

**Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад
Ажиллаж Буй Монгол Иргэдийн Зарим
Эрхийн Хэрэгжилт**

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

УЛААНБААТАР 2007

АГУУЛГА

ӨМНӨХ ҮГ	3
ТОВЧИЛСОН ҮГ	4
ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ	4
ҮР ДҮНГИЙН ХУРААНГУЙ	5
НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ТАНИЛЦУУЛГА	
БНСУ-ЫН ГАДААДЫН АЖИЛЧИД АЖИЛЛУУЛАХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ	8
БНСУ-ЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН	10
МОНГОЛ УЛСААС БНСУ-Д АЖИЛЛАХ ХҮЧ ГАРГАХ ТОГТОЛЦОО	15
ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ	
СУДАЛГААНЫ УДИРДАМЖ	21
СЭДВИЙН СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ	23
СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ТУХАЙ	23
ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. ҮНДСЭН ҮР ДҮН	
ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХТЭЙ ХОЛБООТОЙ НИЙТЛЭГ АСУУДЛУУД	26
ХҮНИЙ ҮНДСЭН ЭРХ БА ТЭДГЭЭРИЙН ХЭРЭГЖИЛТ	30
ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХТЭЙ ХОЛБОГДОХ НИЙТЛЭГ ЗӨРЧЛҮҮД	35
ДҮГНЭЛТ	39
ЗӨВЛӨМЖ	43
ХАВСРАЛТ	

ӨМНӨХ ҮГ

Монгол орны нийгэм, эдийн засгийн байдал харьцангуй тогтворжиж байгаа ч хүн амын орлого бодитой нэмэгдэхгүй байгаа нь иргэдийг ялангуяа залуу, дунд үеийнхнийг хүнд хэцүү боловч цалин хөлс өндөртэй хөдөлмөрийн зах зээлийг сонгоход хүргэж байна.

Манай улсаас авч буй ажиллах хүчний тоогоороо Бүгд Найрамдах Солонгос Улс тэргүүлдэг бөгөөд өнөөгийн байдлаар нийт 28720 орчим Монгол иргэд ажиллаж, амьдарч байна. Тэдний дөнгөж 60 хувь нь л албан ёсны гэрээгээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа юм.

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 нь судалгааны дүнгээс харагдаж байна. 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 ажээ.

Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад ажиллаж байгаа Монгол иргэдийн зарим эрхийн хэрэгжилт, тэдний эрх ашгийг хамгаалах үүрэг бүхий байгууллагын үйл ажиллагаанд үнэлэлт өгч, нөхцөл байдлыг сайжруулахад чиглэгдсэн санал, зөвлөмж гаргаж холбогдох байгууллагуудад хүргүүлэх зорилгоор энэхүү судалгааны ажлыг хийлээ. Судалгааны хүрээнд Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад ажиллаж байгаа Монгол иргэдийн хувьд ихээхэн зөрчигдөж буй зарим эрхийг сонгон авч, хэрэгжилтийг нь судласнаа тэмдэглэн хэлэх нь зүйтэй биз ээ.

Судалгааг 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 төвөөс хамтран хийж гүйцэтгэлээ.

Судалгаа хийхэд туслалцаа үзүүлсэн Бүгд Найрамдах Солонгос Улсад суугаа Монгол Улсын Элчин сайдын яам, “Монголын амьдрал” ХК, “Монгол Ньюс лейбор” ХХК, “Дэлгэрэх” ХХК-ны хамт олонд талархал илэрхийлье.

UIN.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ТОВЧИЛСОН ҮГ

БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
ЖДҮ	Жижиг, дунд үйлдвэр
МУ	Монгол Улс
МУГОЖДҮАХ	Монгол Улсаас Гадаад орнуудын жижиг, дунд үйлдвэрүүдэд ажиллагсдын холбоо
НДШ	Нийгмийн даатгалын шимтгэл
НХХА	Хүний нөөцийн хөгжлийн алба
НХХЯ	Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн Яам
УМХГ	Улсын Мэргэжлийн Хяналтын Газар
ХОСБ	Харилцан ойлголцлын санамж бичиг
ХХК	Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани
ХЭЗОТ	Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо
ХЭЗТ	Хөдөлмөр эрхлэлтийг зуучлах товчоо
ХЭҮК	Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс
ХЯ	Хөдөлмөрийн Яам
ТББ	Төрийн бус байгууллага
ЭСЯ	Элчин сайдын Яам

ХҮСНЭГТ, ЗУРГИЙН ЖАГСААЛТ

Зураг 1	Үйлдвэрлэлийн дадлагажигчдын ажиллаж буй салбар /хувиар/	16
Зураг 2	Судалгаанд оролцогчдын насны бүлэг, боловсролын үзүүлэлтээр /хувиар/	20
Зураг 3	Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн байдал, боловсролын үзүүлэлтээр	21
Зураг 4	Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн орлогын үзүүлэлтээр /хувиар/	22
Зураг 5	БНСУ-д ажиллагсдад тулгарч буй бэрхшээлүүд, албан ёсны ажиллах эрхээр	25
Зураг 6	Хөдөлмөрийн нөхцлийн талаарх мэдлэг, албан ёсны ажиллах эрхээр	26
Зураг 7	Монгол ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөл, албан ёсны ажиллах эрхээр	26
Зураг 8	Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдэд тулгардаг бэрхшээлүүд, хувиар	29
Зураг 9	Эрхэлж буй хөдөлмөртэй холбоотой эрүүл мэндэд гарсан сөрөг өөрчлөлт	30
Зураг 10	Гэр бүлийн болон хувийн амьдралд гарсан өөрчлөлт, солонгост оршин суугаа жилээр	31
Зураг 11	Ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний агуулгыг мэдэх байдал, ажлын байраа сольсон эсэх үзүүлэлтээр /хувиар/	33
Зураг 12	Ажил олгогчийнхоо талаар гомдол, санал гаргахад дарамт, шахалтад өртөх байдал, Солонгост оршин суугаа хугацаагаар /хувиар/	35
Зураг 13	Монгол ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагааг үнэлсэн байдал /хувиар/	35
Хүснэгт 1	Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, оноор	34

ҮР ДҮНГИЙН ХУРААНГУЙ

1980-аад онд бий болсон гадаад болон дотоодын таатай нөхцөл байдлууд нь БНСУ-г ажиллах хүч экспортлогч орноос гадаадаас ажиллах хүч импортлогч болоход нөлөөлсөн байна.

БНСУ-ын Үндэсний Ассамблейгаас “Гадаадаас ажиллах хүч гэрээгээр ажиллуулах тухай” хуулийг батлан 2004 оны 8 сарын 17-ноос хэрэгжүүлж эхэлсэн бөгөөд энэ хуулиар төрийн бус байгууллагын шугамаар гадаадаас ажиллах хүч авч байсан үйлдвэрлэлийн дадлагажигчдын өмнөх тогтолцоог халж, гэрээт ажилчин авах шинэ тогтолцоо бүрдүүлж, Хөдөлмөрийн Яамандаа энэ талаарх асуудлыг төвлөрүүлэн зохицуулах үүрэг хүлээлгэжээ. Энэ хуулийн дагуу 2007 оноос үйлдвэрлэлийн дадлагажигч авах тогтолцоо халагдаж, үйлдвэрлэлийн дадлагажигчаар ажиллах хугацаа дуусаагүй байгаа ажилчдыг ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системд шилжүүлэн ажиллуулж байна.

БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хуулиар бүх гадаад ажилчид иргэншил үл харгалзан Хөдөлмөрийн хуулиар хамгаалуулах эрхийг баталгаажуулжээ.

БНСУ-д анхны монгол ажилчин 1993 онд очсон гэх бөгөөд 1998 оноос манай үйлдвэрлэлийн дадлагажигчдыг албан ёсоор хүлээж авах болж, анхны 500 ажилчин очжээ.¹ Эдүгээ 28720 орчим Монгол иргэн тус улсад ажиллаж, амьдарч байгаа бөгөөд тэдний 60% орчим нь хууль ёсоор, үлдсэн нь хууль бусаар оршин сууж байгаа ажээ.

2001 оны 6 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр болж, хэрэгжиж эхэлсэн Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулиар Монгол Улсын иргэнийг гадаадад, гадаадын иргэнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, тэдний эрх ашгийг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг зохицуулдаг бөгөөд холбогдох бүрэн эрхийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад олгосон байна.

Монгол Улсын Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн Яам, БНСУ-ын Хөдөлмөрийн Яамдын байгуулсан Харилцан ойлголцлын санамж бичгийн² дагуу НХХЯ нь БНСУ-д ажиллах Монгол ажилчдыг бүртгэх, сонгох, илгээх ажлыг хариуцах Монгол Улсын Засгийн газрын төв байгууллага юм. Гэсэн хэдий ч хоёр яамны харилцан тохиролцож, НХХЯ-аас өөрийн харьяа, төрийн өмч давамгайлсан компани болох Хөдөлмөр эрхлэлтийг зуучлах товчоог илгээгч байгууллагаар тодорхойлж, тусгай зөвшөөрөл олгожээ.

Гадаадад ажиллаж буй Монгол иргэдийн дийлэнх олонх нь амьдрал, ахуй, эдийн засгийн нөхцлөө дээшлүүлэх зорилготой бөгөөд судалгаанд хамрагдагдсан 330 хүний 83,0 хувь буюу 274 нь ийм зорилгоор БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэж байна.

Судалгаанд оролцсон нийт хүмүүсийн 88,3 хувьд нь харилцааны бэрхшээл, 71,3 хувьд нь мэдээллийн дутмаг байдал, 75,1 хувьд нь цалингаа авах хүртлээ санхүүгийн хүндрэлтэй тулгардаг бол 64,6 хувь нь сэтгэл санааны багагүй дарамтад орж, 50,9 хувьд нь хоол унд тохирохгүй, цаг агаарт нь дасахгүй байх, 34,2 хувьд нь орон байрны асуудал тулгарсан байна.

Нөхцөл байдалд дасан зохицох чадвар гэрээний бус буюу “хараар” ажиллагсдын дунд илүү байгаа ч эрх ашгаа хамгаалах боломж нь илүү хязгаарлагдмал байдаг ажээ.

¹ БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй Монгол иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах талаар авах арга хэмжээний санал 2007 оны 5 дугаар сарын 4-ний өдөр, Монгол Улсаас БНСУ-д суугаа Элчин сайдын Яамны мэдээ

² 2004 оны 5 сарын 03-нд анх байгуулагдсан ХОСБ нь 2006 оны 07 сарын 28-нд шинэчлэн байгуулагдсан ХОСБ-ыг хүчин төгөлдөр болсонтой холбогдуулан хүчингүй болсон байна.

БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдийн хүний эрхийн талаарх мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байна. Судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 4,8 хувь нь БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, 7,0 хувь нь Ажил олгогчтой байгуулсан гэрээний агуулгыг хангалттай сайн мэдэж байлаа.

Гэрээт ажиллагсдын таван хүн тутмын нэг нь ажлын цаг, хөдөлмөрийн хөлсний хувьд “асуудал”-тай байдаг төдийгүй тал хувь нь хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны хувьд хангалттай нөхцөлд ажилладаггүй аж. Нийт судалгаанд оролцогчдын 24,5 хувь нь л гэрэлтүүлэг, агааржуулалт, тоосжилт гэх зэрэг үзүүлэлтээр шаардлага хангахуйц ажлын байранд ажилладаг гэжээ.

Ажил олгогчдын хөдөлмөрийн гэрээнд заасан үүргээ биелүүлэх байдал хангалтгүй байгаа бөгөөд дөнгөж 26,7 хувь нь ажиллагсадтай байгуулсан хөдөлмөр эрхлэх гэрээнд заагдсан үүргээ хангалттай биелүүлдэг байна.

БНСУ-д ажиллаж буй Монгол ажилчдын 8 хувь нь буюу 1600 гаруй иргэд одоогоор нийгмийн даатгалд хамрагдаж сертификатаа авсан бөгөөд дийлэнх нь нийгмийн даатгалд хамрагдахын ач холбогдлыг сайн ойлгоогүй, мэдээлэл сурталчилгааны ажил дутмаг байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдаж байлаа.

Монгол иргэдийн нас баралт сүүлийн жилүүдэд нэмэгдсээр байна. БНСУ-д Монгол ажилчид ажиллах болсон цагаас хойш өнөөг хүртэл³ 378 хүн хүний нутагт нас барж, зөвхөн 2006 онд л гэхэд 32 иргэн нас барсны ихэнх нь автын осолд оржээ.

Авто тээврийн хэрэгсэл согтуугаар жолоодож явсан, хурд хэтрүүлсэн, үйлдвэрлэлийн осолд орсноос нас барах, гэмтэж бэртэх, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, хөгжлийн бэрхшээлтэй болох тохиолдлууд их байдаг.

Ажиллах хугацаандаа үйлвэрлэлийн осолд орсон хүмүүсийн дөнгөж 15,9 хувь нь нөхөн олговор авч, 25 хувь нь эмчилгээний зардлаа байгууллагаасаа гаргуулсан байна.

