь бие даасан шинжээчдийг зөвшөөрөөгүй бөгөөд дотоодын ажил эрхлэлтийн нөхцөл байдлаас шалтгаалж хүлээн зөвшөөрөхөд хэцүү гэдгийг баталсан.

Түүнчлэн Энэтхэг улс нь ажиллах хүчний асуудлыг БНСУ-ын Сингапуртай байгуулсан хэлэлцээрээс илүү өргөн хүрээнд орох ёстой гэж шаардсан. Улмаар хэсэг хугацаанд хэлэлцээ зогсоход хүрсэн ч эцсийн тохиролцоонд хүрч Энэтхэг Улсаас 163 мэргэжлээр БНСУ-д үйлчилгээ эрхлэхийг зөвшөөрсөн байна. Эндээс үзэхэд, Монгол Улсын талаас энэ чиглэлээр хэлэлцээнд оролцогчид маш сайн судалгаатай байж БНСУ-д түр хугацаагаар ажиллаж, амьдарч байгаа монгол иргэдийг мэргэжлийн түвшинд ажиллаж болох асуудлыг шийдвэрлэх нь зүйтэй юм.

БНСУ-ын бусад орнуудтай байгуулсан хэлэлцээрээс үзэхэд, баримт бичигт диплом, мэргэжлийн үнэмлэхийг хүлээн зөвшөөрөх тухай заалтууд ховор, харин зарим мэргэжлийг доктор буюу түүнтэй тэнцэхүйц байна гэсэн заалт оруулсан нь мэргэжлийн ур чадвар өндөртэй ажиллах хүчнийг татах сонирхол их байгаа нь харагдаж байна. Мөн Перу, Хятад, Индонез улсуудтай мэргэжлийн ажиллах хүчнийг ажиллуулах тухай хэлэлцээртээ оруулсан байгааг 2-р бүлэгт дурдсан.

Монгол Улс нь Энэтхэг, Перу, Хятад, Индонез улсын жишгээр мэргэжлийн ажиллах хүчнийг ажиллуулах тухай хэлэлцээртээ оруулбал компьютер, техник-технологийн мэргэжилтнүүд, тогооч,

орчуулагч зэрэг олон мэргэжлээр БНСУ-д албан ёсоор ажиллах нөхцөл бий болох боломжтой юм. Түүнээс гадна Монгол Улсын БНСУ-д хүлээн зөвшөөрөгдөх боломжтой мэргэжлүүдийг тодорхойлж, БНСУ-ын зах зээл дээр дутагдалтай байгаа мэргэжлүүдийг судлах хэрэгтэй байна.

Мэргэжлийн ажилчдыг ажиллуулах чиглэлээр хоёр улс хамтран ажиллах боломж байна. Бусад улсын хэлэлцээрээс харахад үйлчилгээний нийлүүлэлтийн тухай Хятад, Шинэ Зеландийн жишээн дээр гарч байна. Монгол Улсын хувьд ч гэсэн үйлчилгээний нийлүүлэлтийн талаар тохиролцож чадвал үйлчилгээний худалдаа нэмэгдэхэд нөлөөлнө. Үүнд: барилга, аялал жуулчлалын салбарт илүү боломж байж болох юм.

Түүнчлэн БНСУ-ын үйлчилгээний салбарт гадаадын ажиллах хүчнийг ажиллуулах хязгаарлалтыг судлах шаардлагатай юм. Тухайлбал, Эрүүл мэндийн салбар нь харьцангуй хаалттай учраас энэ салбарт орж ажиллах, хөрөнгө оруулалт хийх боломж бараг байхгүй. Түүнээс гадна эмч, сувилагчаар гадаад иргэдийг ажиллуулдаггүй. Харин асрагчийн ажлын байранд ажиллах хүч дутагдалтай байгаа, цаашид асрамж иргэдийг тоо нэмэгдэх хандлагатай байгаа тул гадаадын иргэдийг асрахуй, сувилахуйн чиглэлээр ажиллуулах туршилт эхлээд байна.

БНСУ-ын хэрэгцээг хангаж чадахуйц асрагчдыг бэлтгэж чадна гэж үзвэл ажиллах хүчний хэлэлцээрийн мэргэжлийн ажилчдын жагсаалтад асрагчийг оруулах боломжтой юм. Учир нь сүүлийн жилүүдэд БНСУ-ын иргэдийн өндөр насжилт нэмэгдсэн, дундаж нас уртассан, цөөн гишүүнтэй гэр бүл нэмэгдсэн, эмэгтэйчүүд ажил эрхлэх нь нэмэгдэж байгаа зэргээс шалтгаалан асран хамгаалагчийн үйлчилгээний эрэлт хэрэгцээ нэмэгдэж байна.

БНСУ нь асрагч, асран хамгаалагч гэдгийг “өвчтөний биеийг цэвэрлэх, хооллох, бие засах, тэргэнцэртэй явах зэрэгт нь хамт байж асран хамгаалагчийн өмнөөс өвчтөний өдөр тутмын үйл ажиллагаанд туслах, эмнэлгийн хэрэгслийг халдваргүйжүүлэх зэрэг сувилахуйн туслах ажилтныг хэлнэ” гэж тодорхойлж байна. Шаардлагатай тохиолдолд сувилагчийн удирдлага, хяналтан дор бие махбодын хариу үйлдэл (судасны цохилт, биеийн температур, амьсгалын хэмжээ гэх мэт) хэмжих, эмнэлгийн хэрэгслийг ариутгах зэрэг сувилахуйн туслах ажлыг хамт гүйцэтгэдэг байна.

БНСУ-ын судалгааны албаны мэдээлснээр Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын яамнаас хэрэгжүүлж буй сувилахуйн үйлчилгээнд Асрахуйн нэгдсэн үйлчигээ, Ахмад настны урт хугацааны асрамж, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн үйл ажиллагааг дэмжих асрамж, Гэрийн асаргаа сувилгааг дэмжих үйлчилгээ зэрэг багтаж байна.

Хэдийгээр Монгол Улс, БНСУ-ын хооронд ЭЗТХ байгуулах явцад ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөнтэй холбоотой боломжууд гарч болох боловч монголын зах зээл дээр ажиллах хүчин дутагдалтай байхад ажиллах хүчнээ гадагш гаргах нь зөв үү гэдгийг бодолцох нь зүйтэй. Харин мэргэжлийн ажилчдыг гаргаж илүү мэргэшүүлэх, эргээд эх орондоо ирж үр дүнтэй ажиллах бүтцийг бий болгоход хоёр улсын аль аль нь анхаарах нь илүү зохистой болов уу.

Мөн хоёр улсын хооронд хийгдэж байгаа ЭЗТХ-ийн “Үйлчилгээний салбар” нь хөдөлмөрийн хамтын ажиллагааны чухал хэсэг болох боломжтой юм. Дээр дурдсан БНСУ-д ажиллаж амьдарч буй хүмүүсийн ажил эрхлэлт, эмнэлэг аялал жуулчлалын болон бизнесийн зорчигчдын визэнд шуурхай хандах, үйлчилгээний нийлүүлэлт хийх боломж, мэргэжлийн ажиллах хүчнийг нийлүүлэх боломж зэрэг асуудлуудыг шийдэх нь зүйтэй болов уу.

Монгол Улсаас БНСУ-д оршин сууж буй монгол иргэд нэмэгдэж, мөн хоёр улсын хооронд худалдаа, цахим худалдаа, хөрөнгө оруулалт өргөжих хандлагатай байгаа нь төрөл бүрийн хуулийн үйлчилгээ шаардлагатай гэдгийг харуулж байна. Монгол Улс ЭЗТХ-ийн хүрээнд хуулийн үйлчилгээний зах зээлийг нээх, монгол хуулийн мэргэжилтнүүдийг ажиллуулах талаар БНСУ-тай хэлэлцэх нь зүйтэй болов уу.

Түүнчлэн Ковид-19 цар тахлын өмнөх 2019 оны мэдээнээс харвал БНСУ-д байгаа гадаад иргэдийн гэмт хэргийн тоогоор Монгол Улс эхний 3 байранд явж байдгаараа анхаарал татдаг. Тодруулбал монголчууд жилд 1000 орчим хэрэгт холбогдож байна гэсэн нь бага тоо биш юм. БНСУ-д монгол өмгөөлөгч байхгүй учраас солонгос өмгөөлөгчид өмгөөллийг өөрийн иргэдийн талд хийх, хэргийг илүү хүндрүүлэх, монгол иргэд хууль мэдэхгүй учраас хохирох асуудлууд байнга гардаг ажээ.

БНСУ, АНУ-ын хооронд байгуулсан ЧХХ-т Хуулийн үйлчилгээний салбарыг 3 үе шаттай нээхээр тохиролцсон. I үе шатанд: гэрээ хүчин төгөлдөр болох хүртэл хэрэгжих ба гадаадын хуулийн фирмүүдийг дотооддоо байгуулах боломжийг олгосон (зөвхөн гадаад улсын хуулийн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ). II үе шатанд: Гэрээ хүчин төгөлдөр болсноос хойш 2 жилийн дараа хэрэгжинэ. Гадаадын болон дотоодын хуулийн фирмийн хооронд гэрээ байгуулж, хэргийг хамтран шийдвэрлэх боломжтой. III үе шатанд: Хэлэлцээр хүчин төгөлдөр болсноос хойш 5 жилийн дараанаас хэрэгжинэ. Гадаадын хуулийн фирмүүдэд дотоодын өмгөөлөгч ажиллуулахыг зөвшөөрөх. Хэрэгжилтийн байдлыг нь “БНСУ, АНУ-ын чөлөөт худалдааны хэлэлцээрийн 10 жилийн үр дүн” судалгаанаас үзэхэд, ЧХХ-ийн дагуу хуулийн үйлчилгээний зах зээл 3 үе шаттайгаар нээгдсэн боловч, үр дүн нь хангалтгүй гэж үнэлжээ.

Энэ нь иргэд болон дотоод өмгөөлөгч нар нь өмгөөллийн үйлчилгээний сонголт ингэж өргөжиж байгааг мэдрэхгүй, мөн дотоодын хуулийн фирмүүдийн мэргэжлийн ур чадвар нь хангалтгүй байгаатай холбоотой гэжээ. Үүнээс үзэхэд, Монгол Улс БНСУ-тай энэ чиглэлийн заалтыг оруулах бол хэрэгжилт талаас нь бодож нарийн няхуур хандах, мөн бэлтгэл ажлыг хангах шаардлагатай юм. Тухайлбал, БНСУ-ын "Гадаадын хуулийн зөвлөхүүдийн тухай хууль"-ийг судалж хуульч, өмгөөлөгчид зэрэг мэргэжилтнүүдээ ажиллуулж болох юм.

5.5. Бүлгийн дүгнэлт

Хоёр улсын ажиллах хүчний салбарын хамтын ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэх боломж, арга замыг дүгнэвэл улс тус бүр дараах асуудлуудыг анхаарах нь зүйтэй байна. Үүнд:

Монгол Улсын зүгээс

1. Хөдөлмөрийн гэрээний ажилчидтай холбоотой

- Гэрээний агуулгатай холбоотой зөрчилдөөнийг багасгахын тулд анх гэрээнд гарын үсэг зурахдаа болон зуруулахдаа хариуцлагыг нэмэгдүүлэх
- Ажиллахаар явах иргэдийн солонгос хэлний чадварыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай бөгөөд шалгалт өгснөөс хойш явах хүртэлх хугацаанд хэлний сургалтад суух буюу бие даан хэл сурах, үүнийг хянах үйл явцыг бий болгох
- 18-20 хүртэлх насны залуучуудыг гэрээгээр явуулахгүй байх
- Ажиллах байх хугацаанд нь тодорхой мэргэжил эзэмших тал дээр анхаарах, БНСУ-ын холбогдох байгууллагуудтай хамтран ажиллах
- Консулын үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах арга боломжийг хайх
- БНСУ-д ажиллагчдад зориулсан Ипотекийн зээлийн асуудлыг шийдэхэд анхаарах, банкнуудтай хамтран ажиллаж боломжтой арга замыг судлах

2. Хууль бус ажил эрхлэлтийг багасгах

- БНСУ-д амьдарч байгаа гэрээт ажилчид, хууль бус ажилчид, оюутнуудад, бусад иргэддээ зориулсан сэтгэл зүйчдийг нэмж ажиллуулах, эсвэл онлайн сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх бүтцийг бий болгох
- Хууль бус иргэдийн талаарх судалгаа хийх, эх орондоо буцаж очоод амьдрахад нь дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоог бий болгох

3. Эх орондоо ирсэн иргэдийн дэмжих

- Монгол Улсын иргэд эх орондоо буцаж ирэхэд татварын бодлогыг уян хатан байлгаж бизнес эрхлэхэд хөл дээрээ бостол нь буюу эхний 2-3 жилд татвараас хөнгөлөх, чөлөөлөх, мөн гадаадын хөрөнгө оруулалтыг татаад Монголд хамтарсан үйлдвэр, компани байгуулсан тохиолдолд тоног төхөөрөмж оруулахад нь гаалийн хөнгөлөлт олгох зэргээр улсаас бодитой дэмжлэг үзүүлэх
- БНСУ-д ажиллаж байгаа ирсэн иргэдийн олон нийтийн байгууллага байгуулах

4. ЭЗТХ-ийн хүрээнд мэргэжлийн ажиллах хүчнийг ажиллуулах

- БНСУ-ын зах зээл дээр дутагдалтай байгаа, БНСУ-д хүлээн зөвшөөрөгдөх боломжтой мэргэжлүүдийг судлах. Тухайлбал, хуульч, орчуулагч, нягтлан, адуучин, тогооч, мэдээлэл технологийн мэргэжилтэн гэх мэт
- Хэлэлцээрт мэргэжлийн ажиллах хүчний тухай оруулах

БНСУ-ын зүгээс

1. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ирж буй ажилчидтай холбоотой

