

## ТАНИЛЦУУЛГА

*Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай  
хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн тухай*

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

Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийг анх 2001 оны 04 дүгээр сарын 12-ны өдөр Монгол Улсын Их Хурал баталснаар Монгол Улсын иргэн гадаадад, гадаадын иргэн Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх, тэдний эрхийг хамгаалах эрх зүйн суурь харилцааг зохицуулсан. Гэвч хуулийн зорилго, зохицуулалт, үйлчлэх хүрээ өнгөрсөн хугацаанд улс орны эдийн засаг, нийгэмд гарсан өөрчлөлт, шинээр бий болсон харилцааг зохицуулах шаардлагыг хангахгүйд хүрээд байна.

Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн төсөл нь Монгол Улсаас гадаад улсад, гадаад улсаас Монгол Улсад чиглэсэн ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний харилцаа, удирдлага, зохион байгуулалтыг үндэсний хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээлэлд тулгуурлан, нэгдмэл, иж бүрнээр зохицуулах, хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилготой бөгөөд 5 бүлэгтэй, 47 зүйлтэй байхаар боловсрууллаа. Үүнд:

Нэгдүгээр бүлэгт: Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хуулийн төслийн зорилго, хуулийн үйлчлэх хүрээ, хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт болон бусад хууль тогтоомж, олон улсын гэрээтэй хэрхэн уялдах, хэрэглэх эрэмбэ, баримтлах тусгай зарчмыг тусгасан.

Хоёрдугаар бүлэгт: Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлүүлэхэд зуучлах үйлчилгээг өмнөх зохицуулалттай адил тусгай зөвшөөрөлтэй хуулийн этгээд эрхлэн явуулна. Гэхдээ тусгай зөвшөөрлийн нөхцөл, шаардлага, зөвшөөрөл олгоход бүрдүүлэх баримт бичиг, зөвшөөрөл олгох, сунгах, хүчингүй болгох, түдгэлзүүлэх үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг нарийвчлан тусгасан. Мөн гадаадад ажиллаж, амьдарч буй иргэдийг эргэн суурьших боломжийг бүрдүүлэх, тэдгээрийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой төрийн байгууллагын хүлээх үүрэг, хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тусгасны зэрэгцээ тухайн асуудлаар зуучлагчийн оролцоог зохицуулсан.

Гуравдугаар бүлэгт: Гадаадаас ажиллах хүч авч хөдөлмөр эрхлүүлэх хүсэлтэй ажил олгогчид шинээр нарийвчилсан шалгуур тавих бөгөөд гадаадын иргэнийг авч ажиллуулах ажлын байранд дотоодын ажил хайгчаас тодорхой хугацаанд санал ирээгүй, сул хэвээр байгаа тохиолдолд тухайн ажил олгогч зохих журмын дагуу гаднаас ажиллах хүч авч ажиллуулах урьдчилсан нөхцөлийг тусгасан. Гадаадаас авах ажиллах хүчний мэргэжлийн зэрэглэлээс хамаарч ялгаатай тогтолцоог сонгох, хувь, хэмжээг тогтоох, гадаадын иргэнийг ажлын байранд сонгон шалгаруулах, байршуулах, эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, хүлээн авахтай холбоотой асуудлыг шинэчлэн зохицуулсан. Гадаадаас ажилтан авсан ажил олгогч дотоодын ажил хайгчийг ажлын байранд дагалдуулан сургах, ажлын байраар хангах үүргийг шинээр тусгасан.

Дөрөвдүгээр бүлэгт: Ажиллах хүчний гадаад шилжилт хөдөлгөөний харилцаанд оролцож байгаа байгууллагуудын чиг үүрэг, хариуцлага, үйл ажиллагааны уялдааг хангах зохицуулалт, гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх Монгол Улсын иргэний мэдээллийн сан бүрдүүлэх, Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлэх гадаадын иргэний мэдээллийн санг бүрдүүлэхтэй холбоотой зохицуулалтыг бий болгов.

Тавдугаар бүлэгт: Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд төрийн захиргааны болон хөндлөнгийн хяналт тавих, хууль хүчин төгөлдөр болох хугацааны талаарх зохицуулалтыг тусгалаа. Энэхүү зохицуулалт нь хуулийн төсөлд туссан тусгай зарчмыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зохицуулалт болно.

Хуулийн төсөлд дараах зарчмын шинжтэй шинэ зохицуулалтыг тусгасан:

1. Ажил олгогч эхний ээлжинд дотоодоос ажилтан авч ажиллуулах шаардлагыг шинээр тусгасан. Ажлын байрны захиалгаа мэдээллийн санд байршуулж, ажилтнаа идэвхтэй хайсан боловч ч ажлын байр сул хэвээр байгаа тохиолдолд ажил олгогч гадаадаас ажиллах хүч авах хүсэлт гаргах эрх үүсэхээр хуульчиллаа.