Суурь хүнд өвчтэй хүмүүс чийгтэй, нам дор газар, их ачаалалтай ажиллаж, амралт, хоол хүнсээ тохируулж чадаагүйгээс болж өвчин нь хүндрэх, улмаар нас барах тохиолдол байгаа төдийгүй шинээр өвдөх магадлал өндөр байдаг ажээ.

Судалгаанд оролцогчдын 41,2 хувьд нь эмнэлэгт үзүүлэх боломж гардаггүй гэсэн бөгөөд тэдний 12,7 хувь нь энэхүү байдлаа зав чөлөөтэй олддоггүйтэй холбон тайлбарласан байлаа.

Судалгаанд оролцсон хүмүүсийн 13,3 хувь нь ажиллах явцдаа их бага хэмжээний үйлдвэрлэлийн осолд орсон, 33,3 хувьд нь эрхэлж буй ажил хөдөлмөртэй холбоотойгоор эрүүл мэндэд сөрөг өөрчлөлт гарсан гэжээ.

Архидах, өөр хоорондоо болон Солонгос хүмүүстэй муудалцах, зодолдох зэрэг нь элдэв асуудалд орооцолдох, эрүүл мэндийг доройтуулахад нөлөөлж байна. Түүнчлэн сэтгэл санааны дарамт, хямралаас үүдэлтэй хүндрэлүүд багагүй байдгаас амиа насаа бүрэлгэсэн тохиолдол нэг бус гарсан байна.

Судалгаанд оролцсон таван хүн тутмын гурав нь үйлдвэрийн эзэд болон хамт ажиллагсдын зүгээс үндэс угсаагаар нь ялгаварлан гадуурхагдах /56,4%/ байдалтай ямар нэг

³ 2007 оны 05 сарын байдлаар

хэмжээгээр тулгардаг гэжээ. Түүнчлэн арван хүн тутмын нэг нь биедээ халдуулан, зодуулсан байна.

Судалгаанд хамрагдсан 2 эмэгтэй бүрийн нэгд эмэгтэй хүнийхээ хувьд гадуурхагдаж, ямар нэг бэрхшээлтэй тулгардаг ажээ.

Судалгаанд оролцогчдын 7,0 хувь нь гэр бүлээсээ хөндийрсөн, 4,8 хувь нь шинэ хамтран амьдрагчтай болж, 2,7 хувь нь хардалт сэрдэлтэд байнга өртдөг байна.

Гадаадын ажилчдыг албадан хадгаламж хийлгэх, паспорт бичиг, баримтыг хурааж авахыг хориглосон байдаг ч судалгаанд оролцогчдын 10,6 хувь нь үйлдвэрийн эздийн шаардлагаар цалин хөлсөө албадан хадгалуулдаг төдийгүй 21,2 хувь нь бичиг баримтаа үйлдвэрийн эзэн, менежер, санхүүгийн албандаа хураалган хадгалуулдаг гэжээ.

Гэрээгээр ажиллаж буй гадаадын ажилчин Хөдөлмөрийн Яамны салбарт хандан ажлын байраа 3 удаа сольж болно⁴ хэмээн хуульд нь зааж өгсөн байдаг ч энэ эрх нь зөрчигдөж байна.

БНСУ-ын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 2007 оны байдлаар 786 480 вон байгаа ч ажиллаж буй үйлдвэрийн санхүүгийн чадавхиас шалтгаалан ажиллагсдын орлого харилцан адилгүй байна. Судалгаанд оролцогчдын 7,0 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшингээр цалинжиж байна.

Судалгаанд оролцогч таван хүн тутмын гурав нь буюу 60,1 хувь нь 9-12 цагаар ажилладаг бөгөөд 6,3 хувь нь 13-16 цагаар ажилладаг ажээ. 12 болон түүнээс дээш цаг ажилладаг хүмүүсийн дунд хууль бусаар оршин сууж, ажиллаж байгаа хүмүүс түлхүү /61,2%/ байлаа.

Судалгаанд оролцогчдын 25.8 хувь нь өөрийн эрх, эрх чөлөөгөө зөрчигдсөн тохиолдолд өргөдөл, гомдол гаргах боломж бий гэж үзсэн байхад 32.4 хувь тийм боломж байхгүй, 38.5 хувь нь боломж байсан ч хаана хандахаа мэдэхгүй гэжээ. Түүнчлэн тэдний 16.7 хувь нь ажил олгогчийнхоо талаар гомдол, санал гаргахад хариу дарамт, шахалтад өртдөг гэсэн бол 41.5 хувь нь тэгнэ байх хэмээн эмээж байна.

Судалгаанд оролцогчдын 6.7 хувь нь Солонгосын гадаадын ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг байгууллагуудын үйл ажиллагааг сайн гэж үнэлсэн бол 40.3 хувь нь дунд зэрэг, 43.9 хувь нь муу гэж үнэлжээ.

Монгол ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах байгууллагынхан тэр дундаа Элчин сайдын яам, ажиллах хүч илгээх байгууллагуудын үйл ажиллагааг иргэд хангалтгүй хэмээн үнэлж байна

БНСУ-д суугаа Монголын Элчин сайдын яам, ажилчин илгээдэг газруудын суурин төлөөлөгчдийн газрынхан ажиллагсдын тоо нэмэгдэхийн хэрээр нас баралт, гэмт хэрэгт холбогдох, гэмтэж, бэртэх, өвчлөх байдал ихсэж, хөрөнгө зардал, хүн хүчний хувьд дутагдах, ажлын ачаалал нэмэгдэх зэрэг хүндрэл бий болж байна гэж үзжээ.

⁴ БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, Нийтлэг зарчим 2

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ТАНИЛЦУУЛГА

БНСУ-ЫН ГАДААДЫН АЖИЛЧИД АЖИЛЛУУЛАХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ

Солонгос улс гадаадын ажилчид ажиллуулах болсон нь

БНСУ 1960-1970-аад оны үед хөгжингүй орнуудын хөдөлмөрийн зах зээлд ажиллах хүч гаргаж байжээ.

1980-аад онд БНСУ-ын эдийн засгийн хурдацтай өсч, ажлын байр нэмэгдэхийн хамт гадаадад ажиллах хүч гаргах шаардлагагүй болжээ. 1987 оноос ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах хөдөлгөөнүүд идэвхжин, ажилчдын цалин хурдтайгаар өсөж, үйлдвэрлэлийн энгийн⁵ ажлаас дөлж эхэлснээр аж үйлдвэрийн дамжлагын хэцүү хүнд 3D⁶ салбарт ажиллах хүчний хомсдол үүсч эхэлсэн байна.

Түүнчлэн 1988 оны Сөүлийн олимпийн дараа БНСУ-ын нэр хүнд гадаад ертөнцөд өсөхийн хирээр хөгжиж буй орнуудын зүгээс тус улсад ажиллах хүч илгээх сонирхол нэмэгдсэн байна.

БНСУ-ын гадаадаас ажиллах хүч авах тогтолцоо бодлого, үйл ажиллагааныхаа түвшинд хэд хэдэн онцлог үе шатыг туулж ирсэн байна.

1980-аад оны сүүлээр бий болсон ажиллах хүчний хомсдлыг шийдэхээр 1991 оны “Гадаадад хөрөнгө оруулсан компанийн дадлагажигч” бодлогыг хэрэгжүүлж эхлүүлжээ. Бодлогын хүрээнд 1991 оны 11-р сараас эхлэн гадаадын “аж үйлдвэрлэлийн дадлагажигч” нь гадаадад хөрөнгө оруулсан, технологийн нийлүүлэлт, тоног төхөөрөмж экспортлодог гадаадад салбар компанитай дотоодын компаниудаар дамжин орж ирж эхэлсэн билээ. “Гадаадад хөрөнгө оруулсан компанийн дадлагажигч” хууль нь дундаас дээш үйлдвэрлэл эрхэлдэг компаниудыг хамааруулж байсан тул ажиллах хүчний хомсдол өндөр байсан ЖДҮ-ийн асуудлыг шийдэж чадаагүй юм. 1991 оноос хүлээн авч эхэлсэн гадаадын ажилчдын тоо 1992 онд хийсэн албан ёсны бус бүртгэлээр 68,000 болсон байлаа.

Засгийн Газраас 1993 оны 11 сар хүртэл баримталж байсан дадлагажигчийн бодлогыг боловсронгуй болгон үйлдвэрийн дадлагажигч авч ажиллуулах салбар, түүний хэмжээг нэмэгдүүлэхээр шийдвэрлэсэн. Үүний үр дүнд гадаадын ажиллах хүч ажиллуулах эрхтэй аж үйлдвэрийн салбар 10 байсныг 21 болгон өргөтгөж, дадлагажих хугацааг ч бас нэмэгдүүлжээ.

БНСУ-д 1994 оны 5-р сараас эхлэн үйлдвэрийн дадлагажигчид их хэмжээгээр орж ирэх болов. Үйлдвэрийн дадлагажигч хүлээн авах бодлого хэрэгжих явцад түүний зохицуулалтад зарим нэг хүндрэлтэй асуудлууд гарах болжээ. Тухайлбал, хуульд заасны дагуу үйлдвэрийн дадлагажигчийн статустай ч бодит байдал дээр ажилчны үүрэг гүйцэтгэж байгаа гадаадын ажилчдын эрх ноцтой зөрчигдөх болжээ. Иймээс Солонгосын Засгийн газраас энэ асуудлыг залруулах талаар хүчин чармайлт гаргаж, үүний үр дүнд үйлдвэрийн дадлагажигчид аж үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөрийн даатгал, эрүүл мэнд нийгмийн даатгалд хамрагдах болсон байна. Түүнчлэн, үйлдвэрийн дадлагажигчдыг албадан хөдөлмөр хийлгэх, илүү цагаар ажиллуулах, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур

⁵ Мэргэжил шаардагдахгүй “хар” ажил

⁶ Аюултай, Хүнд хэцүү, Бохир – Dangeruos, Difficult, Dirty

цалинжуулах, хүч хэрэглэхийг хориглож, цалинг заавал бэлэн мөнгөөр олгож байх зэрэг эрх зүйн хамгаалалтыг бий болгожээ.

1997 оны Зүүн өмнөд Азийн эдийн засгийн хямралын үеэр БНСУ-д ажлын байрны хомсдол үүсч, олон мянган гадаад ажилчид эх орондоо буцжээ. Тухайн үед БНСУ-ын Засгийн газар гадаадын ажилчдыг багасган дотоодын хөдөлмөрийн зах зээлийг дэмжих бодлогыг баримталж байсан ч 3D салбарт энэ бодлого төдийлөн нөлөөлөөгүй юм. Азийн эдийн засгийн хямрал нь зөвхөн БНСУ-ыг дайраагүй тул хөгжиж буй улс орнуудын ажилчид хэдийгээр хямралтай ч орлого олох боломж илүү хөдөлмөрийн зах зээлийг орхин гарахыг хүсээгүй юм. Тэд хамгийн хүнд хэцүү, бохир, аюултай салбаруудад ажилласаар л байв. Үүнтэй холбоотойгоор гадаадын “хууль бус” ажилчид олноор бий болсон байна.

2000 оноос эдийн засгийн байдал сэргэж эхэлсэн бөгөөд энэ үеэс гадаад ажилчдыг ажиллуулах тогтолцоо нь “дадлагажигч”, “ажиллагч” гэсэн хэлбэрт шилжсэн байна. Үүний үр дүнд БНСУ дахь гадаад ажилчдын тоо эрс нэмэгдэж, 1994 онд 2000 байсан бол 2001 онд 83,800 болж, 2002 он гэхэд 130,000-д хүрсэн байна.

2002 онд БНСУ-ын Засгийн газраас “хараар” ажиллаж буй 300000 гаруй гадаадын ажилчдын асуудалд ихээхэн анхаарал хандуулах болжээ. Иймд Засгийн газраас хөлбөмбөгийн дэлхийн аварга шалгаруулах тэмцээн, Ази тивийн тоглолтын үеэр энэ тоо нэмэгдэх боломжтой байсныг харгалзан хууль бус ажилчдад нэг жил албан ёсоор ажиллаад дараа нь хууль ёсны дагуу буцаж ирэх боломжийг олгосон бүртгэлийг хэрэгжүүлжээ. Энэхүү сайн дурын бүртгэлд 336800 гадаадын ажилчин бүртгэгдсэний 79,1 хувь нь хууль бус ажилчид байв.

Солонгосын хүн амын дунд хөгшрөлт нэмэгдсэн, хувь хүний орлого өсөж, хөгжих, боловсроход илүү анхаарах болсон зэрэг нь 3D ажлын байр бүхий хөдөлмөрийн зах зээлд урт хугацааны эрэлтийг бий болгосоор байна. Гадаадын ажиллах хүчний бодлого, зохицуулалтыг боловсронгуй болгох шаардлагын үүднээс БНСУ-ын Үндэсний Ассамблейгаас “Гадаадаас ажиллах хүч гэрээгээр ажиллуулах тухай” хуулийг 2003 оны 8 сарын 16-нд батлан 2004 оны 8 сарын 17-ноос хэрэгжүүлж эхэлсэн. Энэ хуулиар төрийн бус байгууллагын шугамаар гаднаас ажиллах хүч оруулж байсан үйлдвэрлэлийн дадлагажигчдын өмнөх журмыг халж, гэрээт ажилчны шинэ тогтолцоо бүрдүүлж, Хөдөлмөрийн Яаманд бүх асуудлыг төвлөрүүлэн зангидаж өгчээ.