- Ажлын байр солих асуудлыг багасгахын тулд гэрээний биелэлтэд хяналт тавих, амьдрах байрны нөхцөлийг сайжруулах
- Гэрээний стандарт загварыг сайжруулж, амьдрах байрны зургийг оруулах
- Ажлын байран дээрх хөдөлмөр аюулгүй байдлын сургалтыг заавал хийх, ажлын тоног төхөөрөмжийг зааж өгөх, эхний 7 хоногийг ажилдаа дасан зохицох хугацаа болгох
- Хортой нөхцөлтэй үйлдвэрүүдэд ажиллагсдад зориулсан эрүүл мэндийн үзлэгийн биелэлтийг хянах
- Одоо явуулж байгаа солонгос хэлний сургалтыг байнгын болгох, онлайн сургалтын үр дүнтэй арга хэлбэрийг хэрэгжүүлэх
- Визний ангиллаа (Е-9) солиогүй 3-аас дээш жил ажиллаж байгаа гэрээт ажилчдын гэр бүлийг авчрах асуудлыг шийдвэрлэх
- Тогтвортой нөхцөлийн гэрээгээр нутаг буцаад 1 сарын хугацаанд ирэхтэй холбоотой үйл явцыг хөнгөвчлөх, эсвэл буцаахгүйгээр ажиллаж хугацааг нь сунгаж өгөх.
- Монгол ажилчдын гэр бүлд виз олгож өгөх, харин хууль бус болгохгүй байхад анхаарч монголд барьцаа авах, гэрээ байгуулах гэх зэрэг төрөл бүрийн арга хэлбэрийг ашиглах

2. Хууль бус ажил эрхлэлтийг багасгах

- Хууль бус ажил эрхлэлт их байгаа зарим салбаруудын тодорхой хувьд гадаад ажилчин ажиллах эрх нээж түүндээ монгол ажилчдыг багтаах боломжийг судлах. Тухайлбал, нүүлгэлт, олон улсын зочид буудал, барилгын салбар
- Хөгжиж байгаа орнуудын оюутнуудын цагийн ажил хийх хүрээг өргөтгөх, зөвшөөрөл авах үйл явцыг хөнгөвчлөх арга замыг эрэлхийлэх
- Богино хугацааны визтэй иргэдийг ажилд авахгүй байх эсвэл богино хугацааны ажлын виз олгох талаар судалж үзэх
- Гэр бүл болон дагалдан (F-1, F-3) визээр амьдарч байгаа хүмүүст цагийн ажил хийх зөвшөөрөл олгох асуудлыг судалж, шийдвэрлэх

3. ЭЗТХ-ийн хүрээнд мэргэжлийн ажиллах хүчнийг ажиллуулах

- Хэлэлцээрт монголын мэргэжлийн ажиллах хүчнийг ажиллуулах тухай хэлэлцэх

ЗУРГААДУГААР БҮЛЭГ. ДҮГНЭЛТ

БНСУ-ын гадаадын ажиллах хүчний бодлогын хэрэгжилт болон БНСУ дахь монголын ажиллагсдын өнөөгийн байдлыг судалсны үндсэн дээр дараах дүгнэлтүүдэд хүрлээ.

БНСУ-ын хүн ам хэтийн төлөвийг харахад нийт хүн ам буурах нь хандлагатай бөгөөд үүнийг дагаад хөдөлмөрийн чадвартай хүн амын тоо багасах нь тодорхой байна. Дотоодын хөдөлмөрийн зах зээл дээр ажиллах хүчний хомсдол гүнзгийрч, ялангуяа хөдөөгийн бүс нутагт, мэргэжлийн бус ажиллах хүчин байнга дутагдах төлөвтэй нь судалгаанаас харагдаж байна. Хүн амын бууралтаас шалтгаалан дотоодын ажиллах хүчний нийлүүлэлт хязгаарлагдаж гадаадын ажиллах хүчний эрэлт байнга өсөж байна. Тухайлбал, мэргэжлийн салбараас мэдээлэл, харилцаа холбоо, мэргэжлийн шинжлэх ухаан-технологи, үйлчилгээ, эрүүл мэнд нийгмийн халамжийн салбар, мэргэжлийн бус салбараас хөдөө аж ахуй, газар тариалан, жижиг дунд үйлдвэрүүд ажиллах хүчнээр илүү дутагдаж байна.

БНСУ-ын ажиллах хүчний хомсдолын асуудал нь өнөөдөр гарч ирсэн асуудал бус өмнө байсан асуудал бөгөөд үүнийг шийдвэрлэхийн тулд 2003 онд “Гадаадын ажилчин ажиллуулах тухай хууль”-ийг баталжээ. Одоогийн байдлаар гадаадаас ажиллах хүчин авах 5 хэлбэрийн тогтолцоог хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд үүнээс мэргэжлийн бус ажиллах хүчин авах 4 тогтолцоо, мэргэшсэн ажилчин авах 1 төрлийн тогтолцоо байдаг. Монгол Улс нь “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо”, “Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо”, “Мэргэшсэн ажиллах хүчнийг авах тогтолцоо”-нд хамрагдаж байна.

Сүүлийн жилүүдэд БНСУ-ын Засгийн газрын бодлогод богино хугацаанд ихээхэн өөрчлөлт орж өмнөхөөсөө илүү уян хатан, оновчтой бодлогуудыг явуулж байна гэж дүгнэж болно. Гадаадын ажиллах хүчний чанарыг сайжруулах зорилгоор солонгос хэлний түвшин өндөр, солонгосын нийгэмд дасан зохицох чадвартай гадаад иргэншилтэй солонгос иргэд, гадаад оюутнууд, мэргэшсэн ажилчдын ажиллах боломжийг өргөтгөж, хуримын цагаач эмэгтэйчүүдийн оролцоог дэмжиж байна.

“Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо” нь хөгжиж буй 17 улстай гэрээ байгуулан мэргэжлийн бус гадаадын ажилчдыг ажиллуулж байна. Энэ тогтолцооны дагуу гадаадын ажилчид төрөл бүрийн үйлдвэр, хөдөө аж ахуй, загас агнуурын салбарт ажиллаж байна. Монгол Улсын хувьд энэ тогтолцоонд 2004 оноос хамрагдаж нийтдээ 37379 иргэн ажилласан бөгөөд 2024 онд 490 иргэн шинээр ажиллахаар болжээ.

“Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо”-нд гарч байгаа гол өөрчлөлтийг харвал 2024 онд шинээр зочид буудал, зоогийн газар, барилгын цэвэрлэгээ зэрэг үйлчилгээний салбар, уул уурхайн үйлдвэрлэлийн хөдөлмөрийн гэрээт гадаад ажилчдыг ажиллуулахыг зөвшөөрчээ. Мөн туршлагажсан гадаадын ажилчдыг “Тогтвор суурьшилтай ажилласан гадаадын ажилчныг дахин ажиллуулах тогтолцоо”-нд хамруулан урт хугацаанд ажиллаж амьдрах нөхцөлөөр хангаж байна.

БНСУ-ын “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо”-ны хэрэгжилтэд гарч байгаа бэрхшээл нь солонгос хүний хөдөлмөр эрхлэлтийг нэн тэргүүнд тавьдаг, гадаадын ажилчид хууль бус болж зугтдаг, гадаадын ажилчдыг ялгаварладаг зэрэг асуудлууд шийдвэрлэгдэж чадахгүй байгааг мэргэжилтнүүд анхааруулж байна. Мөн ажлын байр солих асуудал, хөдөлмөрийн стандарт гэрээний агуулгатай холбоотой зөрчилдөөнийг шийдвэрлэх нь чухал байна.

“Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоо”-нд БНСУ-д оршин суудаг гадаадын тодорхой шаардлагыг хангасан иргэд, БНСУ-ын орон нутгийн засаг захиргаатай улирлын чанартай ажилчин илгээх санамж бичиг байгуулсан гадаад улсын орон нутгийн оршин суугчид хамрагдаж байсан. Сүүлийн жилүүдэд энэ тогтолцоо нэлээд өргөжиж, нөхцөл нь хөнгөвчлөгдсөн бөгөөд хуримын цагаач иргэдийн эх орондоо байгаа гэр бүлийн гишүүд, гадаадын оюутнуудын эцэг эх хамрагдахаар болжээ. Энэ тогтолцоонд монгол улсаас 2023 онд 359 иргэн хамрагдсан бөгөөд цаашид нэмэгдэх төлөвтэй байна.

Улирлын чанартай ажил хийх тогтолцоон дахь гол асуудал нь орон нутгийн засаг захиргаа бие даан хариуцан хийх ёстой боловч зохион байгуулалт, боловсон хүчин нь хүрэлцэхгүй байна. Үүний улмаас зарим тохиолдолд албан ёсны зөвшөөрөлтэй брокерын компаниуд оролцож эхэлсэн. Тэд гадаад улсын орон нутгийн захиргаатай холбож өгөх, гадаад ажилчдыг зохион байгуулах үйл явцдаа өндөр зуучлалын хөлс шаардаж байна. Энэ нь БНСУ-ын Засгийн газрын улирлын чанартай ажилчин авах бодлогыг буруу хэрэгжүүлж, орон нутагт шаардлагатай гадаад ажилчдыг нийлүүлэх үйл явцад сөрөг

нөлөө үзүүлж байна гэж дүгнэж болно. Мөн улирлын чанартай цагаач ажилчдын хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахтай холбоотой зөрчилдөөнийг шийдвэрлэгдэж чадаагүй байна.

“Мэргэшсэн ажиллах хүчнийг авах тогтолцоо” нь жижиг дунд үйлдвэрийг чадварлаг боловсон хүчнээр хангах зорилготой. Үүнд хөдөлмөрийн гэрээгээр 5-аас дээш жил ажилласан гадаадын ажилчдаас жилийн орлого, ур чадварын түвшин, боловсролын түвшин, нас, солонгос хэлний мэдлэг, ажилласан хугацааг харгалзан жилд тодорхой квотын дагуу сонгон авч байна. Монгол Улсаас хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа залуучууд энэ тогтолцоонд хамрагдах өндөр сонирхолтой байгаа нь ажиглагдсан бөгөөд гэр бүлээ авчрах боломжтой давуу талтай юм.

Мөн бүс нутгийг тэнцвэртэй байлгах “Two Track” цагаачлалын бодлогыг хэрэгжүүлж, гадаадын оюутнууд, гадаад иргэншилтэй солонгосчуудыг хөдөө орон нутагт суурьшуулахад анхаарч байна. Энэ бодлого нь орон нутагт шаардлагатай байгаа солонгос хэл, соёлын хувьд түвшин өндөр, шилдэг боловсон хүчнийг бүлийнх нь хамт суурьшуулах зорилготой юм.

БНСУ нь сүүлийн жилүүдэд гадаадын оюутнуудыг төгссөнийх нь дараа удаан хугацаанд ажиллаж амьдрах боломж өгөхөд ихээхэн анхаарал тавьж байна. Энэ нь хойшид ажиллах хүчнээ гадаадын иргэдээр нөхөх бодлогын нэг хэсэг бөгөөд солонгос хэлний түвшин өндөр, солонгос соёлд дасан зохицсон гадаадын залуу ажиллах хүчнийг татах арга хэлбэр юм. Тухайлбал гадаадын оюутнууд төгсөөд хөдөө орон нутагт үйлдвэрт ажиллавал гэр бүлийнх нь хамт амьдруулах, асрахуй буюу асран хамгаалагчийн ажилд ажиллуулах зэрэг арга хэмжээнүүдийг авсан.

БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогын хэрэгжилтэд гадаадын иргэд хууль бусаар оршин сууж ажил эрхлэх, гэмт хэрэгт холбогдох байдал сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Хууль бусаар оршин суудаг гадаадын иргэдийн асуудал нь ажиллах хүчний зах зээл дээрх хамгийн зөрчилдөөнтэй, бэрхшээлтэй асуудал болоод удаж байгаа боловч хууль бус иргэдийн тоо буураагүй. Үүнд өмнө байсан хууль бус иргэд дээр сүүлийн жилүүдэд гэрээт ажилчид, хэлний бэлтгэлд суралцаж байсан гадаад оюутан, ажил хайх эрхтэй оршин суугч, дүрвэгчийн болон хуримын визтэй гадаад иргэд хамгийн ихээр хууль бус болжээ. БНСУ-д оршин сууж байгаа гадаад иргэд гэмт хэрэгт холбогдох байдал мөн буурахгүй байгаа бөгөөд хамгийн их холбогдсон хэрэг нь хүч хэрэглэх, замын хөдөлгөөнтэй холбоотой хэрэг, мэхлэх хэрэг зэрэг байна.

БНСУ-ын бусад улстай байгуулсан ЧХХ-гээ ажиллах хүчний шилжилтийн асуудалд хатуу бодлого баримталдаг. Энэ нь БНСУ-ын хөдөлмөрийн зах зээл дээр гадаадын ажиллах хүчинтэй холбоотой хууль бусаар оршин суух, гэмт хэрэгт холбогдол асуудал багасахгүй байгаатай холбоотой бөгөөд ялангуяа хөгжиж байгаа орнуудад маш болгоомжтой хандаж байна. БНСУ-ын бусад улстай хийсэн хэлэлцээрийн агуулгаас харахад Монгол Улстай хийх хэлэлцээрт Энэтхэг, Хятад, Индонез улсын хэлэлцээрийн туршлагыг хэрэглэх боломжтой гэдэг нь харагдлаа. Тухайлбал, мэргэжлийн ажиллах хүчнийг ажиллуулах боломжтой юм.

Гадаад улсад амьдарч байгаа монголчуудаас хамгийн олон нь БНСУ-д байдаг бөгөөд 54 846 монгол иргэн ажиллаж амьдарч байна. БНСУ дахь монголчууд нь мэргэжлийн бус ажил хийхээс гадна сүүлийн жилүүдэд мэргэжлийн салбар дахь ажил эрхлэлт нэмэгдэж нийгмийн байр суурь нь дээшилсэн нь харагдлаа. Энд бас нэг онцлог нь богино хугацаанд зорчиж байгаа иргэд (20 232) нэмэгдэж, монгол оюутны тоо (14 295) хурдацтай өсжээ.

Мөн монголчуудын хууль бус ажил эрхлэлт нь их байгаа нь харагдаж байна. БНСУ-д хууль бусаар амьдарч байгаа монгол иргэд нь голдуу мэргэжлийн бус ажил эрхэлдэг. Хууль бус ажиллаж, амьдардаг хүмүүст зориулсан янз бүрийн үйлчилгээ хөгжсөн нь тэднийг нутаг буцахгүй байх бас нэг шалтгаан болжээ.