2. Гадаадаас ажилтан сонгох, ажилтан авах зөв гарцыг бий болгох, албан бус зуучлалыг зогсоох зорилгоор гадаадын ажиллах хүч мэргэжилтний мэдээллийн санг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага бүрдүүлэх, ажил олгогч мэдээллийн сангаас ажилтнаа сонгох боломжийг шинээр тусгасан.

3. Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомжоор гадаадын ажиллах хүчний хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг хэдэн ч удаа сунгаж болохоор нээлттэй зохицуулсныг бусад орны туршлагын дагуу хязгаарлаж, хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрлийг сунгах, хүчингүй болгох, зөвшөөрөл бүхий гадаадын иргэнийг өөр байгууллагад шилжүүлэхтэй холбоотой нарийвчилсан зохицуулалтыг шинээр бий болгов.

4. Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллага болон Олон Улсын шилжилт хөдөлгөөний байгууллагаас гишүүн орнууддаа зориулан гаргасан үндсэн зөвлөмжийн дагуу хөдөлмөр, гадаад харилцаа, хууль зүй, эрүүл мэнд, боловсролын асуудал хариуцсан байгууллагын үйл ажиллагааг уялдуулах, мэдээлэл харилцан солилцох зохицуулалтыг тусгасан.

5. Гадаадаас ажилтан авахад орон нутгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байгууллагын оролцоо хэлбэрийн төдий байсныг өөрчилж, тэдгээрийн бодит оролцоог хангах, зарим чиг үүргийг орон нутагт шилжүүлж, тухайн үйл ажиллагаанд нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага хяналт тавьдаг байхаар томьёолсон.

6. Гадаадаас ажилтан авах квотын тогтолцооны үр нөлөөг сайжруулж, Засгийн газраас баталсан хувь хэмжээ, тоонд багтаан ажил олгогч дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийн нийлүүлэлт хангагдсаны дараа гадаадаас ажилтан авдаг болох, өмнө квотоос чөлөөлөх буюу аж ахуйн нэгжийн гадаад ажилтан авах асуудлыг Засгийн газрын хуралдаанаар шийдвэрлэдэг байсныг өөрчилж, хуульд заасан шаардлага хангасан ажил олгогчид гадаадын ажилтан авах нэмэлт хувь хэмжээг хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн шийдвэрлэдэг байхаар тусгалаа.

7. Ажиллах хүчний төлбөрийн доод хэмжээг хуулиар тогтоож, салбарын онцлогийг харгалзан Засгийн газар ялгавартай тогтоох боломжийг бүрдүүлсэн. Ингэхдээ Ашигт малтмалын тухай хуулиар ногдуулж, ашиглалтын тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчээс орон нутагт төлж буй гадаадын ажилтан ажиллуулсны ажлын байрны төлбөрийн асуудлыг хөндөөгүй. Мөн ажил олгогчийг ажлын байрны төлбөрөөс чөлөөлөх нөхцөлийг хуульд тусгайлан заасан.

8. Монгол Улсын иргэнийг гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах үйлчилгээ эрхлэх харилцааг нарийвчлан зохицуулав. Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 181 дүгээр Конвенц”-ийн үзэл баримтлалд нийцүүлэн зуучлалын үйл ажиллагааны эрх зүйн үндсийг тусгасан. Тусгай зөвшөөрлийг тухайн улсын эрх бүхий байгууллагатай гадаадад ажиллах хүч нийлүүлэх гэрээ байгуулсан, санхүүгийн болон хүний нөөцийн чадавхтай хуулийн этгээдэд олгох юм. Зуучлуулагч иргэдийг эрх ашиг зөрчигдөхөөс сэргийлэх, учирсан хохирлыг бууруулах барагдуулах зорилгоор дундын эрсдэлийн сан байгуулах асуудлыг шинээр тусгасан.

9. Зуучлалын хөлсний нийт хэмжээ нь зуучлуулагчийн зуучлагдах ажлын байрны нэг сарын хөдөлмөрийн хөлснөөс хэтрэхгүй байхаар тогтоож, зуучлалын зардлын дийлэнх хэсгийг ажил олгогч хариуцахаар зохицуулсан.

Хуулийн төслийг боловсруулахдаа Филиппин, Бүгд Найрамдах Солонгос Улс, Япон зэрэг улсын хууль тогтоомжийг судалж, сайн туршлагыг дотоодын хууль тогтоомжтой уялдуулан тусгасан. Хуулийн төслийн үр дагаварт хийсэн үнэлгээ болон холбогдох судалгаа, Үндэсний аюулгүй байдлын зөвлөлөөс гаргасан зөвлөмж, дүгнэлтийг харгалзан үзсэн болно. Хуулийн төслийн үр нөлөөг тандах судлах судалгааны явцад холбогдох байгууллага, иргэдээс судалгаа авч, саналыг тусгалаа.

## ХӨДӨЛМӨР, НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