2005 оны 7 сарын 31 хүртэл энэхүү хуулийн хүрээнд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан 32172 гадаадын ажилчин байсан бол 2004 онд 3167, 2005 онд 11268 хүнээр нэмэгдэж, тусгай статус бүхий Солонгос гаралтай хятад иргэдийн тоо 18931 болсон байна.

БНСУ 2007 оноос үйлдвэрлэлийн дадлагажигч авах тогтолцоогоо халж, өмнө нь энэ системийн дагуу ирээд хугацаа дуусаагүй байгаа ажилчдыг ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системд шилжүүлэн ажиллуулж байна.

Хөдөлмөрийн хуульд зааснаар тус улсад ажил хийхийг хүссэн гадаадын ажилчин нь аж үйлдвэрийн дадлагажигчийн болон ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх тогтолцооны хүрээнд хууль ёсоор ажилладаг ба Солонгост 3 жилийн хугацаатай оршин суух, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд хамрагдах эрхтэй байв.

Аж үйлдвэрийн дадлагажигчийн тогтолцоо

Аж үйлдвэрийн дадлагажигчийн тогтолцоо нь гадаадын ажилчдыг эхний 1 жилийн турш “дадлагажигч”-аар, дараагийн 2 жилд “ажилчин”-аар ажиллуулдаг систем бөгөөд эхний жилд Хөдөлмөрийн стандарт хуулийн тодорхой хэсгүүд л үйлчилдэг бол үлдсэн хугацаанд Хөдөлмөрийн хууль бүрэн үйлчилдэг байна.

БНСУ 2007 оноос үйлдвэрлэлийн дадлагажигч авах тогтолцоогоо халж, өмнө нь энэ системийн дагуу ирээд хугацаа дуусаагүй байгаа ажилчдыг ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системд шилжүүлэн ажиллуулж байна.

Ажил эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо

2003 оны 8 сараас эхлэн хэрэгжиж байгаа ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх тогтолцоонд хамрагдсан гадаадын ажилчдад Солонгосын Хөдөлмөрийн хууль бүхэлдээ үйлчилдэг.

Гадаадын ажилчид нь гэрээгээ 1 жилээр хийх бөгөөд 3 жилийн хугацаанд 300-гаас доош ажилчинтай жижиг, дунд үйлдвэр, далайн эргийн загас агнуурын аж ахуй, мал аж ахуй, газар тариалангийн салбарт ажиллаж болдог байна. БНСУ-ын төрөөс барилга болон үйлчилгээний салбарт Хятадын солонгосчуудыг ажиллуулах бодлого баримтлаж байгаа ч бодит байдал дээр тэр бүр хэрэгжээд байдаггүй. Энэ нь гэрээт бус ажилчидтай холбоотой байдаг ажээ.

Ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системээр ажиллагсдын хувьд ажил олгогч гэрээ болон хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчих тохиолдолд ажлын байраа нийт 3 удаа солих эрхтэй бөгөөд Хөдөлмөрийн яамны Ажил эрхлэлтийн тогтвортой байдлын төвд хандан, хуучин ажлаасаа гарснаас хойш 2 сарын дотор багтаж шинэ ажилд орсон байх ёстой.

Солонгост 3 жилийн турш ажилласан гадаадын ажилчин эх орон уруугаа буцах ёстой ба 1 жилийн дараагаар дахин ирж ажиллах эрх нээгддэг байна.

БНСУ-ЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

БНСУ-ын Хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалтын талаар тодорхой мэдээлэл өгөх үүднээс Хөдөлмөрийн хуулийн гадаад ажилчдын эрхийг хамгаалахтай холбогдсон зарим заалт, гадаад ажилчныг эрхийг хамгаалах байгууллагуудын тогтолцооны талаар товчлон танилцуулъя:

НИЙТЛЭГ ЗАРЧИМ 1:

- Хүн бүр иргэншлээс хамаарахгүйгээр Хөдөлмөрийн хуулиар хамгаалуулна.
- Хөдөлмөрийн хууль ёсоор болон хууль бусаар оршин сууж байгаа ажилчдад ижил үйлчилнэ.
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалингийн нөхцлөөр байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээ хүчингүй байна.

НИЙТЛЭГ ЗАРЧИМ 2:

- Хөдөлмөрийн хууль удирдлагаас гадна 5-аас дээш байнгын ажилчинтай бүх газарт үйлчилнэ.
- Аж үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөрийн хууль 1-ээс дээш ажилчинтай бүх газарт үйлчилнэ.
- Хүн бүрийг хүйс, иргэншил, шашин шүтлэг, нийгмийн байдлынхаа улмаас ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.
- Гадаадын ажилчид, хууль бус ажилчдыг ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно.

- Ажилчныг ямар ч тохиолдолд хорих, зодох, албадан ажиллуулахыг хориглоно.
- Ажилчныг гадагш гарахыг хориглох, шөнийн цагаар албадан ажиллуулах, амралтын өдөр албадан ажиллуулахыг хориглоно.
- Ажилчнаас ажилд оруулж өгсний хөлс авах, цалингаас тогтмол суутгал, хураамж авсан тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэнэ.
- Гэрээгээр ажиллаж буй гадаадын ажилчин Хөдөлмөрийн Яаманд хандаж, ажлын байраа 3 удаа солих эрхтэй.

Хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах нөхцлүүд:

- Цалин хөлс, ажлын цаг, бусад хөдөлмөрийн нөхцөл
- Гэрээний агуулгад өөрчлөлт орох тохиолдолд гэрээ цуцалж, нөхөн төлбөр шаардах боломж
- Тодорхой хугацааны турш ажил хийгээгүй тохиолдолд хохирол төлүүлэхээр заасан хөдөлмөрийн гэрээ нь хүчингүй байх
- Ажилтанд аливаа шалтгаанаар албадан хадгаламж нээхийг хориглох
- Ажил олгогч цалингийн тодорхой хэсгийг хадгаламжинд хийхийг албадсан тохиолдолд ажлаас татгалзах эрхийг ажилтанд олгох
- Ажил эрхлүүлэгчээс зээлсэн мөнгө, брокерт өгөх ёстой мөнгийг ажил эрхлүүлэгч дур мэдэн цалингаас суутгаж авахыг хориглох
- Гадаадын ажилчин нас барах юм уу ажлаас гарснаас хойш 14 хоногийн дотор цалин, нөхөн төлбөр, бусад үлдэгдэл мөнгөн төлбөрийг олгох
- Дээрхи заалтуудыг зөрчсөн тохиолдолд ажил олгогч нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн дагуу хариуцлага хүлээх

Ажил, амралтын цаг:

- Хурлын цаг, ажилд бэлтгэх цаг, цэвэрлэгээний цаг, үндсэн ажлаас гадуурх цаг ажлын цагт багтах бөгөөд үндсэн нормын цаг нь өдөрт 8 цаг, долоо хоногт 44 цаг байна.
- Илүү цаг нь ажилчин зөвшөөрвөл долоо хоногт 12 цаг буюу өдөрт дундажаар 2 цаг байна.
- Цайны цаг нь ажлын 4 цагтай тохиолдолд 30 дээш, ажлын 8 цагтай бол 1-с дээш цаг байна.
- Ажилласан цагаа бичиж тэмдэглэх хэрэгтэй, цалингийн дугтуй, цэсээ найдвартай хадгалах
- Илүү цагаар ажиллахад оногдох хөлс 1 цаг тутамд 150 хувиар нэмэгдэж бодогдоно
- Шөнийн цагаар буюу оройны 10 цагаас маргааш өглөөний 6 цаг хүртэл ажиллахад оногдох хөлс 1 цаг тутамд 50 хувиар нэмэгдэж бодогдоно.
- Амралтын өдөр ажиллахад оногдох хөлс 1 цаг тутамд 150 хувиар нэмэгдэж бодогдоно.

Ажил олгогчийн хүлээн зарим үүрэг:

- Ажил олгогч ажилчны биед халдах, хорих ёсгүй. Ийм үйлдэл гаргасан тохиолдолд 5 хүртэлх жилээр хорих буюу 30 сая хүртэлх воноор торгох хариуцлага хүлээнэ. Хохирсон ажилчин холбогдох байгууллагад хандаж, эмнэлгийн магадлагаа гаргуулах ёстой.
- Ажил олгогч ажилчныг үндэслэлгүйгээр ажлаас халах эсхүл өөр хэлбэрээр шийтгэх ёсгүй. Үндэслэлгүйгээр ажлаас халагдсан тохиолдолд ажилчин ажил олгогчийн шийдвэрийг эсэргүүцэх эрхтэй бөгөөд холбогдох байгууллагын тусламж авч болно. Ажлаас халагдах үедээ аваагүй цалин, хөлсөө нөхөн авах эрхтэй. Ажил олгогч хуульд заасны дагуу 30 хоногийн өмнөөс ажлаас халахыг сануулахгүйгээр ажлаас халсан тохиолдолд ажилчинд 30-аас дээш хоногийн цалинг нөхөн олгох ёстой.
- Ажил олгогч ажилчнаас паспорт болон адилтгах бусад баримт бичгээ хураалгахыг шаардсан тохиолдолд татгалзах эрхтэй.

Ажилчны эрх, үүрэг:

- Аюулгүй байдал, эрүүл мэнд хамгаалалтай холбогдсон арга хэмжээнд хамрагдах
- Аваар ослын улмаас ажлаа зогсоож, ажлын байрнаас гарах үедээ даргадаа мэдээлэх

- Ажилчдын төлөөлөгч ажлын байрыг үнэлэх явцад оролцох хүсэлтээ болон зөвшөөрлийн үнэмлэх, туршлага чадвартай хүн л ажиллах ч 1 хоногт 6 цаг, 1 долоо хоногт 34 цагаас дээш ажиллаж болохгүй.
- Аюултай хүчин зүйлстэй харьцдаг үйлдвэрлэлийн ажилчин хууль зөрчсөн байгааг мэдээлэх байдлаар хянагчийн үүрэг гүйцэтгэж болно. Ийм тохиолдолд ажил олгогч ажилчинг ажлаас халах буюу бусад хэлбэрээр хохирол үзүүлэх ёсгүй.

Үйлдвэрийн аюулгүй байдал, ажилчдын эрүүл мэндийн хамгаалалт:

- Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хамгаалалттай холбоотой хууль тогтоомжийг талаарх мэдээллийг ажлын байранд байрлуулж, ажилчдыг мэдээллээр хангаагүй тохиолдолд ажилчин энэ талаарх мэдээллийг шаардах эрхтэй.
- Ажил олгогч нь ажлын байрны аюултай болон эрүүл мэндэл сөрөг нөлөөлөхүйц хэсэг анхааруулах тусгай тэмдгийг байрлуулж, ажилчид аюулаас урьдчилан сэргийлэхийг анхааруулах, өөрийгөө хамгаалах нөхцлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй.
- Ажил олгогч ажлын байрны аюулгүй ажиллагааны дүрмийг биелүүлээгүйн улмаас осол гарсан, ажилчин эрүүл мэндээрээ хохирсон тохиолдолд шүүхээс хариуцлага оногдуулна.
- Осол гарах магадлал өндөр буюу ноцтой осол гарсан үед ажлыг зогсоож, ажилчдын аюулгүй байдлыг хангах үүргийг ажил олгогч хүлээдэг.
- Ажил олгогч нь ажилчныг 1 жилд 1-ээс дээш удаа ердийн эрүүл мэндийн үзлэгт өөрийн зардлаар хамруулж, үр дүнг нь ажилчдад болон Хөдөлмөрийн яаманд мэдэгдээлэх үүрэгтэй.
- Ажлын байранд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын үнэлгээ хийлгэж, дүнг ажилчдад танилцуулах үүргийн ажил олгогч хүлээдэг.
- Халдварт болон сэтгэл мэдрэлийн өвчтэй ажилчны өвчний байдал нь ажлын улмаас хүндэрч болзошгүй тохиолдолд эмнэлгийн магадлагаанд үндэслэн тухайн ажилчныг ажлаас чөлөөлж, ажилчин эрүүл болсон үед ямар нэгэн саадгүйгээр эргүүлэн авах үүрэгтэй.

Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөр: /сан жэ бусан/

Ажилчин үйлдвэрлэлийн осолд орсон тохиолдолд Солонгосын засгийн байгууллага болох Хөдөлмөрийн сайн сайхны төлөөх нэгдлээс олон хэлбэрийн нөхөн төлбөр авч болно.

Ажилчин мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр өвдсөн нь тогтоовол үйлдвэрлэлийн ослын даатгалд хамрагдана. Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэл нь ажилчин үйлдвэрлэлийн осолд орох буюу мэргэжлээс шалтгаалах өвчтэй болсон тохиолдолд хуульд заасан нөхөн төлбөр олгодог.