Оршин суух эрхтэй иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлтэд богино хугацаанд орж ирсэн иргэдийн хууль бус ажил эрхлэлт хамгийн өндөр байна. Түүнээс гадна гэр бүл, дагалдан визээр хууль ёсоор оршин суухдаа байнгын болон цагийн ажил хийдэг нь хууль бус ажил эрхлэлтэд хамаардаг. Оюутнуудын хувьд тодорхой нөхцөлийн дагуу цагийн ажил хийх зөвшөөрөлтэй байдаг ч хууль бусаар ажил хийх нь түгээмэл үзэгдэл болсон. Иймд эдгээр хууль бус ажил эрхлэлтийг зохицуулж, шийдвэрлэх шаардлага зайлшгүй гэж хэлж болно.

Энэ судалгааны хүрээнд БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу ирж ажиллаж

байгаа монгол улсын гэрээт ажилчдаас авсан судалгааны үр дүн харвал солонгост амьдрахад ганцаардал, солонгос хэлний мэдлэг хамгийн гол бэрхшээл байна. Ганцаардал нь хэдийгээр гадаад улсад удаан амьдрахад зайлшгүй туулах асуудлын нэг боловч үүнээс үүдэлтэй сөрөг үр дагавар олон байдаг. Мөн БНСУ-д ажиллах эхний үеийн дэмжлэг хамгийн их хэрэгтэй нь харагдлаа. Цаашид гэрээт ажилчдын солонгос хэлний чадварыг нэмэгдүүлэх нь тэднийг бэрхшээл багатай амьдрах, амьдралын чанарыг дээшлүүлэх нь чухал юм.

БНСУ-д ирсэн хамгийн гол шалтгаан нь монгол дахь амьдралаа сайжруулах байсан бөгөөд бусад улстай харьцуулахад цалин өндөр, мөнгө хураах боломжтой гэжээ. Гэрээт ажилчид БНСУ-д ажиллаж амьдрахдаа ерөнхийдөө сэтгэл ханамжтай байдал ажиглагдлаа. Энд анхаарал татсан нэг асуудал цаашид энэ улсад удаан хугацаанд амьдрах, үр хүүхдээ сургах зорилготой байгаа бөгөөд улмаар БНСУ-ын иргэншил авахыг оролцогчдын 61.4% нь хүсчээ. Үүнийг Монгол улсын холбогдох байгууллагууд анхаарах шаардлагатай бөгөөд залуу иргэдээ гадаадаас буцааж татаж авч чадахгүй бол монголын хүн ам, ажиллах хүчний зах зээлд сөрөг үр нөлөө үзүүлэхээр байгаа нь харагдаж байна.

Судалгаанд оролцогсдын 32.6% нь хамгийн доод цалингийн түвшнээс бага цалинтай ажил хийж байгаа нь анхаарал татлаа. Үүнийг хоёр улсын хөдөлмөрийн яам анхаарах ёстой бөгөөд хамгийн доод цалингаас бага түвшний цалин нь хөдөлмөрийн хууль зөрчиж байгаа асуудал гэдгийг анхаарч, үүний дагуу судалгаа хийж арга хэмжээ авах шаардлагатай юм.

Судалгаанд оролцогчид хөдөлмөрийн гэрээг зөрчсөнтэй холбоотойгоор одоогийн ажлын байрандаа сэтгэл ханамж муу талдаа гарлаа. Энэ нь цаашдаа ажлын бүтээмжид нөлөөлөх, ажил солих гол шалтгаан гэдгийг бодолцож ажлын байрны сэтгэл ханамжийг нь дээшлүүлэх арга хэмжээ авах шаардлагатай харагдаж байна. Үүнд ажлын нөхцөл, ажил олгогчийн хандлага, хамт ажиллаж байгаа ажилчдын уур амьсгал гол нөлөөтэй бөгөөд үүнийг шийдвэрлэхэд ажил олгогчийн үүрэг роль чухал юм.

Ажиллаж байхдаа үйлдвэрийн осол, өвчлөлд өртсөн гол шалтгаан нь хэт хүнд ачаа эсвэл багаж хэрэгсэл, ажлын хэт ачаалал, стресс, хортой бодис гэж гарчээ. Үүнийг шийдвэрлэхэд холбогдох байгууллага ажил олгогчид анхаарах нь зайлшгүй шаардлагатайг харуулж байна. Мөн үйлдвэрийн ослын даатгалд хамруулах, даатгалын дагуу мөнгөө авч чадсан эсэхийг хянах хэрэгтэй.

Ажлын байраа солих хүсэлтэй ажилчид 63.4% байгаа нь анхаарах хандуулах асуудал гэж дүгнэж болно. Ажлын байртай холбоотой бэрхшээлийг тухайн ажлын байран дээр шийдвэрлэх нь оновчтой, хялбар бөгөөд үүнд ажил олгогчийн үүрэг роль чухал юм. Иймд ажил олгогчид гэрээний агуулгыг мөрдөх, гадаадын ажилчдад хүнлэг хандах, улмаар ажиллах нөхцөлөөр хангах үүрэгтэйг нь ойлгуулахад чиглэсэн бодлого, арга зүйн туслалцаа хэрэгцээтэй байна.

Судалгаанд оролцогчдын монгол дахь гэр бүлийн зөрчилдөөн, бэрхшээл анхаарал татлаа. Иймд нь БНСУ-д ажиллаж байгаа иргэдийн болон ажиллахаар бэлтгэж байгаа гэр бүлийнхний нийгэмлэг эсвэл цахим орчны групп зэргийг байгуулж мэдээллээр хангах, сургалт явуулах шаардлагатай юм. Үүнд алсын зайд байгаа гэр бүлийн харилцаа, сэтгэл зүйн зөвлөгөө, хөрөнгийн удирдлага, ирээдүйн төлөвлөлт гэх мэт сургалтууд хийх нь зүйтэй юм.

Монгол ажилчид эх орондоо буцаж очиход хувийн бизнес эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх, мэдээллээр хангах, ажлын байртай холбож өгөх, солонгост дахин ирж ажиллах боломж олгох, ажилласан чиглэлээрээ бизнес эрхлэхэд нь бодит дэмжлэг үзүүлэхийг хамгийн их хүсэж байна.

Дээрх судалгааны үр дүнг өмнөх судалгаатай харьцуулахад гол зөрчилдөөнтэй асуудлууд одоо болтол шийдвэрлэгдээгүй байна. Тухайлбал, “БНСУ-д ажиллаж буй монгол иргэдийн зарим эрхийн хэрэгжилт” (2007) судалгаанд “...үйлдвэрлэлийн осолд орох, гэмтэх бэртэх, эрүүл мэндээрээ хохирох асуудал их байдаг, ажил олгогчид хөдөлмөрийн гэрээнд заасан үүргээ биелүүлэх байдал хангалтгүй байгаа бөгөөд дөнгөж 26.7 хувь нь хангалттай биелүүлдэг, 7 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшнээр цалинжиж байна...” гэж гарсан. Энэ удаагийн судалгаанд гэрээ зөрчөөгүй гэж 46.4% нь хариулсан нь гэрээний хэрэгжилт бага боловч сайжирсан нь харагдаж байна. Харин хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшингээс бага цалин авч байгаа хувь нь 32.6% болж өсжээ. Өөрөөр хэлбэл 17 жилийн өмнө байсан бэрхшээл одоо ч оршиж байна дүгнэж болно.

“Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа”-нд ¹²³(2016) “БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаад хугацаанаасаа өмнө эх орондоо эргэн ирсэн иргэдийн гэрээ зөрчиж буй шалтгаан нь хувь хүний тэсвэр тэвчээргүй байдлаас гадна явахаасаа өмнө тухайн орны хууль эрхзүйн орчин, соёл уламжлал болон өөрсдийн хөдөлмөрийн гэрээтэйгээ сайн танилцаж ойлгоогүй, мэдээллийн дутмаг байдал зэрэг болно” гэж байсан нь өнөөдөр огт өөрчлөгдсөнгүй.

Мөн “Монгол Улс: ажиллах хүчний гадаад шилжилт хөдөлгөөн” ¹²⁴ (2019) судалгаанд “...ажил олгогчийн зүгээс гэрээг цалин, ажлын болон амралтын цаг, өдрийн цагийн төлбөр, байр сууц, хоолны төлбөр, ажлын байр зэрэг дээр зөрчдөг” гэсэн нь асуудлууд яг хэвээрээ байна. Энэ нь монгол ажиллагсдад, өргөн хүрээнд гадаадын ажиллагсдад тулгардаг бэрхшээл дорвитой шийдвэрлэгдээгүйг илтгэнэ. Цаашид хоёр улсын холбогдох байгууллагууд үүнд анхаарах, сайжруулалт хийх шаардлагатай юм.

Ярилцлага судалгаанаас БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдад тулгамдаж буй гол асуудлуудыг нэгтгэн үзвэл хөдөлмөрийн гэрээний агуулга зөрчих, үйлдвэрийн осолд орох, ажлын байр солих, эрүүл мэнд хохирох, хэлний бэрхшээл, сэтгэл зүйн хямралд орох, ажиллаж байх хугацаандаа ипотекийн зээлд хамрагдаж чадахгүй байх зэрэг байна.

Ярилцлагад оролцогчид ажилчдын амьдрах байрны нөхцөлийг сайжруулах шаардлагатай гэдгийг онцолж байлаа. Ажлаа байр солих гол шалтгаан нь амьдрах байрны нөхцөл бөгөөд, амьдрах байр нь монгол ажилчдын сэтгэл санаа, ажлын бүтээмжид хамгийн их нөлөөлдөг гэдгийг БНСУ-ын холбогдох байгууллагуудад дамжуулж өгөхийг хүссэн.

Дараагийн онцолсон асуудал нь эрүүл мэнд байлаа. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ирж байгаа үйлдвэрүүдийн ихэнх нь 3D нөхцөлтэй байдаг. Ийм үйлдвэрүүд нь жилдээ 1 удаа эрүүл мэндийн шинжилгээнд хамрагдах үүрэгтэй байдаг ч зарим үйлдвэр шинжилгээнд хамруулдаггүй, эсвэл зарим ажилчид өөрсдөө үзлэгт орохгүй зугтдаг асуудлууд байна. Иймээс бохир хортой нөхцөлтэй үйлдвэрийн ажилчдыг эрүүл мэндийн үзлэгт оруулах асуудалд ажил олгогч болон ХНХҮТ анхаарах нь зүйтэй юм.

“Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа”-ны ¹²⁵ (2016) санал зөвлөмжинд “Гадаадад ажиллах хүч илгээхдээ тухайн дадлагажигчийн мэргэжил, сонирхлыг харгалздаг байх, улсын үйлдвэржилтийн бодлоготой уялдуулан, хэрэгцээтэй ажил мэргэжлээр гаргадаг байх, шинэ техник, технологи дээр ажиллах, эх орондоо нэвтрүүлэх боломжтой үйлдвэрлэлийн салбарт ажиллуулах” гэсэн асуудлууд хэрэгжиж чадаагүй нь харагдаж байна.

Мөн “солонгос хэлний бэлтгэлийг хангах, эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, шаардлагатай эмчилгээг хийлгэдэг байх, гэрээт иргэдийн гэр бүлийн гишүүдийг богино хугацаанд хоёр орны хооронд чөлөөтэй зорчуулах боломжийг бүрдүүлэх, гэрээгээр ажиллахаар явж буй хүмүүсийн насны хязгаарыг дээшлүүлэх (22-оос дээш болгох) гэсэн асуудлууд энэ удаагийн судалгаанд давтан гарч байгааг анхаарах нь зүйтэй юм.

БНСУ-ын бусад судлаачдын хийсэн судалгааны үр дүнг, энэ судалгааны үр дүнтэй нийлүүлэн харвал БНСУ нь гадаадын ажиллах хүчнийг удирдахдаа шинэчлэл хийх нь шаардлагатай болжээ. Хөдөлмөрийн насны хүн ам багасч байгаа энэ үед гадаад ажилчдыг хөгжиж буй орноос ирж ажил хийж мөнгө олох гэж байгаа ядуу хүмүүс гэдэг үзлээр харах нь учир дутагдалтай байна. Энэ нь монгол ажилчдын талаар өмнө хийж байсан судалгааны үр дүнтэй харьцуулан харахад дэвшилтэй зүйл цөөхөн байгаагаар нотлогдож байна. Цаашид гадаадын ажилчдыг манай улсын ажиллах хүчний нэг хэсэг гэсэн үзлээр харвал илүү үр дүнтэй байх болно.

БНСУ-д амьдарч буй монголчуудын Монгол улсын эдийн засагт хамгийн их хувь нэмэр оруулдаг хүчин зүйл нь мөнгөн гуйвуулга байна. БНСУ-аас Монгол Улс руу банкаар дамжуулан хийсэн мөнгөн гуйвуулгыг бусад орнуудтай харьцуулахад хамгийн өндөр дүнтэй байлаа. Харин банкаар бус бусад

¹²³ Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектор. (2016). op.cit.

¹²⁴ Болормаа Ц. (2019). Монгол Улс: ажиллах хүчний гадаад шилжилт хөдөлгөөн. Монголын хүн амын сэтгүүл, 29, pp.9-18.

¹²⁵ Хөдөлмөр, Нийгмийн Хамгааллын Яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектор. (2016). op.cit.

санхүүгийн байгууллагаар дамжуулан мөнгө шилжүүлэх хандлага нэмэгдсэн байна.

БНСУ-д амьдарч буй монголчуудаар дамжуулан монгол улсын талаарх ойлголт, сонирхол нэмэгдэхийн хирээр монгол улсыг зорих солонгос жуулчдын тоо нэмэгдэж, аялал жуулчлалын салбарын орлогод нөлөөлж байна. Харин БНСУ-д ажиллаж, амьдрах сонирхолтой монголчууд байнга нэмэгдэж байгаа нь Монгол Улсын ажиллах хүчний зах зээлд сөрөг нөлөөг үзүүлэх тодорхой юм.

Монгол улсын иргэд БНСУ-ын үйлдвэрийн салбар болон хөдөө орон нутгийн ажиллах хүчнийг нөхөхөд зохих хувь нэмрээ оруулж байна. БНСУ дахь монголчуудын бизнесийн үйл ажиллагаа нь өргөжиж хөрөнгө оруулалт нь нэмэгдэх хандлагатай нь харагдлаа. БНСУ-д монгол улсын иргэд олноор амьдарч, ажиллаж байгаа нь тэдний гэр бүл, найз нөхөд БНСУ руу аялах гол шалтгаан болсон. Тухайлбал, монголын эрүүл мэнд, эмнэлгийн үйлчилгээ авах зорилготой жуулчид БНСУ-ын эмнэлгийн салбарт мэдэгдэхүйц хувь нэмэр оруулж байна гэж дүгнэж болно.

БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүчин авах бодлогын хэрэгжилтэд хоёр улсын ажиллах хүчний салбарын хамтын ажиллагаа чухал юм. Иймд энэ судалгаанд гарсан асуудлуудыг шийдвэрлэх дараах боломж, арга зам байна гэж дүгнэлээ. Монгол Улсын зүгээс хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах ажилчдын гэрээний хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, солонгос хэлний чадварыг сайжруулах, 18-20 хүртэлх насны залуучуудыг гэрээгээр явуулахгүй байх, ажиллах байх хугацаандаа тодорхой мэргэжил эзэмшихэд анхаарах, консулын үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах, БНСУ-д ажиллагчдад зориулсан Ипотекийн зээлийн асуудлыг шийдэх арга замыг судлах нь зүйтэй байна.

Мөн БНСУ-аас эх орондоо ирж амьдрахад нь дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоог бий болгох хэрэгцээтэй юм. Үүнд бизнес эрхлэхэд нь мэдээллийн дэмжлэг үзүүлэх, тодорхой хугацаанд татвараас хөнгөлөх, чөлөөлөх, тоног төхөөрөмж импортлоход нь гаалийн хөнгөлөлт олгох зэргээр бодитой дэмжлэг үзүүлж болно. Энэ тогтолцоо нь БНСУ-аас төдийгүй бусад гадаад улсад байгаа монгол иргэдийг эх орондоо буцаан авчрахад дэмжлэг болох юм.

БНСУ-ын зүгээс гэрээний биелэлтэд хяналт тавих, ажил олгогчдын хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, амьдрах байрны нөхцөлийг сайжруулах, гэрээний стандарт загварыг шинэчлэх, ажлын байран дээр сургалт хийх, ажлын тоног төхөөрөмжийг зааж өгөх, ажилдаа дасан зохицох хугацаа бий болгох зэрэг сайжруулалтыг хийх хэрэгтэй байна. Мөн хортой, хүнд, бохир нөхцөлтэй үйлдвэрүүдэд ажиллагсдад зориулсан эрүүл мэндийн үзлэгийн хэрэгжилтийг хянах нь зүйтэй юм.

Мөн одоо явуулж байгаа солонгос хэлний сургалтыг байнгын болгох, онлайн сургалт хэрэгжүүлэх нь чухал билээ. Гэрээний ажилчдын гэр бүлийн асуудалд анхаарч гэр бүлийг нь авчирч уулзуулах, 3-аас дээш жил ажилласан тохиолдолд гэр бүлийг нь авчрах асуудлыг анхаарах шаардлагатай байна. Эдгээр арга хэмжээ нь зөвхөн монгол ажилчдад зориулан авах арга хэмжээ бус бусад улсын ажилчдад ч адил хэрэгжих учраас цаашид гадаад ажилчдыг тогтвор суурьшилтай ажиллах, үр ашигтай ашиглахад эерэг нөлөө үзүүлэх болно.

Хууль бус ажил эрхлэлтийг багасгахын тулд хууль бус ажил эрхлэлт их байгаа нүүлгэлт, олон улсын зочид буудал, барилга зэрэг салбаруудад гадаадын ажилчин ажиллах боломжийг судлах нь зүйтэй юм. Мөн гадаадын оюутнуудын цагийн ажил хийх хүрээг өргөтгөх, зөвшөөрөл авах үйл явцыг хөнгөвчлөх арга замыг эрэлхийлэх нь чухал байна. Гэр бүл болон дагалдан (F-1, F-3) визээр амьдарч байгаа хүмүүст цагийн ажил хийх зөвшөөрөл олгох асуудлыг судалж, шийдвэрлэх хэрэгцээтэй байгаа нь харагдлаа.

ЭЗТХ-ийн хүрээнд мэргэжлийн ажиллах хүчний талаар хэлэлцээ хийх боломж байна гэж дүгнэж байна. Үүний тулд БНСУ-ын зах зээл дээр дутагдалтай байгаа, БНСУ-д хүлээн зөвшөөрөгдөх боломжтой мэргэжлүүдийг судлах, хэлэлцээрт оруулах нь зүйтэй юм. Цаашдаа хоёр улсын хамтын ажиллагаанд мэргэжлийн бус ажиллах хүчнээс гадна мэргэжлийн салбарын ажиллагсдад чиглэх нь цаг үетэй зохицсон зайлшгүй шаардлага болжээ.

Цаашид энэхүү судалгааны үр дүнг БНСУ болон Монгол улсын холбогдох байгууллагуудад танилцуулж, хуваалцах нь зүйтэй гэж санал болгож байна.

Ном зүй

Солонгос хэл

- 김기태 외. (2020). 사회배제 대응을 위한 새로운 복지국가 체제 개발: 이주노동자 연구. (연구보고서 2021-06). 한국보건사회연구원. Нийгмийн гадуурхалд хариу өгөх шинэ халамжийн улсын тогтолцоог хөгжүүлэх нь: Цагаач ажилчдын судалгаа. (Судалгааны тайлан 2021-06). БНСУ-ын Солонгосын Эрүүл мэнд, нийгмийн харилцааны хүрээлэн.
- 박진희 외. (2022). 중장기 인력수급 수정전망 2021~2031. (기본사업 2022-065). 한국고용정보원. Дунд болон урт хугацааны ажиллах хүчний эрэлт, нийлүүлэлтийн шинэчилсэн төлөв 2021-2031 он. (Үндсэн төсөл 2022-065). БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэлтийн мэдээллийн газар.
- 변수정 외. (2021). 사회통합의 또 다른 시각: 이주민이 인식한 한국 사회의 수용성. (연구보고서 2021-37). 한국보건사회연구원. Нийгмийн интеграцчлалын өөр нэг хэтийн төлөв: БНСУ-ын нийгэмд цагаачдын хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал. (Судалгааны тайлан 2021-37). БНСУ-ын Эрүүл мэнд, нийгмийн харилцааны хүрээлэн.
- 몽크натсан. (2019) 한·몽 인적교류 현황 및 협력 확대방안. 대외경제정책연구원. 전문가포럼 세미나. 2019.12.20. KIEP 서울회의실. БНСУ ба Монгол улсын хүний нөөцийн солилцооны өнөөгийн байдал ба хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх арга зам.
- 손다선. (2023). 지방소멸에 대응한 외국인 인력 활용에 관한 연구: 외국인 인력정책을 중심으로. 한국이민행정학회보. 2(2). pp.89~116. Орон нутгийн мөхлийн хариуд гадаадын ажиллах хүчийг ашиглах судалгаа: Гадаад ажиллах хүчний бодлогод анхаарлаа хандуулах нь. БНСУ-ын Цагаачлалын албаны сэтгүүл
- 윤자호. (2021). 한국 이주노동자 실태와 고용허가제의 현황- 비전문취업자(E-9), 방문취업자(H-2)를 중심으로. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼. 2021(1). pp.1-35. БНСУ-ын цагаач ажилчдын өнөөгийн байдал ба хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцоо - мэргэжлийн бус ажилчид (E-9) болон зочлох ажилчид (H-2). БНСУ-ын Хөдөлмөр, нийгмийн судалгааны хүрээлэн
- 이규용, 최홍엽, 주수인. (2020). 외국인력 정책 과제-개방과 규제. (정책자료 20-08). 한국노동연구원. Гадаад ажиллах хүчний бодлогын сорилтууд-нээлттэй байдал, зохицуулалт. (Бодлогын баримт бичиг 20-08). БНСУ-ын Хөдөлмөрийн судалгааны хүрээлэн.
- 이기호. (2023). 이주노동자 주거 문제의 인권적 접근: 고용허가제 이주노동자를 중심으로. 인권연구, 6(2), pp.189-243. Цагаач ажилчдын орон сууцны асуудалд хүний эрхийн зүгээс хандах нь: Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийн тогтолцооны хүрээнд ажиллаж буй цагаач ажилчид. Хүний эрхийн судалгаа,
- 조영희 외. (2022). 인구구조 변화에 대응한 새로운 외국인력 유입체계 연구. (11-1270000-001207-01). 법무부 출입국·외국인정책본부. Хүн амын бүтцийн өөрчлөлттэй уялдуулсан гадаадаас орж ирж буй ажиллах хүчний шинэ тогтолцооны тухай судалгаа. (11-1270000-001207-01). Хууль зүйн яамны Цагаачлалын асуудал, гадаад иргэдийн бодлогын төв.
- 최병규, 이준영. (2023). 한국의 외국인 고용제도 문제와 개선방안. 한국이민정책학회. 6(1). pp.153-173. БНСУ-ын гадаад иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог сайжруулах асуудал, арга замууд. БНСУ-ын цагаачлалын бодлогын сэтгүүл
- 최영미. (2021). 미등록 이주노동자 생활세계에 관한 탐색적 연구: 화성시 미등록 이주노동자를 중심으로. 현대사회와 다문화, 13(1), pp.107-126. Бүртгэлгүй цагаач ажилчдын амьдралын судлах судалгаа: Хуасон хотын бүртгэлгүй цагаач ажилчид. Орчин үеийн нийгэм ба олон соёлт үзэл,
- 출입국·외국인정책 통계월보 2023년 12월호. БНСУ-ын хууль зүйн яам, Цагаачлалын бодлогын газар. (2024.01.20.). 2023 оны 12 сарын статистик
- 출입국·외국인정책 통계월보: 국적,지역 및 체류자격별 장단기체류외국인.БНСУ-ын Хууль зүйн яам, Цагаачлалын бодлогын газар. (2024.05.20.)
- 통갈락 사롤토야 외. (2023). 몽골 이주 여성노동자의 한국 내 직장생활 경험. 한국모자보건학회, 27(2).

pp.60–70. Монгол цагаач эмэгтэй ажилчдын БНСУ дахь ажлын туршлага. БНСУ-ын эх, хүүхдийн эрүүл мэндийн нийгэмлэг.

한국지방행정연구원. (2023). 2023년도 한국지방행정연구원 연구성과보고서. 2023 БНСУ-ын Бүс нутгийн удирдлагын судалгааны хүрээлэнгийн судалгааны гүйцэтгэлийн тайлан.

한국 외교통상부, 대외경제정책연구원. (2005). 한-싱가포르FTA의 주요 내용. p. 36 БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам, БНСУ-ын гадаад эдийн засгийн бодлого судлалын хүрээлэн. БНСУ-Сингапур Улсын ЧХХ-ийн гол агуулга.

한국 외교통상부, 대외경제정책연구원. (2009). 한-ASIEN FTA의 주요 내용. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам, БНСУ-ын гадаад эдийн засгийн бодлого судлалын хүрээлэн. БНСУ- ASIEN ЧХХ-ийн гол агуулга.

한국 외교통상부, 대외경제정책연구원. (2006). 한-인도 CEPA 의 주요 내용. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам, БНСУ-ын гадаад эдийн засгийн бодлого судлалын хүрээлэн. БНСУ-Энэтхэг улсын CEPA -ийн гол агуулга.

한국 외교통상부. (2006). 한-페로 인도 FTA의 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Перу Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

한국 외교통상부. (2003). 한-칠레 FTA의 주요 내용. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Чили Улсын ЧХХ-ийн гол агуулга.

한국 산업통상자원부. (2014). 한 · 호주 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Австрали Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

한국 외교통상부. (2017). 한·중미 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Төв Америкийн ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

한국 외교통상부. (2020). 한·인도네시아 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Индонези Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй тайлбар бичиг.

한국 외교통상부. (2021). 한· RCEP FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ- RCEP-ын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

한국 외교통상부. (2021). 한· 영국 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Англи Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй тайлбар бичиг.

한국 외교통상부. (2021). 한· 이스라엘 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Израиль Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй тайлбар бичиг.

한국 외교통상부. (2021). 한· 캄보디아 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Камбожи Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй тайлбар бичиг.

한국 외교통상부. (2012). 한· 콜롬비아 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Гадаад Харилцаа, Худалдааны Яам. БНСУ-Колумб Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

한국 외교통상부. (2015). 한· 중 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Үйлдвэрлэл Худалдаа Баялгын Яам. БНСУ-Хятад Улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

한국 외교통상부. (2015). 한· 뉴제란드 FTA 상세설명자료. БНСУ-ын Үйлдвэрлэл Худалдаа Баялгын Яам. БНСУ-Шинэ Зеланд улсын ЧХХ-ийн дэлгэрэнгүй танилцуулга.

Монгол хэл

БНСУ дахь Монгол Улсын Төрийн Банк. (2024.03.29.). БНСУ дахь төрийн банкны дотоод судалгаа.

Болормаа. Ц. (2019). Монгол Улс: ажиллах хүчний гадаад шилжилт хөдөлгөөн. Монголын хүн амын сэтгүүл, 29. pp.9-18.

.Долгормаа Л. (2009). БНСУ-ын гадаадаас авах ажиллах хүчний талаарх бодлого ба түүний чиг хандлага. Олон улсын харилцаа сэтгүүл. (2).