Ажлаас халагдсаны тэтгэмж: /твэ-жиг-гэм/

5-аас дээш байнгын ажилчинтай газарт 1-ээс дээш жилийн хугацаагаар ажилласан ажилчинд 1 жил тутам цалингийн дунджаар 30 хоногийн цалинг ажлаас гарнаас хойш 14 хоногийн дотор олгох ёстой бөгөөд ажлаас халагдсан тохиолдолд ч авах эрхтэй.

Хөдөлмөрийн яам:

Ажлын байранд эрх нь зөрчигдсөн, ажил олгогчийн буруутай үйлдлийн улмаас хохирсон тохиолдолд гадаад ажилчин Хөдөлмөрийн яаманд хандаж болно. Ингэхдээ ажилладаг үйлдвэр нь харьяалагддаг орон нутгийн хөдөлмөрийн товчоонд хөдөлмөрийн хууль зөрчигдсөн нөхцөл байдлын талаарх /ажил олгогчийн нэр, бусад холбогдох мэдээлэл, ажлын газрын хаяг, утасны дугаар, олгогдоогүй цалингийн баримт, цалингийн хэмжээ зэрэг/ мэдээллийг бичгээр өгч, өргөдөл гаргана. Түүнчлэн, Хөдөлмөрийн яамны цахим хуудсаар дамжуулан өргөдөл гаргаж болох бөгөөд холбогдох байгууллагын туслалцаа авч болно.

Хөдөлмөрийн яам талуудаас авсан мэдүүлэгт үндэслэн нөхцөл байдал үнэн эсэхийг тогтоох бөгөөд ажилчны эрх зөрчигдсөн нь тогтоогдвол түүнийг сэргээн эдлүүлэхийг ажил олгогчоос шаарддаг. Шаардлагыг биелүүлээгүй тохиолдолд ажил олгогч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг зөрчсөн хэргээр шүүхээс ял оногдуулдаг.

Шүүх:

Эрх нь зөрчигдсөн гадаад ажилчин нэхэмжлэлээ (со-жан) харъяалах нутаг дэвсгэрийн шүүхэд гаргаж болно. Ажилчны эрх зөрчигдсөн нь нотлогдож, шүүх нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангах шийдвэр гаргасан тохиолдолд хариуцагч шийдвэрийг нэн даруй биелүүлэх үүрэгтэй. Шүүхийн шийдвэрийг биелүүлэхгүй байгаа тохиолдолд нэхэмжлэгч шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хандаж болно.

Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэл:

Ажилчин үйлдвэрлэлийн осолд орсон тохиолдолд ажил олгогч өөрийн харъяалагдах Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэлд ослын талаарх мэдээллийг /Үйлдвэрийн нэр, хаяг, утасны дугаар, ажил олгогчтой холбоотой мэдээлэл, осол гарсан цаг, нөхцөл, хохирогчийн гомдол/ бичгээр хүргүүлэх үүрэгтэй. Хөдөлмөрийн сайн сайхны нэгдэл тухайн ажилчин үйлдвэрлэлийн осолд өртсөн хамрагдах эсэхийг тогтоож, нөхөн төлбөр олгоно.

Ажилчдын асуудлаар үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллага:

Ажилчдын эрхийн асуудлаар зөвлөгөө өгөх, тэдэнд тулгардаг олон асуудлыг шийдэхэд дэмжлэг үзүүлэх, Солонгос хэл, соёлын сургалт явуулах, соёл уламжлалыг танилцуулах, үндэсний баяр, наадам тэмдэглэх зэрэг үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллагууд БНСУ-д цөөнгүй бий. Тэдгээр байгууллагууд гадаад, ажилчдын эрхийг хамгаалахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг юм.

МОНГОЛ УЛСААС БНСУ-Д АЖИЛЛАХ ХҮЧ ГАРГАХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ

Хууль эрх зүйн орчин:

2001 оны 6 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр болж, хэрэгжиж эхэлсэн Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулиар Монгол Улсын иргэнийг гадаадад, гадаадын иргэнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, тэдний эрх, ашгийг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг зохицуулдаг. Түүнчлэн Монгол Улсын Үндсэн хууль¹, Хөдөлмөрийн тухай хууль², Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль³, Нийгмийн даатгалын тухай хууль⁴ болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаар ажиллах хүч гаргах асуудлыг зохицуулдаг.

Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулиар хүн амын хөдөлмөр эрхлэлт, хөрөнгө оруулалтын бүтцийн бодлоготой уялдуулан ажиллах хүч гадаадад гаргах асуудлаар бодлого, чиглэл тодорхойлох, хэрэгжилтийг хангуулах, аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнд зуучлах үйлчилгээ эрхлэх тусгай зөвшөөрөл олгох, татгалзах, хугацааг нь сунгах болон хүчингүй болгох, гадаадад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагчийн нийгмийн хамгааллын талаар гэрээнд заасан үүргийн биелэлтэд хяналт тавьж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх явцад илэрсэн зөрчлийг арилгуулах арга хэмжээ авах, төр, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагааг уялдуулах, гадаадын холбогдох төрийн захиргааны болон төрийн бус байгууллагатай гэрээ байгуулах бүрэн эрхийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад олгосон байна.

¹ Монгол Улсын Үндсэн хууль. “Төрийн мэдээлэл”-ийн 1992 оны №1 дугаарт нийтлэгдсэн.

² Хөдөлмөрийн тухай хууль. –“Төрийн мэдээлэл”-ийн 1999 оны №25 дугаарт нийтлэгдсэн.

³ Гадаадын иргэний эрх зүйн байдлын тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл”-ийн 1995 оны №2 дугаарт нийтлэгдсэн

⁴ Нийгмийн даатгалын тухай хууль. “Төрийн мэдээлэл”-ийн 1994 оны №8 дугаарт нийтлэгдсэн.

Энэхүү хуулиар гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлэхээр гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, 18 насанд хүрээгүй хүнийг болон химийн хортой, тэсрэх болон цацраг, биологийн идэвхт бодистой харьцах, хар тамхи, мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, борлуулах зэрэг олон улсын хэмжээнд хориглосон ажилд зуучлахыг хориглосон бөгөөд гадаадад ажиллахаар явсан иргэдийн нэрсийн жагсаалт, гэрээ, холбогдох материалын нэг хувийг тухайн оронд суугаа Монгол Улсын Элчин сайдын яам, консул, төлөөлөгчийн газарт хүргүүлдэг.

Тухайн оронд суугаа Элчин сайдын яам, консул, төлөөлөгчийн газар нь хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж, үйлдвэрлэлийн дадлага хийж байгаа Монгол иргэдийн талаар бүртгэл, мэдээлэл хөтөлж, улирал тутам хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагад хүргүүлэх бөгөөд гэрээний биелэлтэд хяналт тавих, ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс, нийгмийн хамгааллын байдалтай газар дээр нь танилцаж судлах, шаардлагатай тохиолдолд энэ асуудлаар тухайн орны эрх бүхий байгууллагад хандаж, өөрийн орны иргэдэд дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх үүрэгтэй.

Ажиллах хүч гадаадад гаргах үйл ажиллагааг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас олгосон Монгол Улсын иргэдийг гадаадад хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах тусгай зөвшөөрөл бүхий аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэн эрхлэх бөгөөд зуучлах зөвшөөрлийг холбогдох гэрээ болон бусад бичиг баримтат тулгуурлан гурван жил хүртэлх хугацаагаар хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн олгох бөгөөд байгууллагын хүсэлт, үйл ажиллагааны тайлан, үр дүнг үндэслэн зуучлах зөвшөөрлийг сунгадаг ажээ.

Зуучлагч байгууллага нь ажиллах хүч гадаадад гаргахдаа хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллах тухайн улсын нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд хамруулах талаар гэрээндээ тусгасан байхын зэрэгцээ иргэн өөрөө хүсвэл Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн дагуу даатгалд хамруулж, нийгмийн даатгалын байгууллагатай гэрээ байгуулсан байна. Мөн Монгол Улсын иргэн гадаадад гэрээгээр ажиллаж байгаад үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас амь насаа алдсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон тохиолдолд зуучлах зөвшөөрөл авсан байгууллага холбогдох хохирлыг барагдуулах бөгөөд ар гэрийнхэн нь хүсэлт гаргасан тохиолдолд амь алдсан иргэний цогцсыг Монгол Улсад авчрах зардлыг хариуцдаг. Түүнчлэн гадаадад ажиллах хүч гаргах гэрээний биелэлт, гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлж байгаа болон цуцлагдсан, сунгагдсан гэрээ бүхий иргэдийн талаархи тайлан, мэдээг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага буюу түүний эрх олгосон байгууллагад албан ёсоор ирүүлэх бөгөөд гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлж байгаа Монгол иргэдийн хөдөлмөрийн гэрээ дуусмагц эх оронд нь буцаах арга хэмжээ авах үүрэгтэй.

Харилцан ойлголцлын санамж бичгээр зохицуулагдсан нөхцөл:

Монгол Улсын Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн Яам, БНСУ-ын Хөдөлмөрийн Яамд харилцан ашигтай, адил тэгш байх зарчмыг хүндэтгэн, Хөдөлмөрийн харилцаа болон хүний нөөцийг бүрдүүлэх салбарт хамтран ажиллах замаар, хоёр улсын хоорондох найрсаг харилцааг улам бүр өргөжүүлэх зорилгоор хамтын ажиллагааны үр ашгийг харилцан тодорхойлж Харилцан ойлголцлын санамж бичиг⁷ байгуулжээ.

Энэхүү харилцан ойлголцлын санамж бичгийн зорилго нь Яамд хооронд хамтын ажиллагааны тодорхой цар хүрээг бий болгох, Монгол ажилчдыг БНСУ-ын Гадаадын иргэдэд БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу илгээх үйл явцыг

⁷ 2004 оны 5 сарын 03-нд анх байгуулагдсан ХОСБ нь 2006 оны 07 сарын 28-нд шинэчлэн байгуулагдсан ХОСБ-ыг хүчин төгөлдөр болсонтой холбогдуулан хүчингүй болсон байна.

нээлттэй, ил тод, үр дүнтэй болгох үүднээс яамд даган мөрдөх заалтуудыг тодорхойлоход оршдог⁸ байна.

Монгол Улсын Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яам нь БНСУ-д ажиллах Монгол ажилчдыг бүртгэх, сонгох, илгээх ажлыг хариуцсан Монгол Улсын Засгийн газрын гол байгууллага хэдий ч хоёр талын яамд харилцан тохиролцсоноор НХХЯ-аас өөрийн харьяа, төрийн өмч давамгайлсан компани болох Хөдөлмөр эрхлэлтийг Зуучлах Товчоог илгээгч байгууллагаар тодорхойлж, холбогдох эрхийг олгожээ.

ХЭЗТовчоо нь БНСУ-ын Хөдөлмөрийн Яамтай тохиролцсоны үндсэн дээр бүртгэх, сонгох, илгээх үйл ажиллагаанд зарцуулах зайлшгүй зардал тусгагдсан мөнгөн дүнг ажилчин бүрээс авах бөгөөд инфляци болон бусад шалтгааны улмаас өөрчлөлт оруулах шаардлагатай үед урьдчилан мэдэгдэж зөвлөлдөнө.

БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны дагуу хөдөлмөрлөх сонирхолтой 18-39 насны, хорих ялтай болон түүнээс илүү хүнд ялтай гэмт хэрэгт холбогдоогүй, БНСУ-аас албадан гаргах захирамжийн бүртгэлгүй, Монгол Улсаас гарах эрхээ хасуулаагүй хүн юуны түрүүнд БНСУ-ын Хөдөлмөрийн Яамнаас авсан эрх бүхий байгууллагын зохион байгуулсан Солонгос хэлний шалгалтад хамрагдах ёстой бөгөөд шалгалтын оноо нь зарласан өдрөөс эхлэн 2 жилийн хугацаанд хүчинтэй байна.

Солонгос хэлний шалгалт болон эрүүл мэндийн үзлэгээр орж тэнцсэн хүмүүсийн буюу ажил хайгчдын нэр, иргэншил, төрсөн огноо, регистр, гадаад паспортын дугаар, ажлын туршлага, хүсэж буй ажлын байрны нөхцөл, Солонгос хэлний шалгалтын оноо бүхий мэдээллийг агуулсан жагсаалтыг БНСУ-ын Хүний нөөцийн хөгжлийн албанд илгээх бөгөөд хэрвээ шаардлага хангасан ажил хайгчдын тоо жил бүрийн 3 дугаар сарын сүүлээр БНСУ-ийн Хөдөлмөрийн Яамнаас тогтоон ирүүлсэн ажилчин илгээх Монгол Улсад олгосон квотын хэмжээнээс хэтэрвэл яамд харилцан тохиролцон сонголт хийнэ.

Ажил хайгчдын жагсаалт нь нэг жилийн турш хүчинтэй бөгөөд ХЭЗТовчоо нь мэдээллийг 4 сар тутамд баталгаажуулна. Бүртгэх, сонгох үйл явцад зөрчил гарсан тохиолдолд ажил хаягийг жагсаалтаас хасах, Монгол Улсад олгож буй квотын тоог бууруулах, ажилчин илгээх үйл явцыг түр хугацаагаар зогсоох эсвэл Харилцан ойлголцлын санамж бичгийг цуцлах хүртэл хязгаарлалтыг БНСУ-ын Хөдөлмөрийн Яамнаас хийх боломжтой.