- Монгол Улсын үндэсний статистикийн хороо. (2020). Хүн амын орон сууцны 2020 оны улсын ээлжит тооллого, Шилжих хөдөлгөөн, сууршил.
- Монгол Улсын үндэсний статистикийн хороо. (2021). “Шилжилт хөдөлгөөн, сууршил” сэдэвчилсэн судалгаа, V бүлэг: “Гадаадад оршин суугаа Монгол Улсын хүн амын нас, хүйсийн бүтэц”. pp.55-70.
- Монгол Улсын Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс, Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн Яам, Улсын Мэргэжлийн Хяналтын Газар, Монгол Улсаас Гадаад орнуудын жижиг, дунд үйлдвэрүүдэд ажиллагсдын холбоо, Филантропи хөгжлийн төлөө төв. (2007). “Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад Ажиллаж Буй Монгол Иргэдийн Зарим Эрхийн Хэрэгжилт” судалгааны тайлан.
- Монгол Улсын Үндэсний Статистикийн газар. 2023 "Монгол Улсын иргэдийн гадаадад шилжих хөдөлгөөн ба гадаад хувийн шилжүүлэг тэдгээрийн үр нөлөө"
- Мөнхнасан Г., Отгонсайхан Н., Шин Минь Сонь (2024) БНСУ дахь монголчуудын ажил эрхлэлт ба БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах бодлогын өөрчлөлт. 한국몽골학회. 몽골학 77호.
- Отгонсайхан Н., Номинцэцэг Ө, Дэлгэржаргал Э. (2023). Монгол Улс, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс хоорондын эдийн засгийн түншлэлийн хэлэлцээр: Гаалийн тарифын хэлэлцээ хийхэд анхаарах зарим асуудал. МУ-ын ШУА-ийн олон улс судлалын хүрээлэнгийн “Олон улс судлал” сэтгүүл, 46. p.116.
- Солонго. А. (2011). Гадаадад ажил эрхлэхийн төлөөх шилжилт хөдөлгөөн, хүн ам зүйн тулгамдсан асуудал. Монголын хүн ам зүй сэтгүүл. 20. pp.49-53.
- Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яам, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, Монгол Улсын Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын судалгааны сектор. (2016). Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдлын судалгаа.
- 윤승주. (2021). Даяаршлын эрин үеийн Монголчуудын шилжилт хөдөлгөөн: БНСУ руу цагаачилж буй Монголчуудын жишээн дээр. 한국몽골학회. 몽골학. 65(0). pp.321-356.

Англи хэл

- Hyejin.Kim. (2020). Wage and employment effects of immigration: Evidence from South Korea. Journal of Demographic Economics. 89(1). pp.63-83.
- K.Jang, B.Lkhagvadulam, W.Chang. (2023). Low-Skilled Return Migrants as Adult Learners: A Case of Mongolian Migrants Returning From South Korea. Adult Learning, 34(1), pp.3-14.
- Lee T. (2022). Migration Data and Marriage Migrants in the Republic of Korea. International Organization for Migration (IOM). <https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-064-l-migration-data-and-marriage-migrants-in-the-republic-of-korea.pdf>.

Цахим эх сурвалж

- 강석영. (2024.01.17.). 매일노동뉴스, [외국인노동자지원센터 폐쇄 뒤] 지원사업 공백에 갈 곳 잃은 이주노동자, <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=219326>
- 강진규. (2024.04.29.) 韓 GDP, 멕시코에도 밀렸다...11년 만에 14위로 하락. 한국경제신문. <https://www.hankyung.com/article/2024042951711>
- 경상남도외국인주민지원센터. (2023.03.23.). E-9 노동자도 지역특화형 비자(F-2)를 신청할 수 있나요?. https://gnmigrant.or.kr/Counseling_01/10717
- 고용노동부 e-고용노동지표. Retrieved May 21, 2024. 외국인 근로자 통계 https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=75
- 국가통계포털, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=111&tblId=DT_1B040A36
- 김수나. (2024.01.28.). 계절근로자 보호장치·운영규정 관련 법·제도 사실상 공백. 한국 농정. <https://www.ikpnews.net/news/articleView.html?idxno=62747>

대한민국 고용노동부 직종별사업체노동력조사. (2024.05.30.). 산업별, 직종별, 사업체 규모별 노동력 수요 동향, https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1487

대한민국 고용노동부. (2023). 보도자료: 내년 외국인력(E-9) 16만5천명 도입 내국인 구인 어려운 음식점업 등 외국인력 허용. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=15860

대한민국 고용노동부. 중부지방고용노동청. (2024.01.22.). 2024년도 1회차 신규 외국인력 배정계획 안내. https://www.moel.go.kr/local/jungbu/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20240101448

대한민국 법무부 출입국외국인정책본부. (2024.01.11.). 2023년 12월 출입국·외국인정책 통계월보.

대한민국 법무부. (2023.12.28.) 보도자료: 계절근로자 이탈률 전년 대비 1/6로 감소. <https://www.moj.go.kr/bbs/moj/182/578420/artclView.do>

대한민국 법무부. (2024.01.11.). 2023년 12월 출입국외국인정책 통계월보. <https://www.ekw.co.kr/news/articleView.html?idxno=11501>

대한민국 법무부. (2024.02.26.). 법무부, 봄철 농번기 농 법무부, 봄철 농번기 농·어촌 현장 지원을 위한 외국인 계절근로자 제도 개선 방안 마련. <https://www.moj.go.kr/bbs/moj/182/580283/artclView.do>

대한민국 보건복지부. (2024). 23년 외국인환자 유치 실적, https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&list_no=1481210&act=view

대한민국 정책브리핑. (2024.06.20.). 외국인력 수급 ‘업종별’로 전환...수요 맞춤형으로 통합 관리, <https://korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148930551&pWise=sub&pWiseSub=C1>

대한민국 통계청 KOSIS. (2024.03.20.). 국가별 불법체류 외국인 현황. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=111&tblId=DT_1B040A36

대한민국 통계청. (2023.13.14.). 보도 자료: 장래인구추계(2022~2072년).

대한민국 행정안전부. (2024.04.10.). 보도자료: 2023년 주민등록 인구 5천133만 명, 전년 대비 11만 명 감소.

박혜리. (2024.01.17.). 국내 외국인 251만명...‘다문화사회’ 진입 눈앞. 문화체육관광부 한국문화홍보서비스. <https://www.kocis.go.kr/koreanet/view.do?seq=1047344>

성도현. (2024.01.16.). 국내 외국인 251만명...전체 인구 4.9%로 '다문화사회' 목전. 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240116058800371>

성채윤. (2024.02.26.). 초등학교 157곳, 1학년 입학생 없다... ‘저출생 쇼크’ 점점 현실로. 서울경제. <https://www.sedaily.com/NewsView/2D5IE3FF7C>

아시아경제. (2024.05.28.). 버거부터 커피까지...K-프랜차이즈 각축장 '몽탄 신도시'. <https://n.news.naver.com/mnews/article/277/0005424457?sid=103>

연합뉴스. (2024.06.21.). 서울시, 몽골서 의료관광 설명회..."현지 마케팅 확대", <https://n.news.naver.com/mnews/article/001/0014760814?sid=102>

임영일. (2023.13.14.) 통계청 보도 자료. 장래인구추계: 2022~2072년. <https://www.korea.kr/briefing/policyBriefingView.do?newsId=156605259>

조영관. (2018.06.12.). “고용허가제의 문제점” – EBS 공감시대 인터뷰. 법무법인 덕수. <https://duksu.co.kr/?p=3512>

한국경제. (2023.11.05.). 이삿짐 인력 20%는 몽골인...성수기 일당 20만원 넘어, <https://www.hankyung.com/article/2023110539331>

Business Post. (2024.06.21.). 티웨이항공 제주항공 아시아나항공 중앙아시아 각축전, ‘제2의 몽골 노선’ 되나, https://www.businesspost.co.kr/BP?command=article_view&num=356358

E-나라지표서비스. (2023.09.13.) 최종별 외국인 범죄현황. https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1618

- Working Korea. (Retrieved 30 May. 2024). Гадаад ажилчдыг ажиллуулах систем: Мэргэжлийн виз олгох тухай (E-7-4). <https://www.workinkorea.org:5443/mn/240>
- Working Korea. (Retrieved 30 May. 2024). Гадаад ажилчдыг ажиллуулах систем: Тогтвор Суурьшилтай Ажилласан Гадаад Ажилчин Дахин Нэвтэрч Ажиллах Тогтолцоо. <https://www.workinkorea.org:5443/mn/216>
- БНСУ дахь Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв. Хууль бусаар оршин суугч гадаад иргэдтэй тэмцэх 3 дахь шат эхэлж байгааг мэдэгдлээ. <https://seoulcenter.mlsp.gov.mn/6310.html>
- Монголбанк, (2020.12.31.). Гадаад секторын статистик үзүүлэлт. Гадаад секторын тойм 2019, 2020, 2021, 2022, 2023. <https://stat.mongolbank.mn/external>
- Монгол мэдээ. (2024.01.30.). БНСУ-ын үйлчилгээний салбарт монгол ажилчид ажиллах шинэ боломж бүрджээ. olnodo.com/mn/post/32929?fbclid=IwAR2Ha-C2l_8hVOE18ers8ZmQRl6a8mSNUruZy2ga0K-xvETMUNC4Iv0bBAc
- МУ-ын Үндэсний Статистикийн Хороо. (2024). Улсын хилээр орсон жуулчдын тоо https://www2.1212.mn/tables.aspx?tbl_id=dt_nso_1800_003v2

БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол гэрээт ажилчдаас авсан асуулга судалгааны хуудас

БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчдаас авах судалгаа				
Сайн байна уу? Танд энэ өдрийн мэндийг хүргэе. БНСУ-д ажиллаж, амьдарч байгаа монгол ажилчдын нөхцөл байдлыг судлах зорилгоор энэхүү асуулгыг хийж байна. Таны хариулт нь БНСУ-д ажиллаж байгаа монгол ажилчидтай холбоотой асуудлуудыг тодруулж, БНСУ-ын болон Монгол Улсын холбогдох байгууллагуудад хүргэх, түүнийг шийдвэрлэх арга замыг хайх, Монголоос ажилчин илгээх цаашдын бодлогыг боловсруулахад үнэ цэнэтэй мэдээлэл болон хэрэглэгдэх болно. Тиймээс энэхүү асуулгад үнэн, бодит хариулт өгөхийг хичээнгүйлэн хүсэж байна. Таны өгсөн бүх мэдээлэл нь БНСУ-ын Нууцлалыг хамгаалах болон Хувь хүний мэдээллийг хамгаалах тухай хууль, Монгол Улсын Хувь хүний нууцын тухай болон Хүний хувийн мэдээллийг хадгалах тухай хуулийн дагуу чанд хамгаалагдана. Та судалгааг бөглөхдөө өөртөө тохирох хариултыг сонгох бөгөөд зарим асуултын хариулах зааврыг сайтар уншиж хариулна уу. Бидний энэхүү судалгаанд цаг заваа гарган оролцож, хамтран ажилласан Танд гүн талархал илэрхийлж байна. 2024 оны 4-р сар Судалгааны багийн ахлагч Г.Мөнхнасан БНСУ-ын Хангүг Гадаад судлалын их сургууль * Энэ асуулгатай холбоотой асууж, лавлах зүйл байвал дараах емейл хаягаар холбогдоно уу. (munnasa@hanmail.net)				

Хяналтын асуулт

* Энэ асуулгад Монгол улсын харьяалалтай, 19-өөс дээш насны иргэд оролцох боломжтой.
(2005 он болон түүнээс өмнө төрөгсөд)

SQ 1) Таны одоогийн иргэншил

- 1) Монгол
- 2) БНСУ-ын иргэншил авсан [⇒ Судалгаанд оролцох боломжгүй]
- 3) Бусад [⇒ Судалгаанд оролцох боломжгүй]

SQ 2) Та одоо БНСУ-д ажил хийж байна уу?

- 1) Одоо ажил хийж байна.
- 2) Одоо ажил хийгээгүй, ажил хайж байна. [⇒ Судалгаанд оролцох боломжгүй]
- 3) Одоо ажил хийж байна, хууль бусаар ажилладаг. [⇒ Судалгаанд оролцох боломжгүй]

SQ 3) Та одоо ямар төрлийн визтэй вэ?

- 1) E9 (Хөдөлмөр эрхлэх)
- 2) Бусад [⇒ Судалгаанд оролцох боломжгүй]

1. Үндсэн мэдээлэл

1. Хүйс

- 1) Эрэгтэй 2) Эмэгтэй

2. Нас

- 1) 19~25 2) 26~30 3) 31~35 4) 36~40 5) 41-ээс дээш

3. Боловсрол

- 1) Ахлах сургууль төгсөөгүй 2) Ахлах сургууль төгссөн 3) Их, дээд сургууль төгссөн 4) Магистраас дээш

4. Гэрлэлтийн байдал

- 1) Гэрлэсэн (Хамтран амьдрагч орно) 2) Ганц бие 3) Салсан 4) Бэлэвсэрсэн

5. Одоо амьдарч буй газар (хот, аймаг)

- | | | |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 1) Сөүл хот 서울광역시 | 2) Инчонь хот 인천광역시 | 3) Тэжонь хот 대전광역시 |
| 4) Үлсань хот 울산광역시 | 5) Гуанжү хот 광주광역시 | 6) Бүсань хот 부산광역시 |
| 7) Гёнги аймаг 경기도 | 8) Ганвонь аймаг 강원도 | 9) Хойд Чүнчон аймаг 충청북도 |
| 10) Өмнөд Чүнчон аймаг 충청남도 | 11) Хойд Гёнсан аймаг 경상북도 | 12) Өмнөд Гёнсан аймаг 경상남도 |
| 13) Хойд Чолла аймаг 전라북도 | 14) Өмнөд Чолла аймаг 전라남도 | 15) Жэжү арал 제주도 |

6. Хамгийн анх БНСУ-д орж ирсэн он, сар

_____ он _____ сар

7. Е-9 виз авахынхаа өмнө БНСУ-д орж ирсэн байсан уу?

- 1) Тийм 2) Үгүй

8. Одоогийн солонгос хэлний түвшин ямар вэ?

- 1) Маш сайн 2) Сайн талдаа 3) Дунд зэрэг 4) Сайн чадахгүй 5) Огт чадахгүй

2. Ажлын байдал

1. Одоо ажиллаж байгаа ажилдаа хэр удаж байна вэ?

- 1) 1 жилээс доош 2) 1-2 жил 3) 2-3 жил 4) 3-аас дээш жил

2. Ажил хийхийн тулд БНСУ-ыг сонгох болсон шалтгаан нь юу вэ? Хамгийн гол 3 шалтгааныг сонгоно уу.

- 1) Гэр бүл, хамаатан садан, ойр дотнын хүмүүсийн зөвлөмжөөр
2) Монгол дахь амьдралаа илүү сайн сайхан болгохын тулд
3) БНСУ нь бусад улсаас илүү танил дотно учраас
4) Хойшид үр хүүхдээ сургахын тулд
5) Цаашид БНСУ-д суралцах сонирхолтой
6) Цаашид БНСУ-д амьдрах сонирхолтой
7) Бусад оронтой харьцуулахад монголчууд олноор амьдарч байгаа учраас
8) Бусад оронтой харьцуулахад дэд бүтэц хөгжсөн учраас
9) Бусад улстай харьцуулахад цалин өндөр учраас

3. БНСУ-д ирэхийн өмнө (ТОPIK шалгалт өгөхийн өмнө) солонгос хэлний түвшин ямар байсан бэ?

- 1) Маш сайн 2) Сайн талдаа 3) Дунд зэрэг 4) Сайн чадахгүй 5) Огт чадахгүй

4. Ажил эрхлэхтэй холбоотой мэдээллийг яаж олж авсан бэ?

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1) Монгол дахь гэр бүл, танилууд | 2) Солонгос дахь гэр бүл, танилууд |
| 3) Монгол хэл дээрх хэвлэл мэдээлэл | 4) Солонгос хэл дээрх хэвлэл мэдээлэл |
| 5) БНСУ-ын интернэт сайтаас | 6) Монгол улсын интернэт сайтаас |
| 7) Монголын Хөдөлмөрийн яам, ХХҮЕГ | 8) Төрийн бус байгууллага, шашны байгууллага |
| 9) Ажил зуучлах газар | 10) Бусад |

5. Одоо хийж байгаа ажил тань аль ангилалд орох вэ?

- 1) Үйлдвэр (E-9-1)
- 2) Барилга (E-9-2)
- 3) ХАА, МАА (E-9-3)
- 4) Загас агнуур, ой, уул уурхай (E-9-4)
- 5) Барилгын хаягдал, хөлдөөх хөргөөх агуулах, дахин боловсруулах, хэвлэх үйлдвэр (E-9-5)
- 6) Цэвэрлэгээ (E-9-5)
- 7) Хоолны газар (E-9-5)
- 8) Хог хаягдал, тээвэрлэлт, бөөний худалдаа, хүргэлт (E-9-5)
- 9) Бусад

6. Одоо ажиллаж байгаа ажлын газарт нийт хэдэн хүн ажилладаг вэ?

- | | | | |
|--------------|--------------|----------------|---------------------|
| 1) 1 хүн | 2) 2-4 хүн | 3) 5-9 хүн | 4) 10-29 хүн |
| 5) 30-49 хүн | 6) 50-99 хүн | 7) 100-299 хүн | 8) 300-аас дээш хүн |

7. Таны нэг сарын дундаж цалин хэд вэ?

- | | | |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1) 999 мянган воноос доош | 2) 1,000,000-1,500,000 won | 3) 1,500,001-2,000,000 won |
| 4) 2,000,001-2,500,000 won | 5) 2,500,000-3,000,000 won | 6) 3,000,001 воноос дээш |

8. Та нэг сард дунджаар хэдэн өдөр амардаг вэ?

- | | | |
|---------------|-------------|--------------------|
| 1) амардаггүй | 2) 1-2 өдөр | 3) 3-4 өдөр |
| 4) 5-6 өдөр | 5) 7-8 өдөр | 6) 9-өөс дээш өдөр |

9. Та 7 хоногт дунджаар хэдэн цаг ажилладаг вэ?

- | | | |
|----------------|--------------|--------------------|
| 1) 29-өөс доош | 2) 30-39 цаг | 3) 40-49 цаг |
| 4) 50-59 цаг | 5) 60-69 цаг | 6) 70-аас дээш цаг |

10. Одоо ажиллаж байгаа газрынхаа талаарх сэтгэл ханамж ямар вэ? Бүх асуултад хариулна уу.

	маш сэтгэл дундуур	сэтгэл дундуур	дунд зэрэг	бага зэрэг сэтгэл ханамжтай	маш сэтгэл ханамжтай
1) Цалин болон мөнгөн урамшуулал					
2) Ажлын цаг					
3) Аюулгүй байдал					
4) Бэрхшээлтэй асуудал тулгарахад шийдвэрлэх байдал					

11. Өнгөрсөн 1 жилийн хугацаанд ажлын байран дээр дараах байдал тохиолдсон уу?**Бүх асуултад хариулна уу.**

	тийм	үгүй
1) Ажиллаж байхдаа бэртсэн		
2) Ажлаас шалтгаалсан өвчин туссан		
3) Ажил хийж байгаад гэмтэж магадгүй юм байна гэж бодогдсон		
4) Үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан		
5) Хүчирхийлэлд өртсөн		
6) Үл тоомсорлогдсон		
7) Бэлгийн дарамт эсвэл бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн		

11-1. Ажиллаж байхдаа бэртсэн бол бэртсэн гол шалтгаан нь юу байсан бэ? Сүүлийн 3 жилийн дотор хамгийн хүндээр бэртсэн тохиолдлоо бодож сонгоно уу.

- | | |
|--|---|
| 1) Аюулгүй байдлын сургалт хийгээгүй | 5) Миний алдаанаас болж |
| 2) Багаж хэрэгслийг хэрхэн ашиглах аргаа мэдэхгүй байсан | 7) Хамгаалалтын хэрэгсэл өмсөөгүйн улмаас |
| 3) Хамгаалалтын тоног төхөөрөмж суурилуулаагүйгээс | 9) Хэт их хүнд ачаа эсвэл багаж хэрэгслээс болсон |
| 4) Солонгос хэл сайн мэдэхгүйгээс | 11) Бусад |
| 6) Хамтран ажиллагсдын алдаанаас болж | |
| 8) Хэт олон цагаар ажилласан | |
| 10) Ажиллаж байхдаа бэртээгүй | |

11-2. Ажлаасаа шалтгаалан өвчин туссан бол өвчин тусах гол шалтгаан нь юу байсан бэ?

Сүүлийн 3 жилийн дотор хамгийн хүндээр өвдсөн тохиолдлоо бодож сонгоно уу.

- 1) Аюулгүй байдлын сургалтад хамрагдаагүй
- 2) Солонгос хэл сайн мэдэхгүй байсан учраас
- 3) Ажлын хэт их ачаалал
- 4) Хэт хүнд ачаа эсвэл багаж хэрэгсэл
- 5) Хэт их стресс
- 6) Ажлын байран дахь хортой бодис (хий, шингэн гэх мэт).
- 7) Ажлаасаа шалтгаалсан өвчин тусаагүй
- 8) Бусад

11-3. Ажлын байрандаа бэртсэн буюу ажлаас шалтгаалан өвдсөн бол эмчилгээний зардлыг хэн хариуцсан бэ? Сүүлийн 3 жилийн дотор хамгийн хүндээр өвдсөн тохиолдлоо бодож сонгоно уу.

- 1) Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалд хамрагдсан тул даатгал авсан.
- 2) Эмчилгээний зардлыг ажил олгогч хариуцсан.
- 3) Би өөрөө эмчилгээний зардлаа төлсөн
- 4) Засгийн газраас даатгуулсан эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан
- 5) Ажил олгогч болон би хуваан төлсөн
- 6) Ажлын байрандаа бэртээгүй/ Ажлаас шалтгаалан өвдөөгүй
- 7) Бусад

11-4. Бэртэл буюу өвчнөөс шалтгаалсан эмчилгээний төлбөр эдийн засгийн хувьд хүндрэлд оруулсан уу?

- | | | | |
|-------------|--|---------------|----------------|
| 1) Огт үгүй | 2) Үгүй талдаа | 3) Дунд зэрэг | 4) Хүнд талдаа |
| 5) Маш хүнд | 6) Ажлын байрандаа бэртээгүй/ Ажлаас шалтгаалан өвдөөгүй | | |

12. Одоогийн ажиллаж байгаа газартайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан уу?

- | | | |
|---------|---------|-------------|
| 1) Тийм | 2) Үгүй | 3) Мэдэхгүй |
|---------|---------|-------------|

13. Одоо ажиллаж байгаа газарт тань хөдөлмөрийн гэрээгээ зөрчсөн тохиолдол байна уу? Ажиллах гэрээг зөрчсөн зүйлүүдийг сонгоно уу? Давхардаж болно.

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1) Ажлын цаг | 2) Цалин олгох өдөр |
| 3) Авч чадаагүй цалин | 4) Илүү цагийн хөлс |
| 5) Завсарлагааны цаг | 6) Хоолны зардал |
| 7) Орон байраар хангах | 8) Ажлын байр |
| 9) Тийм тохиолдол байхгүй | 10) Бусад |

14. Хөдөлмөрийн гэрээ зөрчсөн гэх мэт гомдол гаргахдаа ихэвчлэн хэнтэй зөвлөлддөг вэ?

- 1) Зөвлөлддөггүй
- 2) Хамт ажилладаг Солонгос хүн/дарга
- 3) Хамт ажилладаг Монгол хүн
- 4) Солонгос найз
- 5) Монгол найз
- 6) Солонгосын нийгэм, шашны байгууллагууд
- 7) Монголын нийгэм, шашны байгууллагууд
- 8) Солонгосын ажилд зуучлах агентлагууд
- 9) Монголын ажилд зуучлах агентлагууд
- 10) БНСУ –д суугаа Монгол улсын ЭСЯ
- 11) БНСУ дахь Үйлдвэрчний эвлэл
- 12) БНСУ дахь Гадаад ажилчдын төв
- 13) БНСУ-ын Аж үйлдвэр хүний нөөц эрхлэх газар
- 14) Бусад:
- 15) Монгол Улсын ХНХЯ-ны харьяа БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв

15. Одоо ажиллаж байгаа газартаа цалингаа авахдаа цалин бичигдсэн хуудас авдаг уу?

- | | | |
|---------|---------|-------------|
| 1) Тийм | 2) Үгүй | 3) Мэдэхгүй |
|---------|---------|-------------|

16. Одоо ажиллаж байгаа газраасаа өөр газар луу шилжмээр байна уу?

- | | |
|---------|---------|
| 1) Тийм | 2) Үгүй |
|---------|---------|

16-1. Хэрвээ ажлаа солихыг хүсэж байгаа бол хамгийн гол шалтгаан нь юу вэ?

- 1) Цалин бага учраас
- 2) Хөдөлмөрийн гэрээг сахиагүй тул
- 3) Компанид ажил бага байгаа учраас
- 4) Бэртэж гэмтсэн эсвэл өвдөж байгаа учраас
- 5) Ажлын байр эсвэл амьдрах орон байр муу учраас
- 6) Ажил их хүнд учраас
- 7) Ажил аюултай учраас
- 8) Хамтран ажиллагсадтай таардаггүй
- 9) Даргатайгаа харьцаа муутай
- 10) Хүчирхийлэлд өртдөг
- 11) Бусад
- 12) Ажлаа солихыг хүсэхгүй байна

17. БНСУ-д ажиллаж амьдрахад хэцүү зүйл юу байна вэ? Хамгийн хэцүү 3-ыг сонгоно уу.

- 1) Ганцаардал
- 2) Гэр бүлийн зөрчилдөөн
- 3) Хүүхдийн хүмүүжил, боловсрол
- 4) Банк, хот, дүүрэг, дүүргийн алба гэх мэт байгууллагуудыг ашиглах хэцүү
- 5) Эдийн засгийн хүндрэл
- 6) Хэлний асуудал
- 7) Амьдралын хэв маяг, хоол хүнс гэх мэт соёлын ялгаа.
- 8) Ялгаварлан гадуурхалт
- 9) Бусад
- 10) Ямар ч бэрхшээл байхгүй

18. БНСУ-д ажиллахад хамгийн тусламж хэрэгтэй зүйл нь юу вэ?

- 1) БНСУ-д суурьших эхний үеийн дэмжлэг
- 2) Компани доторх бэрхшээл, зөрчилдөөнийг зохицуулах
- 3) Гамшиг, ослоос сэргийлэх дэмжлэг
- 4) Хуулийн эрх зүйн зөвлөгөө
- 5) Оршин суух асуудлыг шийдвэрлэх, захиргааны дэмжлэг үзүүлэх
- 6) Солонгос бичиг баримтыг орчуулах, бичихэд дэмжлэг үзүүлэх
- 7) Бусад

19. Та БНСУ-д ажиллаж, амьдрахдаа хэр зэрэг сэтгэл ханамжтай байна вэ?

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| 1) маш сэтгэл дундуур | 2) сэтгэл дундуур |
| 3) бага зэрэг сэтгэл ханамжтай | 4) маш сэтгэл ханамжтай |

20. Бусад монгол хүмүүсийг БНСУ-д ирж амьдрахыг санал болгох уу?

- | | | | |
|-------------|---------------|---------------|-----------|
| 1) Огт үгүй | 2) Бараг үгүй | 3) Бага зэрэг | 4) Маш их |
|-------------|---------------|---------------|-----------|

20-1. Санал болгохгүй байх шалтгаан нь юу вэ?

- 1) Солонгосчууд гадаадынхны талаар сөрөг бодолтой байдаг
- 2) Солонгосын соёл Монголын соёлоос тэс өөр.
- 3) Гадаад хүмүүс мөнгө олоход хэцүү байдаг
- 4) Амьжиргааны өртөг өндөр
- 5) Гадаадынхныг төдийлөн дэмждэггүй.
- 6) Бусад

20-2. Санал болгох шалтгаан нь юу вэ?

- | | |
|--|--|
| 1) Солонгосчууд гадаадынханд сайн ханддаг учраас | 2) Солонгосын соёл сэтгэл татам учраас |
| 3) Гадаад хүмүүс мөнгө олоход хялбар байдаг | 4) Амьжиргааны өртөг хямд учраас |
| 5) Гадаадын ажилчдыг дэмждэг | 6) Бусад |

21. Та боломжтой бол БНСУ-д байнга амьдрахыг хүсэж байна уу?