ХЭЗТовчоо нь сонгогдсон ажил хайгчдыг олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр зарлан, ажил хайгч БНСУ-ын ХНХА-аас ирүүлсэн ажил олгогчийн хөдөлмөрийн гэрээг өөрийн хүсэлтээр хүлээн зөвшөөрөх нөхцлийг хангах бөгөөд 14 хоногийн дотор гарын үсэг зурагдсан эсэх талаарх мэдээллийг хариу мэдэгдэнэ. Хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн хувийг ажилчин БНСУ-д өөрийн биеэр авч очих ёстой.

НХХЯ, ХЭЗТовчоо нь хөдөлмөрийн гэрээнд гарын үсэг зурсан ажилчинг БНСУ-ын ХЯ-тай зөвшилцсөн, итгэмжлэгдсэн, төрийн байгууллагаас зохион байгуулах урьдчилсан сургалтад заавал хамруулах бөгөөд сургалтад хамрагдаагүй эсвэл итгэмжлэгдээгүй байгууллагын сургалтад хамрагдсан нь илэрвэл тухайн ажилчныг БНСУ-аас гаргах хүртэлх шаардлагатай арга хэмжээг авдаг байна.

⁸ Монгол Улсын Нийгмийн Хамгаалал Хөдөлмөрийн Яам, БНСУ-ын Хөдөлмөрийн Яам хоорондын БНСУ-ын Хөдөлмөр эрхлэхийг зөвшөөрөх тогтолцооны дагуу БНСУ-д ажилчид илгээх тухай Харилцан ойлголцлын санамж бичиг. 2006 оны 07 сарын 28

ХЭЗТовчоо нь Солонгосын ХНХА-аас ирүүлсэн визний баталгааны гэрчилгээг хүлээн авмагцаа ажилчдад мэдэгдэж гурван сарын дотор Монгол дахь БНСУ-ын дипломат төлөөлөгчийн газарт шаардлагатай бичиг баримтын хамтаар визийг мэдүүлэх бөгөөд энэхүү үйл ажиллагаанд туслалцаа үзүүлэх эрх бүхий цорын ганц байгууллага юм. Сонгогдсон ажилчин Солонгос явахгүй болсон тохиолдолд визний баталгааг ХНХА-д буцаан илгээнэ.

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажилчин БНСУ-ын хилээр нэвтрэхдээ хоёр талын урьдчилан товлосон хугацаанд хөдөлмөрийн гэрээний хувь, эрүүл мэндийн үзлэгт орсон бичгээ биедээ авч явах ба холбогдох албаны хүмүүс шаардсан тохиолдолд шалгуулах үүрэгтэй бол ХЭЗТовчоо нь илгээх үйл явцын талаарх мэдээллээр хангах үүрэгтэй.

БНСУ-ын Хөдөлмөрийн Яамнаас ажилчдыг ажлын байрандаа очихоос өмнө хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар сургалт явуулж, эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах бөгөөд БНСУ-ын холбогдох хөдөлмөрийн хууль, тогтоомжийн дагуу гадаадын ажиллагчдын эрхийг хамгаална. НХХЯ, ХЭЗТовчоо нь Монгол ажилчдыг зөвшөөрөлгүйгээр ажлын байраа орхих явдлаас урьдчилан сэргийлэх, хөдөлмөр эрхлэх хугацаа нь дууссан тохиолдолд сайн дураараа нутаг буцах ажлыг удирдан зохион байгуулах ажилд дэмжлэг үзүүлэх бөгөөд энэ чиглэлийн асуудал хариуцсан ажилтнуудаа БНСУ уруу илгээх байдлаар зохион байгуулж болно. Түүнчлэн ажилчин илгээх үйл явцад дэмжлэг үзүүлэх, хяналт үнэлгээ хийх эрх үүрэг бүхий Монгол дахь суурин төлөөлөгч-ажилтан Солонгосын тал илгээнэ.

Солонгос Улсаас сайн дураараа орхин гарах хөтөлбөрийн шугмаар БНСУ-аас гарсан хүмүүсийг эхний ээлжинд ажил хайгчдын жагсаалтад бүртгэж дахин хөдөлмөр эрхлэхэд нь дэмжлэг үзүүлнэ.

2007 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс Үйлдвэрлэлийн дадлагажигчийн тогтолцооны асуудлыг цаашид үргэлжлүүлэхгүйгээр зогсоох бөгөөд БНСУ-д өмнө нь орж ирсэн үйлдвэрлэлийн дадлагажигчийн байр суурь нь Солонгосын Засгийн газраас гаргах шийдвэрийн дагуу тодорхойлогдоно. Яамд харилцан бичгээр зөвшилцсөний үндсэн дээр ажилчин илгээх үйл явцтай холбогдуулан энэхүү санамж бичигт нэмэлт заалт оруулж болно.

БНСУ-д ажиллаж байгаа Монгол иргэдийн тухай:

Монгол иргэд 1994 оноос БНСУ-д хууль бусаар хөдөлмөр эрхэлж эхэлсэн. Солонгосын тал 1998 оноос манай үйлдвэрлэлийн дадлагажигчдын эхний хэсэг болох анхны 500 ажилчинг албан ёсоор хүлээн авчээ⁹. Эдүгээ тус улсад 28720 орчим Монгол иргэн ажиллаж, амьдарч байгаагийн 60 орчим хувь нь хууль ёсоор, бусад нь хууль бусаар оршин сууж байна. Түүнчлэн тэдгээр иргэдийн 90 хувь нь буюу 25000 гаруй иргэн үйлдвэрүүдэд ажиллаж, 1667 иргэн Солонгос иргэнтэй гэр бүл болон суурьшиж, 450 хүүхэд эцэг эхээ даган ирсэн бол оюутан, мэргэжил дээшлүүлэгчид 500, хувиараа аж ахуй эрхлэгчид, төр, хувийн хэвшил, олон нийтийн байгууллагын төлөөлөгчийн газрын гэр бүлийн гишүүд 300 орчим Монгол иргэд байна.

Солонгосын Хууль зүйн яамны албан ёсны мэдээгээр 11777¹⁰ Монгол иргэн хууль бусаар амьдарч, хөдөлмөр эрхэлж байгаа ажээ. 1990-ээд онд Солонгост ажил хөдөлмөр эрхэлж байсан манай иргэдийн 90 гаруй хувь нь хууль бусаар оршин сууж байсан бөгөөд тэдний дийлэнх хэсэг нь дээд тал нь 8-9 жил болжээ. Хүүхдийн эрхийг хүндэтгэх үүднээс хүүхэд нь Солонгост бага сургуульд суралцаж байгаа хууль бусаар ажил хөдөлмөр эрхлэгч гадаадын иргэдэд 2008 оны 2 дугаар сар хүртэл хууль ёсоор оршин суух зөвшөөрөл олгосон.

⁹ БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй монгол иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах талаар авах арга хэмжээний санал 2007 оны 5 дугаар сарын 4-ний өдөр, Монгол Улсаас БНСУ-д суугаа Элчин сайдын Яамны мэдээ

¹⁰ БНСУ-д хууль бусаар ажиллаж буй иргэдийн тухай танилцуулга 2007 оны 5 дугаар сарын 5-ний өдөр, Монгол Улсаас БНСУ-д суугаа Элчин сайдын Яамны мэдээ

2004 оны 5 сард хоёр улсын Хөдөлмөрийн яам ажиллах хүчний асуудлаар “Санамж бичиг” байгуулж, мөн оны 10 сараас гэрээт ажилчид Солонгост ирэх болсон.

БНСУ-д ажиллах хүч илгээгч байгууллагуудын тухай

Заг ХХК

"Заг" компани 1998 оны 5 сарын 12-ноос 2002 оны 12 сарын 10-ны хооронд нийт 997 ажилтан дадлага эзэмшүүлэхээр гаргасан. Монгол ажилчдад хөгжилтэй орны шинэ техник, технологийг сургах, тухайн улсын хэл сургах, ажлын ур чадварыг дээшлүүлэх, Монголын ажилгүйдлийн түвшинг бууруулах, гадаад валютын оролтыг нэмэгдүүлэх, өрх, иргэдийн орлогыг дээшлүүлэх зорилгоор гадаадад ажиллах хүч гаргах болсон.

18-28 насны нийт 1448 хүнийг гадаадад хөдөлмөр эрхлүүлэхээр зуучилсан нь ОХУ-150, АНУ-22, БНАСАУ-16, БНСУ-983, Японд 277 ажилласан байна.

Монгол Ньюс лейбор ХХК

"Монгол Ньюс-лейбор" компани Монгол улсын иргэдийг БНСУ-д үйлдвэрлэлийн дадлага хийлгэж орчин үеийн техник, технологитой танилцуулах, мэргэжил дээшлүүлэх, харьцангуй өндөр цалинтай ажлын байраар хангаж, тогтвортой орлого олж амьдрал ахуйгаа дээшлүүлэхэд тус дөхөм болох зорилгоор 2003 оны 4 сарын 21-нээс одоог хүртэл нийт 5532¹¹ хүнийг үйлдвэрийн дадлага эзэмшүүлж байна.

БНСУ-д байгаа төлөөлөгчийн газар нь 6 солонгос 4 монгол ажилтантайгаар үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа бөгөөд Пусан, Тэгү, Дэжонд тус бүр нэг нэг солонгос төлөөлөгчтэй. Дадлага хийгчдийг үйлдвэрт нь эргэж очин санал хүсэлтийг нь сонсож тус дэмжлэг үзүүлсэн байдлыг он тус бүрт хувиар үзүүлбэл 2003 онд 80%-тай, 2004 онд 75%-тай, 2005 онд 95%-тай болж байна¹².

Үйлдвэрлэлийн дадлага хийгчдийг насны байдлаар нь авч үзвэл 20-25 насныхан 28 хувь, 25-35 насныхан 47 хувь, 35 наснаас дээш насныхан 25 хувьтай байгаа бөгөөд Сөүл, Инчон, Кёнги мужид – 48 хувь, Чолла, Чүнчон мужид – 2 хувь, Пусан, Тэгү, Кённам, Кёнбуг мужид – 28 хувь, Жэжү, Кангвон, бусад жижиг мужуудад – 5 хувь нь ажиллаж байна. <http://www.mnseoul.net/> вэбсайтыг ажиллуулж иргэдийг мэдээллээр хангаж байна.

Зураг¹³ 1

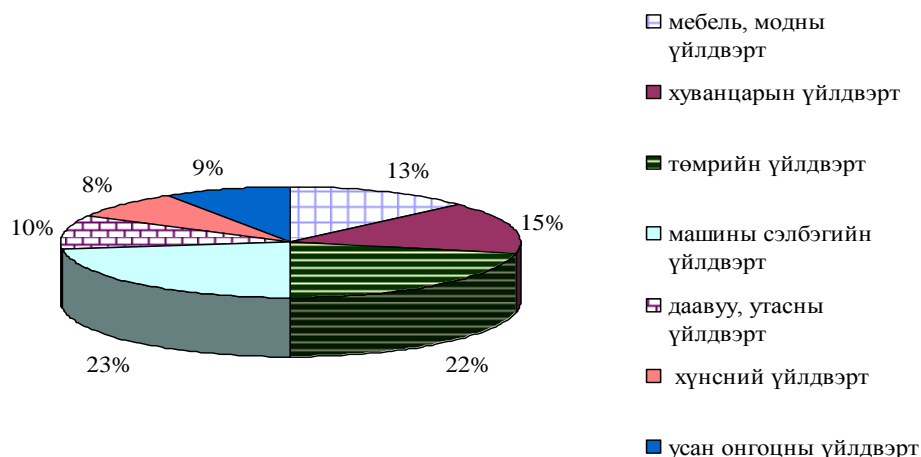


¹¹ НХХЯамнаас 2007 онд хийсэн судалгааны дүнгээс

¹² Монгол Ньюс лейбор ХХК-ны үйл ажиллагааны тайлан

¹³ Мөн тэнд

Үйлдвэрлэлийн дадлагажигчдийн ажиллаж буй салбар /хувиар/



Зуучлагч товчоо ХХК

”Зуучлагч товчоо” анх 2002 онд төрийн 100 хувийн өмчит хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани байдлаар байгуулагдаж, Тайваньд ажиллах хүч гаргаснаар үйл ажиллагаагаа эхэлсэн юм. 2004 онд хувийн өмч давамгайлсан ХХК болсон бөгөөд энэ үеэс өнөөг хүртэл гурван жилийн хугацаанд 11500¹⁴ хүнийг Солонгост хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллуулахаар явуулсан.

Гэрээгээр нийт 9636 иргэн ирээд байгаа нь тооны хувьд ажиллах хүчнээ оруулж буй 15 орны эхний дөрөвт багтаж бөгөөд хууль ёсоор ажиллаж байгаа нийт ажилчдын 60 гаруй хувийг эзэлж¹⁵, 90 хувь нь аж үйлдвэрийн салбарт үлдсэн хэсэг нь хөдөө аж ахуй, үйлчилгээний салбарт ажиллаж байна.