- | | | | |
|-------------|---------------|--------------------|-----------------|
| 1) Огт үгүй | 2) Бараг үгүй | 3) Бага зэрэг тийм | 4) Үнэхээр тийм |
|-------------|---------------|--------------------|-----------------|

22. Та БНСУ-ын иргэншил авах боломжтой гэвэл иргэншил авахыг хүсэж байна уу?

- | | | | |
|-------------|---------------|--------------------|-----------------|
| 1) Огт үгүй | 2) Бараг үгүй | 3) Бага зэрэг тийм | 4) Үнэхээр тийм |
|-------------|---------------|--------------------|-----------------|

3. Нутаг буцахад зориулсан дэмжлэг

23. БНСУ-д ажиллах хугацаандаа аль салбарын ямар мэргэжил, технологийг сурахыг хүсэж байна вэ? Хүссэн салбараа бүгдийг нь сонгоно уу.

- 1) Бизнес эрхлэх боловсрол
- 2) Компьютер, мэдээллийн технологитой холбоотой ажил мэргэжил
- 3) Технологийн боловсрол (автомашин засвар, гагнуур, жолоодох гэх мэт)
- 4) Дунд шатны менежерийн курс (Монголд БНСУ-ын компаниудад ажилд орох)
- 5) Хоол хийх (Солонгос хоол, нарийн боов гэх мэт)
- 6) Солонгос хэлний мэргэшлийг эзэмших
- 7) Бусад

24. БНСУ-ын Аж үйлдвэр хүний нөөц эрхлэх газрын гадаадын ажилчдыг эх орондоо буцахад бэлтгэх хөтөлбөрийн тухай сонссон уу?

- 1) Тийм
- 2) Үгүй

24-1. Эх орондоо буцахад бэлтгэх хөтөлбөрийн талаарх сэтгэл ханамж.

- 1) Маш сэтгэл дундуур
- 2) Сэтгэл дундуур
- 3) бага зэрэг сэтгэл ханамжтай
- 4) Маш сэтгэл ханамжтай

24-2. Эх орондоо буцахад бэлтгэх хөтөлбөрийн сайн тал нь юу вэ?

- 1) Сургалтыг системтэйгээр явуулдаг
- 2) Практикт шууд ашиглаж болно гэж бодож байна
- 3) Төрөл бүрийн чиглэлээр агуулгыг сурах боломжтой
- 4) Багш нь ур чадвар сайтай
- 5) Бусад

24-3. Эх орондоо буцахад бэлтгэх хөтөлбөрийн сүл тал нь юу вэ?

- 1) Сургалтыг системтэйгээр явуулдаггүй
- 2) Практикт ашиглахад хэцүү байх гэж бодож байна.
- 3) Янз бүрийн чиглэлтэй агуулгыг сурахад хэцүү
- 4) Багшийн мэдлэг дутмаг
- 5) Бусад

25. Солонгост сурсан ямар ур чадвар Монголд илүү хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?

- 1) Бизнес эрхлэх боловсрол
- 2) Компьютер, мэдээллийн технологитой холбоотой ажил мэргэжил
- 3) Техникийн боловсрол (автомашин засвар, гагнуур, жолоодох гэх мэт)
- 4) Дунд шатны менежерийн чадвар
- 5) Хоол хийх (Солонгос хоол, нарийн боов гэх мэт)
- 6) Солонгос хэлний мэргэшлийг эзэмших
- 7) Бусад

26. Эх орондоо буцагсад зориулсан хөтөлбөрийг Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлбэл санал болгох зүйл юу байна вэ?

- 1) Ажлын байртай холбож өгөх
- 2) Монгол дахь БНСУ-ын компанитай холбож өгөх
- 3) Хувийн бизнес эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх
- 4) Бизнесийн зээлд хамруулах
- 5) Ажилласан чиглэлээрээ бизнес эрхлэхэд бодит дэмжлэг үзүүлэх
- 6) Солонгос хэлний түвшин дээшлүүлэх сургалтад хамруулах
- 7) Байрны зээлд хамруулах
- 8) БНСУ-д суралцах боломж олгох
- 9) Солонгост дахин ирж ажиллах боломж олгох
- 10) Бусад

27. Та монгол руу гэр бүлийнхэндээ сард хэдэн вон явуулдаг вэ?

- 1) 100,000 –аас доош
- 2) 100,001-500,000
- 3) 500,001-1,000,000
- 4) 1,000,000-1,500,000
- 5) 1,500,001-2,000,000
- 6) 2,000,000-2,500,000
- 7) 2,500,001-ээс дээш

*** Танд нэмж хэлэхийг хүссэн зүйл байвал бичнэ үү.**

СУДАЛГААНД ОРОЛЦСОН ТАНД МАШ ИХ БАЯРЛАЛАА
ТАНД ЭРҮҮЛ ЭНХ, АЗ ЖАРГАЛ, САЙН САЙХНЫГ ХҮСЬЕ

БНСУ дахь Монгол гэрээт ажилчдын нөхцөл байдлыг судлах асуулга судалгааны үр дүн

1. Хүн ам зүй, нийгмийн байдал

Асуулт	Үр дүн, %
Хүйс	
Эрэгтэй	68.0
Эмэгтэй	32.0
Нас	
19~25	16.3
26~30	27.5
31~35	32.7
36~40	15.7
41~	7.8
Боловсрол	
Ахлах сургууль төгсөөгүй	4.6
Ахлах сургууль төгссөн	33.3
Их, Дээд сургууль төгссөн	58.2
Магистраас дээш	3.9
Гэрлэлтийн байдал	
Гэрлэсэн (хамтран амьдрагч орно)	50.3
Ганц бие	45.1
Салсан	4.6
Бэлэвсэрсэн	0.0
Амьдарч буй газар	
Сөүл хот	10.4
Инчонь хот	8.5
Тэжонь хот	2.6
Үлсань хот	4.5
Гуанжү хот	5.2
Бүсань хот	3.3
Гёнгү аймаг	39.9
Ганвонь аймаг	3.3
Хойд Чүнчон аймаг	8.5
Өмнөд Чүнчон аймаг	4.6
Хойд Гёнсан аймаг	2.0
Өмнөд Гёнсан аймаг	1.3
Хойд Чолла аймаг	2.6
Өмнөд Чолла аймаг	1.3
Жэжү арал	2.0
Хамгийн анх БНСУ-д орж ирсэн он	
2011 оноос өмнө	5.2
2012-2018 он	15.7
2019 он	5.9
2020 он	4.6
2021 он	7.2
2022 он	17.6
2023 он	24.2
2024 он	19.6
Е9 виз авахынхаа өмнө БНСУ-д орж ирсэн байсан уу?	
Тийм	45.1
Үгүй	54.9
Одоогийн солонгос хэлний түвшин	
1-р түвшин	14.4

2-р түвшин	36.6
3-р түвшин	35.3
4-р түвшин	8.5
5-р түвшин	5.2
6-р түвшин	0.0
2. БНСУ дахь ажил эрхлэлт	
Е9 визээр ажиллаж буй хугацаа	
0~1 жил	2.6
1~2 жил	77.1
2~3 жил	5.9
3-аас дээш жил	14.4
БНСУ-д ирэхийн өмнө (EPS TOPIK шалгалт өгөхийн өмнө) солонгос хэлний түвшин	
1-р түвшин	56.9
2-р түвшин	17.6
3-р түвшин	19.6
4-р түвшин	2.0
5-р түвшин	3.9
6-р түвшин	0
Одоо хийж байгаа ажил тань аль ангилалд орох вэ?	
Үйлдвэр (Е-9-1)	84.3
Барилга (Е-9-2)	2.6
ХАА, МАА (Е-9-3)	0.7
Загас агнуур, ой, уул уурхай (Е-9-4)	5.2
Хог хаягдал, тээвэрлэлт, бөөний худалдаа, хүргэлт (Е-9-5)	2.6
Цэвэрлэгээ (Е-9-5)	1.3
Барилгын хаягдал, хөлдөөх хөргөөх агуулах, дахин боловсруулах, хэвлэх үйлдвэр (Е-9-5)	0.7
Хоолны газар (Е-9-5)	2.6
Ажил эрхлэхтэй холбоотой мэдээллийг яаж олж авсан бэ?	
Монголын Хөдөлмөрийн яам, Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар	34.6
Монгол дахь гэр бүл, танилууд	24.8
Монгол улсын интернэт сайтаас	11.8
Солонгос дахь гэр бүл, танилууд	9.2
Монгол хэл дээрх хэвлэл мэдээлэл	7.8
Ажил зуучлах газар	2
Солонгос хэл дээрх хэвлэл мэдээлэл	1.3
БНСУ-ын интернэт сайтаас	1.3
Монголын Хөдөлмөрийн яам Хөдөлмөр эрхлэлтийн газар	1.3
Төрийн бус байгууллага, шашны байгууллага	0.7
Бусад	5.6
Одоо ажиллаж байгаа ажлын газарт нийт хэдэн хүн ажилладаг вэ?	
1	0.7
2-4	5.9
5-9	21.6
10-29	35.9
30-49	15.7
50-99	10.4
100-299	5.9
300-аас дээш	3.9
Таны нэг сарын дундаж цалин хэд вэ?	
990,000-аас доош вон	0.0
1,000,000~1,500,000 вон	3.9
1,500,001~2,000,000 вон	28.1
2,000,001~2,500,000 вон	39.9
2,500,001~3,000,000 вон	17.6
3,000,000-аас дээш вон	10.5
Та нэг сард дунджаар хэдэн өдөр амардаг вэ?	

Амардаггүй	3.3
1~2	17.0
3~4	32.0
5~6	18.9
7~8	24.2
9~	4.6
Та 7 хоногт дунджаар хэдэн цаг ажилладаг вэ?	
29-өөс доош цаг	0.7
30~39 цаг	13.1
40~49 цаг	51.7
50~59 цаг	15.0
60~69 цаг	13.1
70-оос дээш цаг	6.6
Та Монгол руу гэр бүлийнхэндээ сард хэдэн вон явуулдаг вэ?	
100,000-аас доош вон	3.9
100,001-500,000 вон	17.0
500,001-1,000,000 вон	26.8
1,000,000-1,500,000 вон	21.6
1,500,001-2,000,000 вон	13.7
2,000,000-2,500,000 вон	6.5
2,500,001-ээс дээш вон	4.6
Бичээгүй	5.9



3. Ажлын байрны бэрхшээл, бэртэл

Өнгөрсөн 1 жилийн хугацаанд ажлын байран дээр дараах байдал тохиолдсон уу?	Тийм(%)	Үгүй(%)
Ажиллаж байхдаа бэртсэн	20.9	79.1
Ажлаас шалтгаалсан өвчин туссан	20.9	79.1
Ажил хийж байгаад гэмтэж магадгүй юм байна гэж бодогдсон	62.1	37.9
Үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан	5.2	94.8

Хүчирхийлэлд өртсөн	11.1	88.9
Үл тоомсорлогдсон	46.4	53.6
Бэлгийн дарамт эсвэл бэлгийн хүчирхийлэлд өртсөн	3.3	96.7

Асуулт	Үр дүн, %
Ажиллаж байхдаа бэртсэн бол бэртсэн гол шалтгаан (Сүүлийн 3 жилийн дотор хамгийн хүндээр бэртсэн тохиолдол)	
Ажиллаж байхдаа бэртээгүй	54.2
Хэт их хүнд ачаа эсвэл багаж хэрэгслээс болсон	7.2
Аюулгүй байдлын сургалт хийгээгүй	3.9
Хамтран ажиллагсдын алдаанаас болж	3.9
Багаж хэрэгслийг хэрхэн ашиглах аргаа мэдэхгүй байсан	3.3
Солонгос хэл сайн мэдэхгүйгээс	3.3
Миний алдаанаас болж	3.3
Хамгаалалтын хэрэгсэл өмсөөгүйн улмаас	2.6
Хэт олон цагаар ажилласан	2.6
Хамгаалалтын төхөөрөмж суурилуулаагүйгээс	1.3
Бусад	14.4
Ажлаасаа шалтгаалан өвчин туссан бол өвчин тусах гол шалтгаан нь юу байсан бэ?	
Ажлын хэт их ачаалал	30.0
Хэт их стресс	16.7
Ажлын байран дахь хортой бодис (хий, шингэн г.м.)	15.0
Хэт хүнд ачаа эсвэл багаж хэрэгсэл	10.0
Аюулгүй байдлын сургалтад хамрагдаагүй	3.3
Солонгос хэл сайн мэдэхгүй байсан учраас	1.7
Бусад	23.3
Ажлын байрандаа бэртсэн буюу ажлаас шалтгаалан өвдсөн бол эмчилгээний зардлыг хэн хариуцсан бэ?	
Би өөрөө эмчилгээний зардлаа төлсөн	30.0
Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалд хамрагдсан тул даатгал авсан	12.9
Эмчилгээний зардлыг ажил олгогч хариуцсан	11.4
Ажил олгогч болон би хуваан төлсөн	10.0
Засгийн газраас даатгуулсан эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан	7.1
Би өөрөө эмчилгээний зардлаа төлсөн	2.9
Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгалд хамрагдсан тул даатгал авсан	1.4
Бусад	24.3
Бэртэл буюу өвчнөөс шалтгаалсан эмчилгээний төлбөр эдийн засгийн хувьд хүндрэлд оруулсан уу?	
Огт үгүй	18.9
Үгүй талдаа	18.9
Дунд зэрэг	33.8
Хүнд талдаа	18.9
Маш хүнд	9.5

4. Ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний хэрэгжилт

Асуулт	Үр дүн, %
Одоогийн ажиллаж байгаа газартайгаа хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан уу?	
Тийм	94.8
Үгүй	3.9
Мэдэхгүй	1.3
Одоо ажиллаж байгаа газарт тань хөдөлмөрийн гэрээгээ зөрчсөн тохиолдол байна уу? (Давхардаж болно)	
Тийм тохиолдол байхгүй	46.4
Орон байраар хангах	20.9
Завсарлагааны цаг	20.3
Ажлын цаг	19.0

Илүү цагийн хөлс	15.0
Цалин олгох өдөр	11.1
Хоолны зардал	10.5
Ажлын байр	4.6
Авч чадаагүй цалин	3.9
Бусад	13.0
Хөдөлмөрийн гэрээ зөрчсөн гэх мэт гомдол гаргахдаа ихэвчлэн хэнтэй зөвлөлддөг вэ?	
Зөвлөлддөггүй	22.2
БНСУ дахь Гадаад ажилчдын төв	15.7
Монгол найз	14.4
Хамт ажилладаг Монгол хүн	13.1
Монгол Улсын ХНХЯ-ны харьяа БНСУ дахь Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний төв	7.2
Хамт ажилладаг Солонгос хүн/дарга	5.2
Монголын ЭСЯ	2.0
Солонгос найз	1.3
Монголын ажилд зуучлах агентлагууд	1.3
БНСУ-ын Аж үйлдвэр хүний нөөц эрхлэх газар	1.3
Солонгосын нийгэм, шашны байгууллагууд	0.7
БНСУ дахь Үйлдвэрчний эвлэл	0.7
Бусад	15.0
Одоо ажиллаж байгаа газартаа цалингаа авахдаа цалин бичигдсэн хуудас авдаг уу?	
Тийм	69.3
Үгүй	24.2
Мэдэхгүй	6.5
Одоо ажиллаж байгаа газраасаа өөр газар луу шилжмээр байна уу?	
Тийм	63.4
Үгүй	36.6
Хэрвээ ажлаа солихыг хүсэж байгаа хамгийн гол шалтгаан нь юу вэ?	
Цалин бага учраас	30.0
Ажлын байр эсвэл амьдрах орон байр муу учраас	16.8
Хөдөлмөрийн гэрээг сахиагүй тул	10.6
Компанид ажил бага байгаа учраас	8.0
Хамтран ажиллагсадтай таардаггүй	8.0
Ажил их хүнд учраас	6.2
Бэртэж гэмтсэн эсвэл өвдөж байгаа учраас	4.4
Ажил аюултай учраас	2.7
Даргатайгаа харьцаа муутай	2.7
Бусад	10.6

5. БНСУ-д дасан зохицох байдал

Асуулт	Үр дүн, %
БНСУ-д ажиллаж амьдрахад хэцүү зүйл юу байна вэ? (Хамгийн хэцүү 3 зүйл)	
Ганцаардал	58.8
Хэлний асуудал	48.8
Ялгаварлан гадуурхалт	20.9
Банк, хот, дүүрэг, дүүргийн алба гэх мэт байгууллагуудыг ашиглах хэцүү	20.3
Амьдралын хэв маяг, хоол хүнс гэх мэт соёлын ялгаа	20.3
Гэр бүлийн зөрчилдөөн	17.6
Хүүхдийн хүмүүжил, боловсрол	15.0
Эдийн засгийн хүндрэл	14.4
Ямар ч бэрхшээл байхгүй	10.5
Бусад	12.4
БНСУ-д ажиллахад хамгийн тусламж хэрэгтэй зүйл нь юу вэ?	
БНСУ-д суурьших эхний үеийн дэмжлэг	32.7
Оршин суух асуудлыг шийдвэрлэх, захиргааны дэмжлэг үзүүлэх	19.6
Хуулийн эрх зүйн зөвлөгөө	15.0

Компани доторх бэрхшээл, зөрчилдөөнийг зохицуулах	13.1
Солонгос бичиг баримтыг орчуулах, бичихэд дэмжлэг үзүүлэх	7.2
Гамшиг, ослоос сэргийлэх дэмжлэг	3.3
Бусад	9.1
Та БНСУ-д ажиллаж, амьдрахдаа хэр зэрэг сэтгэл ханамжтай байна вэ?	
Сэтгэл маш дундуур	3.2
Сэтгэл дундуур	21.6
Сэтгэл бага зэрэг ханамжтай	53.6
Сэтгэл маш ханамжтай	21.6
Бусад монгол хүмүүсийг БНСУ-д ирж амьдрахыг санал болгох уу?	
Огт үгүй	7.2
Бараг үгүй	15.7
Бага зэрэг	60.1
Маш их	17.0
Бусад монгол хүмүүсийг БНСУ-д ирж амьдрахыг санал болгохгүй байх шалтгаан нь юу вэ?	
Гадаадынхныг төдийлөн дэмждэггүй	19.6
Гадаад хүмүүс мөнгө олоход хэцүү байдаг	18.3
Солонгосчууд гадаадынхны талаар сөрөг бодолтой байдаг	10.5
Амьжиргааны өртөг өндөр	11.1
Солонгосын соёл Монголын соёлоос тэс өөр	9.2
Бусад	31.4
Бусад монгол хүмүүсийг БНСУ-д ирж амьдрахыг санал болгох шалтгаан нь юу вэ?	
Гадаад хүмүүс мөнгө олоход хялбар байдаг	24.2
Гадаадын ажилчдыг дэмждэг	13.7
Солонгосын соёл сэтгэл татам учраас	11.1
Амьжиргааны өртөг хямд учраас	6.6
Солонгосчууд гадаадынханд сайн ханддаг учраас	5.2
Бусад	39.2
Та боломжтой бол БНСУ-д байнга амьдрахыг хүсэж байна уу?	
Огт үгүй	12.4
Бараг үгүй	13.1
Бага зэрэг тийм	47.7
Үнэхээр тийм	26.8
Та БНСУ-ын иргэншил авах боломжтой гэвэл иргэншил авахыг хүсэж байна уу?	
Огт үгүй	21.6
Бараг үгүй	17.0
Бага зэрэг тийм	34.0
Үнэхээр тийм	27.4

6. Нутаг буцахад зориулсан дэмжлэг

Асуулт	Үр дүн, %
БНСУ-д ажиллах хугацаандаа аль салбарын ямар мэргэжил, технологийг сурахыг хүсэж байна вэ? (Давхардаж болно)	
Бизнес эрхлэх боловсрол	52.4
Солонгос хэлний мэргэшлийг эзэмших	39.9
Компьютер, мэдээллийн технологитой холбоотой ажил мэргэжил	34.0
Технологийн боловсрол (автомашин засвар, гагнуур, жолоодох гэх мэт)	30.7
Дунд шатны менежерийн курс (Монголд БНСУ-ын компаниудад ажилд орох)	27.5
Хоол хийх (Солонгос хоол, нарийн боов гэх мэт)	17.0
Бусад	9.8
БНСУ-ын Аж үйлдвэр хүний нөөц эрхлэх газрын гадаадын ажилчдыг эх орондоо буцахад бэлтгэх хөтөлбөрийн тухай сонссон уу?	
Тийм	16.3
Үгүй	83.7
Эх орондоо буцахад бэлтгэх хөтөлбөрийн талаарх сэтгэл ханамж	
Маш сэтгэл дундуур	7.2
Сэтгэл дундуур	5.2
Бага зэрэг сэтгэл ханамжтай	15.0

Маш сэтгэл ханамжтай	5.2
Тийм хөтөлбөрийн тухай сонсоогүй	67.3
Эх орондоо буцахад бэлтгэх хөтөлбөрийн сайн тал нь юу вэ?	
Практикт шууд ашиглаж болно гэж бодож байна	7.2
Сургалтыг системтэйгээр явуулдаг	5.9
Төрөл бүрийн чиглэлээр агуулгыг сурах боломжтой	5.9
Багш нь ур чадвар сайтай	2.6
Тийм хөтөлбөрийн тухай сонсоогүй	78.4
Эх орондоо буцахад бэлтгэх хөтөлбөрийн сүл тал нь юу вэ?	
Практикт ашиглахад хэцүү байх гэж бодож байна	8.5
Янз бүрийн чиглэлтэй агуулгыг сурахад хэцүү байдаг	7.2
Сургалтыг системтэйгээр явуулдаггүй	4.6
Багшийн мэдлэг дутмаг	1.3
Тийм хөтөлбөрийн тухай сонсоогүй	78.4
Солонгост сурсан ямар ур чадвар Монголд илүү хэрэгтэй гэж бодож байна вэ?	
Бизнес эрхлэх боловсрол	22.9
Техникийн боловсрол (автомашин засвар, гагнуур, жолоодох гэх мэт)	22.9
Компьютер, мэдээллийн технологитой холбоотой ажил мэргэжил	11.8
Солонгос хэлний мэргэшлийг эзэмших	11.8
Дунд шатны менежерийн чадвар	8.5
Хоол хийх (Солонгос хоол, нарийн боов гэх мэт)	1.9
Бусад	20.2
Эх орондоо буцагсдад зориулсан хөтөлбөрийг Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлбэл санал болгох зүйл юу байна вэ?	
Хувийн бизнес эрхлэхэд дэмжлэг үзүүлэх	24.2
Ажлын байртай холбож өгөх	13.7
Ажилласан чиглэлээрээ бизнес эрхлэхэд бодит дэмжлэг үзүүлэх	12.4
Солонгост дахин ирж ажиллах боломж олгох	10.5
Монгол дахь БНСУ-ын компанитай холбож өгөх	9.8
БНСУ-д суралцах боломж олгох	9.2
Бизнесийн зээлд хамруулах	5.9
Байрны зээлд хамруулах	3.9
Солонгос хэлний түвшнийг дээшлүүлэх сургалтад хамруулах	2.0
Солонгос хэлний түвшнийг дээшлүүлэх	2.0
БНСУ-ын компанитай холбож өгөх	0.6
Монгол Улсад орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хөтөлбөрийг гаргах	0.6
Бусад	5.2

Монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудал ба шийдвэрлэх арга замыг илрүүлэх зорилгоор ярилцлага хийсэн хүмүүсийн нэрсийн жагсаалт

	Нэр	Эрхлэх ажил болон албан тушаал
1	Баг Жинь Ён	БНСУ-ын Ажил эрхлэлт хөдөлмөрийн яамны гадаадын ажиллах хүчнийг дэмжих хэлтэс
2	Гү Сон Жа	БНСУ-ын Гёнгү аймгийн “Тисог худалдаа” компанийн захирал. Ажил олгогч.
3	Б.Алтангэрэл	БНСУ-д 5 жил ажиллаад эргэж ирээд МУ-д 5 жил хөдөлмөр эрхэлсэн. Одоо Англид ажиллаж байгаа иргэн
4	Б. Алтантулга	ХНХЯ-ны Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын Хөдөлмөр эрхлэлт, ажлын байрыг дэмжих хэлтсийн дарга
5	С.Батгэрэл	БНСУ-д 20 орчим жил ажиллаад эргэж ирээд МУ-д 2 жил хөдөлмөр эрхэлсэн. Одоо БНТУ-д ажиллаж байгаа иргэн
6	Б.Батжаргал	Монгол Улсын БНСУ-д суугаа элчин сайдын яамны хөдөлмөрийн атташе
7	Ц.Бямбаа	БНСУ дахь ХНХҮТөвийн мэргэжилтэн
8	Ч.Даваасүрэн	Судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний Эм Эм Си Жи ХХК-ийн Судалгаа, хөгжил хариуцсан захирал
9	А.Долгион	Хилийн чанад дахь Монголчуудын зөвлөл НҮТББ-ын Дэд тэргүүн
10	Л.Дэлгэрцэцэг	Ерөнхий боловсролын сургуулийн багш. БНСУ-д 4 жил ажилласан иргэн.
11	Ж.Жаргалсайхан	БНСУ дахь ХНХҮТөвийн мэргэжилтэн
12	А.Лхагвамаа	БНСУ дахь ХНХҮТөвийн мэргэжилтэн
13	Ж.Мөнхжаргал	БНСУ дахь “Гэрээний залуусын нэгдэл” ТББ-ийн Тэргүүн
14	П.Нарангэрэл	БНСУ-д 5 жил ажиллаад эргэж ирээд МУ-д 5 жил хөдөлмөр эрхэлсэн. Одоо Англид ажиллаж байгаа иргэн
15	Э.Пүрэвтогтох	БНСУ дахь “Гэрээний залуусын нэгдэл” ТББ-ийн удирдах зөвлөлийн гишүүн
16	С.Сэнгэрэвдан	БНСУ-д 10 орчим жил ажиллаад эргэж ирээд МУ-д 6 жил хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн
17	Ц.Энхсүрэн	Сонгун солонгос хэлний сургалтын төвийн Солонгос хэлний багш, орчуулагч. БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах иргэдэд солонгос хэл заадаг.
18	Ж.Энхтуяа	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч. БНСУ-д 3 жил, Япон улсад 2 жил ажилласан иргэн.

Монгол ажилчдад тулгамдаж буй асуудал ба шийдвэрлэх арга замыг илрүүлэх зорилгоор хийсэн ярилцлагын асуултын ерөнхий загвар

1. БНСУ-д ирэх ажилчдыг монголд бэлтгэхэд юунд илүү анхаарах хэрэгтэй байна вэ?
2. БНСУ-д ирэх монгол ажилчдад зориулж ямар сургалт явуулах нь чухал байна вэ?
3. БНСУ-д ажиллах хугацаанд ямар дэмжлэг хэрэгтэй байна вэ?
4. БНСУ-д ирсэн Монгол ажилчдад тохиолддог хамгийн бэрхшээлтэй асуудал нь юу вэ?
5. Монголоос мэргэшсэн ажиллах хүчин авах боломж бий юу?
6. Монгол ажилчдаар ажил хийлгэхэд бэрхшээлтэй зүйл юу вэ?
7. Монгол ажилчидтай харилцахад бэрхшээлтэй зүйл юу вэ?
8. Мэргэшсэн ажиллах хүчнийг БНСУ-д ажиллуулах боломж юу байна вэ? Жишээлбэл ЧХХ гэх мэт
9. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байгаа хүмүүс ямар асуудлаар хандаж байна вэ?
10. Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж байсан хүмүүс эх орондоо буцахад нь ямар дэмжлэг үзүүлэх ёстой гэж бодож байна вэ?
11. Хууль бусаар амьдарч байгаа хүмүүсийг буцаахын тулд ямар арга хэмжээ авах ёстой гэж бодож байна вэ?
12. Эх орондоо буцаж очоод амьдрахад ямар дэмжлэг хэрэгтэй байна вэ?
13. Яагаад монгол ажилчдыг сонгож авдаг вэ? Тэдний давуу ба сул тал.
14. Судалгаатай холбоотой нэмж хэлэхийг хүссэн зүйлээ хэлнэ үү.