БНСУ-ын Хөдөлмөрийн яамтай “Санамж бичиг” байгуулсан, “Зуучлагч товчоо”-г төрийн өмч давамгайлсан компани болгохоор хэлцэлд хүрсэн учраас түүний төрийн өмчийн асуудлыг зохих хууль журмын дагуу шийдвэрлэж өгөхийг НХХЯ хүсч ТӨХ-нд хандсан байна. Энэ хүсэлтийг ТӨХ 2006 оны наймдугаар сарын 3-ний хуралдаанаар хэлэлцээд төрийн өмч давамгайлсан, хязгаарлагдмал хариуцлагатай “Зуучлагч товчоо” компани болгохоор тогтож, дүрмийн санд орох төрийн өмчийн хувь хэмжээг тогтоон хөрөнгийн эх үүсвэрийг шийдсэн тогтоол гаргажээ.

БНСУ-д ажиллах хүч гаргах асуудлыг цэгцлэх, тус улсын Хөдөлмөрийн яамнаас тавьж байгаа шаардлагыг хэрэгжүүлэх үүднээс “Зуучлагч товчоо”-ноос гадна ажиллах хүч гаргах үйл ажиллагаа эрхлэх төрийн байгууллага байгуулах шийдвэрийн төслийг өнгөрсөн 10 дугаар сард Засгийн газрын хуралдаанд оруулан энэ ажлыг хариуцаж байсан “Зуучлагч товчоо”-той хамтран төрийн өмч давамгайлсан компани байгуулах чиглэл өгсөн байна.

Хөдөө аж ахуйн хоршоологчдын холбоо

Хөдөө аж ахуйн дадлагажигчаар 500 гаруй хүн БНСУ-д ажиллаж байна. 2007 оноос дадлагажигчийн тогтолцоо халагдсан тул өмнө нь энэ системийн дагуу ирээд хугацаа дуусаагүй байгаа ажилчдыг ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системд шилжүүлэн ажиллуулж байна.

¹⁴ Зуучлах товчоо ажиллах хүч гаргасан хэвээрээ 2007.05.26 Монголын мэдээ

¹⁵ Гэрээт ажилчдын тухай танилцуулга 2007 оны 5 дугаар сарын 5-ний өдөр, Монгол Улсаас БНСУ-д суугаа Элчин сайдын Яамны мэдээ

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

СУДАЛГААНЫ УДИРДАМЖ

Үндэслэл

“Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай” Монгол Улсын хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойшхи хугацаанд манай улсын олон мянган иргэн ажиллах хүч гадаадад зуучлах тусгай зөвшөөрөлтэй аж ахуйн нэгж, байгууллагаар зуучлуулан БНСУ, Япон, БНЧУ, БНУУ, Тайваньд хөдөлмөрийн гэрээгээр болон үйлдвэрлэлийн дадлагажигчаар ажиллаж байна.

Зөвхөн 2006 онд нийт 7000 гаруй хүн барилга, төмөрлөгийн, машин засвар, сэлбэг, электроник, хуванцар, барилгын засал чимэглэлийн зэрэг үйлдвэрлэлд хөдөлмөрийн гэрээгээр болон үйлдвэрлэлийн дадлага хийхээр явжээ.

БНСУ нь албан ёсоор хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллагсдын хийгээд албан бусаар хөдөлмөр эрхэлж буй монголчуудын тоогоор тэргүүлдэг. Өнөөгийн байдлаар БНСУ-д нийт 28000 гаруй Монгол хүн ажиллаж, амьдарч байгаа ч тэдний 60 орчим хувь нь албан ёсны гэрээгээр хөдөлмөр эрхэлдэг байна.

БНСУ-ын үйлдвэрийн дадлагажигч хүлээн авах тогтолцоо халагдаж байгаа, “Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай МУ-ын хууль”-ийг шинэчилэн найруулах болсон хийгээд хувийн өмч бүхий гадаадад ажиллах хүч зуучлах товчоодын эрх цуцлагдаж байгаа зэрэг онцлог нөхцөл байдлууд нь БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдийн эрхийн хэрэгжилтэнд чухал нөлөө үзүүлэх учраас энэхүү судалгааны ажлыг хийх болсон юм.

Зорилго

БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй Монгол иргэдийн эрхийн хэрэгжилт болон тэдний эрх ашгийг хамгаалах үүрэг бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагаанд үнэлгээ хийж, цаашид сайжруулах санал, зөвлөмж гаргах

Зорилт

- БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох
- БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдийн эрхийн хэрэгжилтэд үнэлэлт өгөх
- Хөдөлмөрийн гэрээгээр БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдийн гэрээний биелэлт, зуучлагч байгууллагуудын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлж байгаа байдлыг үнэлэх
- БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдэд тулгарч буй нийтлэг хүндрэл бэрхшээлтэй байдлыг тогтоох, засаж сайжруулах арга замыг тодорхойлох

Объект

БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэд, Монгол ажилчдыг ажиллуулж буй солонгосын үйлдвэр, компанийн удирдлага, Монгол ажиллагсдын эрх, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг байгууллагууд, хүний эрх, түүний дотор хөдөлмөрлөх эрхтэй холбогдсон харилцаа, нөхцөл байдлуудыг хамаарна.

Судалгааны аргууд

Судалгааны мэдээлэл цуглуулахад социологийн судалгааны түгээмэл аргуудыг хослуулах байдлаар ашигласан бөгөөд үндсэн мэдээллийг анкетын аргаар цуглуулан нэмэлт, тодруулах мэдээллийг баримт бичгийн шинжилгээ, ганцаарчилсан ярилцлага, бүлгийн ярилцлага, экспертийн асуулгаар цуглуулсан болно.

Мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийхдээ судалгааны зорилго, мэдээлэл цуглуулахаар сонгосон аргуудтай уялдуулан мэдээлэл дэх шинж тэмдгийн утгуудыг тоон болон тоон бус шинжээр илэрхийлэгдэх байдлаар нь ангилан дүн шинжилгээ хийнэ. Үүнд:

А. Анкетын аргаар цуглуулсан тоон мэдээлэлд нийгмийн судалгааны мэдээллийг боловсруулдаг SPSS 13.0 программыг ашиглан математик, статистик шинжилгээ хийнэ.

Б. Тоон бус утгаар илэрхийлэгдэх мэдээлэлд /ажиглалт, фокус бүлгийн ярилцлага, баримт бичгийн судалгаа/ чанарын боловсруулалт хийнэ.

Судалгааны түүвэр

Судлагдаж буй сэдвийн онцлогоос хамааран эх олонлогоос түүвэр олонлогийг сонгохдоо олон шатат хийгээд энгийн санамсаргүй, механик сонголттой түүврийн аргуудыг ашигласан. /Судалгаанд оролцогчдын тухай хэсгээс дэлгэрүүлэн харна уу/

Судалгааны зохион байгуулалт

Судалгааг МУГОЖДҮАХ санаачлан тус холбооны БНСУ дахь суурин төлөөлөгчийн газар, Монголын амьдрал ХК-аас санхүүжүүлсэн бөгөөд судалгааны мэдээлэл, аргазүйн мэргэжлийн үйл ажиллагааг Филантропи Хөгжлийн төлөө төвөөс хариуцан хэрэгжүүлсэн. Судалгааны мэдээлэл цуглуулах ажлын хэсгийг Монгол Улсын ХЭҮК удирдан НХХЯ, УМХГ, МУГОЖДҮАХ, Филантропи Хөгжлийн төлөө төвийн төлөөлөл бүхий судлаачдын баг бүрдүүлсэн.

СЭДВИЙН СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ

БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй монголчуудын нийгмийн хийгээд эрхийн байдал, тулгамдаж буй асуудлуудыг шууд байдлаар хөндөн судалсан дараахи судалгаануудыг дурьдаж болох юм.

- НХХЯамнаас 2007 онд хийсэн Гадаадад хөдөлмөр эрхлэхийг зуучлах үйлчилгээнд хамрагдаж буй болон хамрагдахаар хандаж буй иргэдийн хэрэгцээ, хүсэл эрмэлзэл, үйлчилгээний цар хүрээ, чанар хүртээмж, үйлчилгээ үзүүлэгч болон үйлчлүүлэгчийн үйл ажиллагаанд гарч буй ололт, амжилт, алдаа сургамж, саад бэрхшээлийг тодорхойлох зорилгоор Монгол Ньюс лейбор ХХК, Заг ХХК-ны үйлчлүүлэгсдийн дунд явуулсан судалгаа
- НҮБ-ын ХАС-ийн дэмжлэгтэйгээр Монголын Хүн ам ба Хөгжил Нийгэмлэг 2004 онд хэрэгжүүлсэн “Монгол иргэдийн гадаадад хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, үр дагавар” судалгаа
- БНСУ-ын Эрүүл мэндийн хөгжлийг дэмжих олон улсын сангийн захиалгаар Чомбуг Их Сургуулийн Социологийн салбарын багш оюутнуудын хэрэгжүүлсэн “БНСУ-д хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын ажилчдын нийгэм, эрүүл мэндийн байдал” судалгаа
- БНСУ-ын Хүний эрхийн Комисс, Чомбугийн Их Сургуулийн Нийгмийн судалгааны Хүрээлэнтэй хамтран хэрэгжүүлсэн “Гадаадын ажилчдын эрхийн байдал” судалгаа

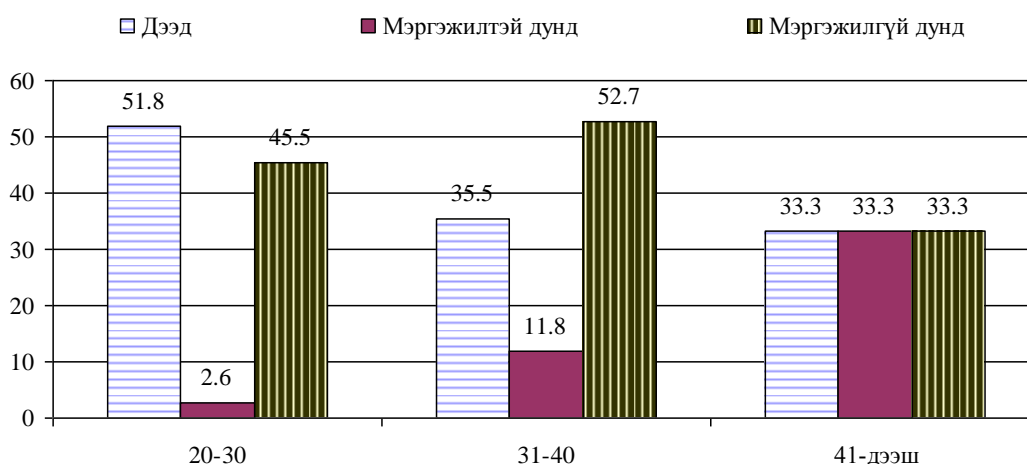
- Филантропи Хөгжлийн төлөө төвөөс БНСУ-ын Сөүл хотод ажиллаж, амьдарч буй Монгол иргэдийн дунд явуулсан туршилтын судалгаа тус тус хийгдсэн байна.

СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧДЫН ТУХАЙ

Нас: Судалгаанд БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй 20-60 насны 330 хүн хамрагдсан бөгөөд дундаж нас нь 30 байгаа нь хууль ёсны дагуу хөдөлмөр эрхлэх гадаад ажилчдад насны хязгаар зааж өгдөгтэй холбоотой юм. Тодруулан хэлбэл судалгаанд оролцогчдын 60,3 хувь буюу 199 хүн 30 хүртэлх, 31-40 насныхан 33,9 хувийг тус тус эзэлж байна.

Зураг 2

Судалгаанд оролцогчдын насны бүлэг, боловсролын үзүүлэлтээр /хувиар/



30 хүртэлх насны залуусын 51,8 хувь нь дээд боловсролтой байхад 31-40 насныхны 52,7 хувийг мэргэжилгүй дунд буюу бүрэн болон бүрэн бус дунд боловсролтой хүмүүс эзэлж байна. Түүнчлэн 30 хүртэлх насныхны 63,7 хувь нь өмнө нь эх орондоо байхдаа хувийн секторт ажиллаж байсан бол 31-ээс дээш насныхны 41,4 хувь нь төрийн байгууллагад ажиллаж байжээ. Судалгаанд хамрагдсан 30-аас дээш насны хүмүүсийн дунд хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж байгаа хүн байгаагүй бөгөөд барилгын салбарт 30-аас доош насныхныг бодвол /9,5%/ илүү ажилладаг байна.

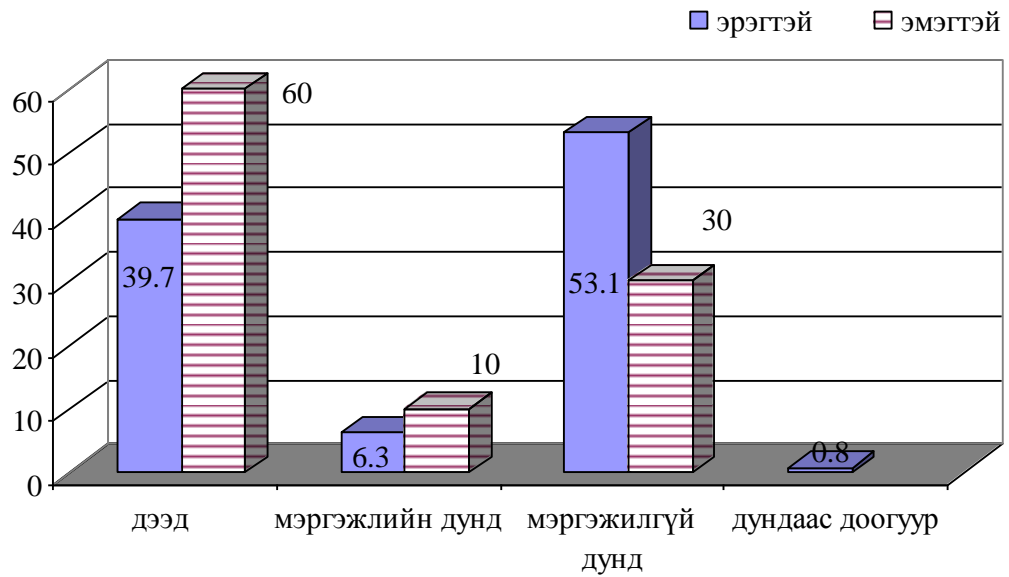
30-аас дээш насны дөрвөн хүн тутмын гурав нь буюу 75,0 хувь нь орлогоо нэмэгдүүлэх зорилгоор Солонгос орныг зорьсон бол 30-аас доош насны ойролцоогоор гурван хүн тутмын хоёр нь буюу 65,3 хувь нь энэхүү зорилгыг өмнөө тавьжээ. Тэдний дунд өөрийгөө хөгжүүлэх, юм үзэж нүд тайлах зорилготой хүмүүс багагүй байна.

40 хүртэлх насны хүмүүсийн дөрөвний гурав нь буюу 74,4 хувь нь, харин түүнээс дээш насны хүмүүсийн дөрөвний нэг буюу 26,7 хувь нь гэрээгээр ажиллаж байгаа ажээ.

Хүйс: Судалгаанд оролцсон 330 хүний 75,8 хувь нь буюу 250 нь эрэгтэйчүүд байлаа. Дөрөвний нэг хувийг нь эзэлж буй эмэгтэйчүүдийн 60 хувь нь дээд боловсролтой бөгөөд эмч, эмнэлгийн ажилтан /20,0%/, инженер /20,0%/, багш, орчуулагч, сэтгүүлч /29,2%/ мэргэжилтэй байв. Эрэгтэйчүүдийн хувьд инженер, эдийн засагч, техник, технологийн мэргэжлийн хүмүүс түлхүү байгаа юм.

Зураг 3

Судалгаанд оролцогчдын хүйсийн байдал, боловсролын үзүүлэлтээр /хувиар/

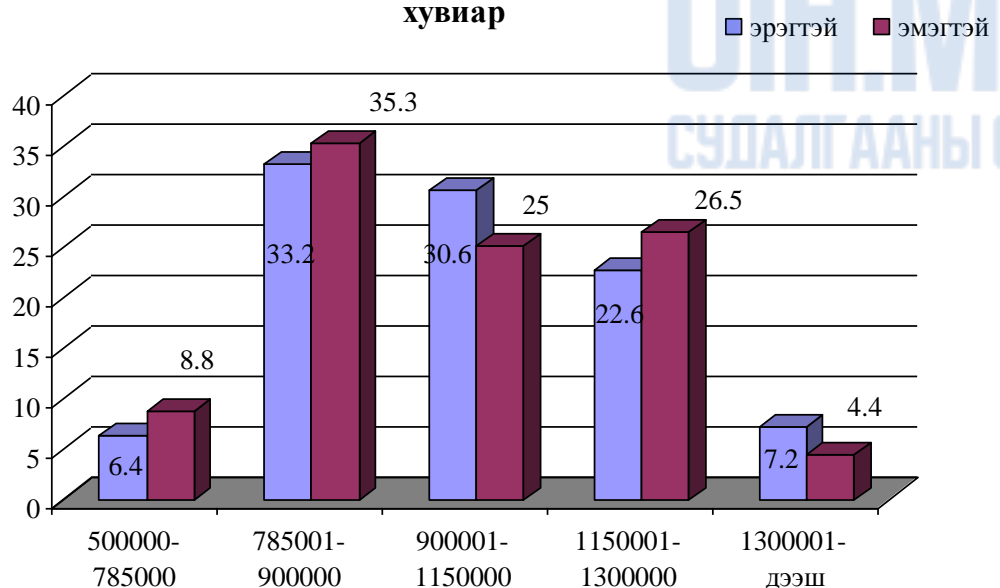


Ажил эрхлэлтийн үзүүлэлтийг хүйсээр авч үзэхэд эмэгтэйчүүд урьд өмнө нь эх орондоо төрийн байгууллагад /30,0%/, эрэгтэйчүүд хувийн байгууллагад /63,2%/ түлхүү ажиллаж байсан бол Солонгост үйлчилгээний ажил /15,6%/-д эмэгтэйчүүд, барилга, хөдөө аж ахуйн салбарт эрэгтэйчүүд /11,1%/ илүү ажиллаж байна. Харин Солонгос улсад ирж ажиллах болсон шалтгааны тухайд эрэгтэйчүүд илүү орлогоо нэмэгдүүлэхийг зорьсон бол эмэгтэйчүүд гэр бүлийнхэнтэйгээ хамт байх болон газар үзэх, ур чадвараа ахиулах зэрэг шалтгаанаар ирсэн байна.

Хамгийн өндөр орлогыг эрэгтэйчүүд илүү олдог байна. Зургаас дэлгэрүүлэн үзнэ үү.

Зураг 4

Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн орлогийн байдал, хувиар



ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ. ҮНДСЭН ҮР ДҮН

ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭХТЭЙ ХОЛБООТОЙ НИЙТЛЭГ АСУУДЛУУД

БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх болсон шалтгаан:

БНСУ-д ажиллагсдын олонх нь амьдрал, ахуй, эдийн засгийн нөхцлөө дээшлүүлэх зорилгоор ажиллаж байгаа бөгөөд судалгаанд хамрагдагсдын 83,0 хувь буюу 274 хүн ийм л зорилгоор БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх замыг сонгожээ.

БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх болсон шалтгааныг үндсэндээ “мөнгө олох” гэж болох ч ач холбогдлын дарааллаар нь дараахи бүлгүүдэд ангилан үзэж болох юм.

Мөнгө: Гадаадад хүнд хүчир ажлаас ч халшрахгүйгээр хөдөлмөр эрхлэхээр зорьж ирсэн туйлын зорилго нь “ахиухан шиг мөнгө олох” явдал. Судалгаанд оролцогчдыг энэхүү асуудалд хандаж байгаагаар нь орлоготой болохыг зоригсод, орлогоо нэмэгдүүлэхийг зоригсод гэж ангилж үзэж болох ч үндсэн нэг л зорилготой хүмүүс юм.

Орлоготой болохыг зоригсод нийт судалгаанд оролцогчдын 14,5 хувийг эзэлж байгаа бөгөөд “Монголд ажил олдохгүй байсан” хэмээх үндэслэлээр энд ирцгээжээ. Гэсэн ч тэдний дөнгөж 12,5 хувь нь л өмнө нь эрхэлсэн тодорхой ажилгүй нэгэн байсан төдийгүй бараг тал нь /52,1%/ төрийн болон хувийн салбарт ажил, алба хашиж, 29,2 хувь нь хувиараа жижиг бизнес эрхэлж байжээ. Үүнийг нь тэдний “орлого” хэмээх ойлголтын онцлогтой холбон тайлбарлаж болох юм.

Орлогоо нэмэгдүүлэхийг зоригсод нийт судалгаанд оролцогчдын 69,0 хувийг эзэлж байна. Тэднийг хүн ам зүйн шинж байдлаар нь авч үзвэл эрэгтэйчүүд /70,4%/ эмэгтэйчүүдээс /62,5%/ илүү байгаа төдийгүй 30-аас дээш насны дөрвөн хүн тутмын гурав нь ийм зорилгыг өмнөө тавьсны дийлэнх гэрээний ажилчид бүрдүүлжээ.

Туршлага хуримтлуулах: Судалгаанд оролцогчдын 20 хувь буюу 68 хүн насны өөрт хэрэгтэй мэдлэг, туршлагыг хуримтлуулах, харь орны соёлтой танилцах, суралцах зорилгыг тэргүүнд тавихийн сацуу хажуугаар нь “мөнгө” хийх зорилгоор БНСУ-ыг зорьцгоосон ажээ. 30 хүртэлх насныхны хувьд амьдралын туршлага, ажлын дөртэй болохоос гадна гадаадад ажиллаж, амьдрах сонирхол түлхүү байгаа бол 40-ээс дээш насны дунд туршлага хуримтлуулахыг эн тэргүүнд зорьсон байна. Ийм зорилготой хүмүүс гол төлөв дунд болон дундаас дээш боловсролтой, “гэрээний” бус буюу хараар болон гэрээгээр ирээд харласан хүмүүс байв.

Ойр дотныхоо хүмүүсийг зоригсод: Тэдний дунд эмэгтэйчүүд түлхүү байгаа бүгд сүүлийн 3 жилд очсон байна. Насны хувьд 30-аас дээш насны дундаж боловсролтой, өмнө нь хувийн салбарт хөдөлмөр эрхэлж байгаад Солонгост хараар болон гэрээгээр ирээд харласан одоогоор үйлдвэрлэл / 76,9%/ болон үйлчилгээний /15,4%/ салбарт хүмүүс байна. Нэгэнтээ гэр бүл, хамаатан садан, ойр дотны хүмүүсээ зорьж ирэгсдийн хувьд ажил хийж мөнгө олох нь анхныхаа зорилгоос дутуугүй байдаг бөгөөд харьцангуй туршлагатай хүмүүс дээр ирдэг тул ихэнх нь /60,0%/ нэг саяаас дээш воны орлоготой ажилладаг байна.

Төсөөлөл ба бодит байдал:

... 90 –ээд оны дунд үед Солонгост ирсэн монголчуудтай харьцуулахад одоо ажиллаж байгаа монголчуудын ихэнх нь сул дорой, бүдүүлэг, хүний эв олж чаддаггүй, бусдадаа туслах нь битгий хэл өөрийгөө ч авч явах чадваргүй арчаагүй болсон юм шиг санагддаг. Энд гудамжны амьдралтай монголчууд элбэг харагдах болж сандал дээр унтаад л, бороо орохоор шүүхэр гаргаж дээрээ барьчихаад үргэлжлүүлээд унтаж л байдаг, өмссөн зүүсэн нь авах юмгүй...

БНСУ-д бизнес эрхлэгч Г

зэрэгцээ бие организмд өөрчлөлт гарах, хоол унд нь тохирохгүй, ажлын нөхцөл, ачаалалд дасахгүй, хангалттай амарч чадахгүй байх зэрэг хүндрэлүүд ямар нэг хэмжээгээр тулгардаг байна. Солонгост ирж буй монголчуудын Солонгос хэл, хүмүүсийн зан байдал, ёс заншлын хийгээд системийн онцлог, тухайн улсад ажиллаж амьдрахад анхаарах эрх үүрэг, аюулгүйн ажиллагааны дүрэм журам зэргийн талаарх мэдлэг, мэдээлэл хангалтгүй байдаг¹⁶. Энэ байдал нь тэдэнд зориулсан сургалтын агуулга, чанарт өөрчлөлт хийж зүй шаардлагатай байгааг харуулж байна. Холбогдох ажилтны үзэж байгаагаар шинэ орчин нөхцөлд дасан зохицож чадвар муутай байх нь хөдөө, орон нутгийн иргэдэд илүүтэй тохиолдож байна.¹⁷

“Монголчууд бидэнтэй царай зүс адил, зан ааш төстэй байдаг бөгөөд дээр үеийн Солонгосын хөдөөний хүнийг санагдуулдаг. Хүн сайтай, даруу төлөв, шударга зантай, ажилсаг хүмүүс тул ажиллахад хүндрэл байдаггүй ч хагас бүтэн сайнд энэ хавьд байдаг Монгол хоолны газар очин архи уун мөнгөө дэмий үрдэг. Монголчуудын гар утсаа байн байн солиод байдгийн учрыг нь ойлгодоггүй. Солонгос хүмүүс нэг утас авсан л бол тэрийгээ 5-6 жил эвдэрч гэмтгэл нь хэрэглэдэг.

Сувон дахь вакум цонхны үйлдвэрийн менежер А

байж, гурван хүн тутмын нэг нь /34,2%/ орон байрны тулгамдсан асуудалтай тулгарсан гэнэ.

Харилцааны бэрхшээлүүд нь тэнд ажиллаж, амьдарч байгаа хүмүүст нийтлэг тулгарч байгаа ч хууль ёсны дагуу гэрээгээр ажиллагсдын хувьд зарим бэрхшээлтэй байдлууд нь илүү тохиолдож байгааг дараахи зургаас харах боломжтой юм.

Орлого муутай, амьдралын нөхцөл хангалтгүй ихэнх Монгол иргэдийн хувьд сард дунджаар сая төгрөгний цалин ямар сонсогдох нь ойлгомжтой. Бараг л нэг жилийн цалингаараа нэг өрөө байр авчих боломжтой тул өөрийг нь хүлээж буй ажил, нөхцөл, аюул ослоос ч үл эмээн БНСУ-г зорих нь элбэг. Үүний зэрэгцээ гадаад орныг үзэж, тэндэхийн соёлтой танилцах хүсэл ч түүнээс дутуугүй аж.

Монгол ажилчид БНСУ-д очсон даруйдаа сургалтад хамрагддаг ч хэлний бэрхшээлийн улмаас үйлдвэрийнхээ эзэн, бусад ажилчидтай харилцаж, өөрт тулгарч буй асуудлаа ойлгуулж чадахгүй байхын

Энд ажиллахаар ирж буй Монгол иргэд Солонгос хэлний тодорхой мэдлэгтэй ирж байвал ажил олгогчид гэхээсээ илүү өөрсдөд нь хэрэгтэй. Өөрийгөө илэрхийлэн өлсөж ядарч байгаагаа, өвдөж байгаагаа хэлж чаддаг байвал маш сайн.

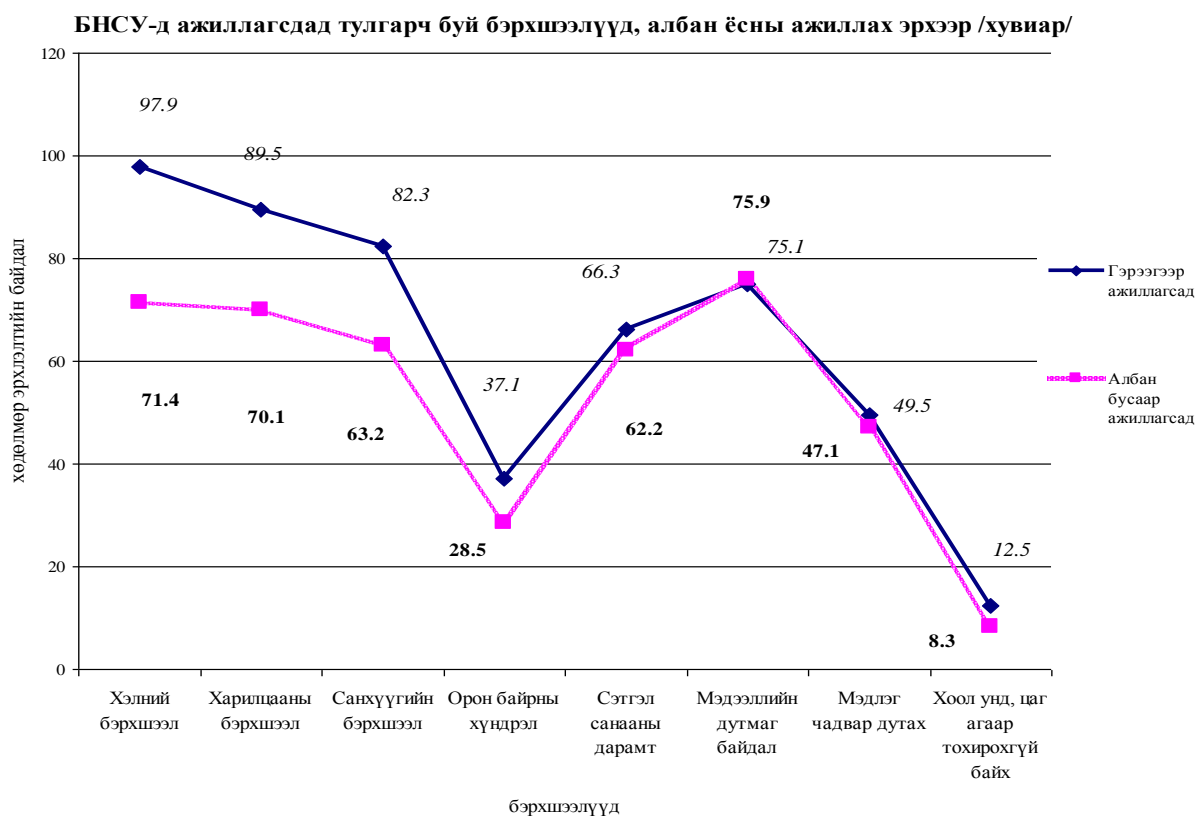
Ансаны цаасан хайрцагний үйлдвэрийн эзэн И

БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдийн санал асуулгад хариулсан байдлаас ч дээрх нөхцөл байдал батлагдаж байгаа юм. Судалгаанд оролцсон нийт хүмүүсийн 88,3 хувьд нь харилцааны бэрхшээл байнга болон хааяа ямар нэг хэмжээгээр тулгардаг бөгөөд тэр дундаа хэлний бэрхшээл 92,1 хувьд нь, харилцан ойлголцож чадахгүй байх бэрхшээл 84,5 хувьд нь тулгардаг байна. Хувь хүнд шууд хамаарах энэхүү бэрхшээлүүдийн дараагаар мэдээллийн дутмаг байдал /71,3%/, цалинтайгаа золгох хүртэлээ амьдрахад шаардагдах санхүүгийн хүндрэл /75,1%/ оржээ. Эдгээр нь бараг хүн бүрт тулгардаг бол судалгаанд оролцсон хүмүүсийн гурван хүн тутмын хоёр нь /64,6%/ сэтгэл санааны багагүй дарамтад орж, хоёр хүн тутмын нэг нь /50,9%/ хоол унд тохирохгүй, цаг агаарт нь дасахгүй байж, гурван хүн тутмын нэг нь /34,2%/ орон байрны тулгамдсан асуудалтай тулгарсан гэнэ.

¹⁶ БНСУ-д суугаа Монгол Улсын Элчин сайдын яам, нэгдүгээр нарийн бичгийн дарга Б.Жаргалсайхантай хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс

¹⁷ “Монгол Ньюс Лейбор”ХХК-ийн ажилтан Р.Занданцогттой хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс

Зураг 5



Хөдөлмөрийн орчин ба нөхцөл:

“ . . . Хүн тогтохын аргагүй байранд маш хүнд хортой ажил хийлгэдэг, вагончикт олноор нь амьдруулдаг газрууд бий. Жижигхэн байранд олноороо зэрэгцэн унтаад эргэхдээ нэг хоёрын гурваа гэж байгаад зэрэг эргэдэг хүмүүс байхад том үйлдвэрт ажиллаж, зочид буудалд байрлан амьдардаг хүмүүс ч бий. Жижиг үйлдвэрүүдэд ямар нэг байдлаар хүний эрх байнга зөрчигдөж байдаг бөгөөд харамсалтай ихэнх монголчууд тийм үйлдвэрүүдэд ажилладаг”

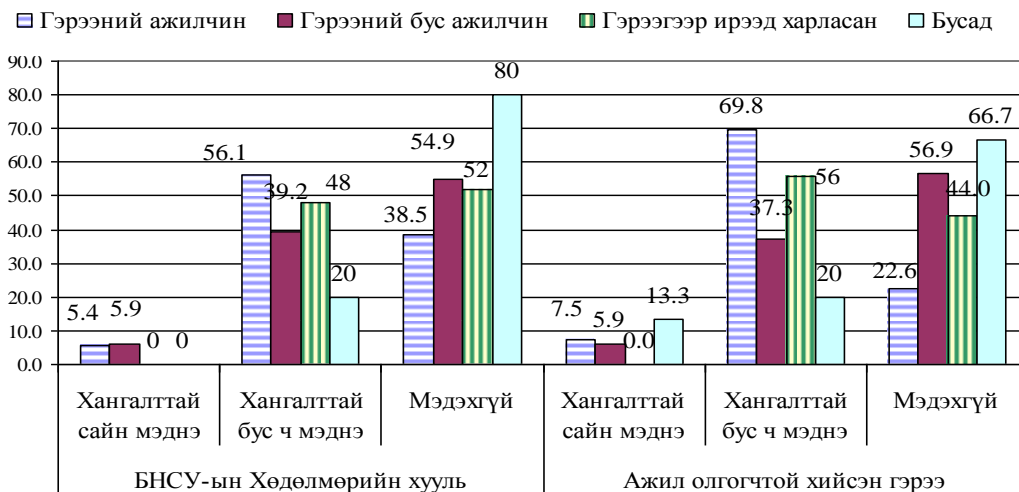
Ансан дахь Монголын хөрөнгө оруулалттай компанийн захирал Т

Судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 4,8 хувь нь БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, 7,0 хувь нь Ажил олгогчтой байгуулсан гэрээний агуулгыг хангалттай сайн мэдэж байгаа ажээ. Хөдөлмөрийн хууль болон гэрээний нөхцлийн талаар гэрээний ажилчид арай илүү мэдлэгтэй байхад хараар очиж ажиллагсад болон визний хугацаанд түр хөдөлмөр эрхлэгсэд хангалтгүй мэдлэгтэй байна. Энэ нь Монгол ажилчдын эрх зөрчигдөхөд нөлөөлж байгаа юм.

Манай иргэд өөрсдөө эрхээ хөндөгдөж байна гэдгээ хүртэл мэддэггүй, ингэх л ёстой юм байх гэж боддог ажээ¹⁸.

¹⁸ БНСУ-д суугаа Монгол Улсын Элчин сайдын яам, нэгдүгээр нарийн бичгийн дарга Б.Жаргалсайхантай хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс

Хөдөлмөрийн нөхцлийн талаарх мэдлэг, албан ёсны ажиллах эрхээр



Хууль бусаар хөдөлмөрлөж эрхэлж буй монголчууд илүү хүнд нөхцөлд ажилладаг нь зурагнаас харагдаж байна. Хэдийгээр гэрээний ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөл хууль бусаар ажиллагсдынхаас илүү байгаа ч судалгаанд оролцсон гэрээт ажиллагсдын таван хүн тутмын нэг нь ажлын цаг, хөдөлмөрийн хөлсний хувьд “асуудал”-тай байдаг төдийгүй тал хувь нь хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны хувьд хангалттай нөхцөлд ажилладаггүй аж. Нийт судалгаанд оролцогчдын 24,5 хувь нь л гэрэлтүүлэг, агааржуулалт, тоосжилт гэх зэрэг үзүүлэлтээр шаардлага хангахуйц ажлын байранд ажилладаг гэжээ.

Монгол ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөл, албан ёсны ажиллах эрхээр /хувиар/



Түүнчлэн ажил олгогчдын дөнгөж 26,7 хувь нь ажиллагсадтай байгуулсан хөдөлмөр эрхлэх гэрээнд заагдсан үүргээ хангалттай биелүүлдэг бөгөөд ажиллагсдынхаа асуудлыг дараахи байдлаар хангадаг байна.

- | | |
|--|-----------|
| - Орон байраар хангасан | 73,0 хувь |
| - Хоолоор хангасан | 47,3 хувь |
| - Эмнэлгийн үзлэгт хамруулсан | 21,8 хувь |
| - Утсан харилцаа, интернэтээр хангасан | 9,4 хувь |

Дээрх бүгдийг анхаардаг ажил олгогчид манай судалгаанд хамрагдагчдын 10 хүрэхгүй хувьд нь таарсан /8,8%/ байлаа. Орон байраар хангагдсан гэх хүмүүсийн 10,3 хувь нь түр сууц буюу контейнерт байрладаг ажээ.

Судалгаанд оролцогчдын 60,3 хувь буюу ойролцоогоор таван хүн тутмын гурав нь хөдөлмөрийн хөлснөөсөө нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг боловч 34,2 хувь нь л Нийгмийн даатгалын талаарх Монгол Улс болон БНСУ-ын хооронд байгуулсан гэрээний талаар сонсож, мэдсэн байлаа. БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэд тус улсын Үндэсний тэтгэврийн системд хамрагдан сарын цалингаасаа 4,5 хувиар шимтгэл төлдөг. Түүнчлэн зарим иргэд гадаадад ажилласан жилээ тасралтгүй байлгахын тулд Монгол Улсын Нийгмийн Даатгалын тухай хуулийн дагуу тэтгэврийн даатгалд даатгуулж Монгол, БНСУ-ын тэтгэврийн даатгалын санд давхар шимтгэл төлдөг байна.¹⁹

Манай улс нийгмийн даатгалын албаа БНСУ-д байршуулах талаар тус улсын Тэтгэврийн корпорациар дамжуулан Хууль зүйн яаманд хандаад байгаа бөгөөд одоогоор нийгмийн даатгалын 2 төлөөлөгч Кореа эксченж банкны Чунгу дүүрэг дэх салбарт, 2 төлөөлөгч “Монгол Ньюс лейбор” ХХК-ны байранд түр байрлаж ажил үйлчилгээ явуулж байна. БНСУ-д ажиллаж буй Монгол ажилчдын 8 хувь нь буюу 1600 гаруй иргэд одоогоор нийгмийн даатгалд хамрагдаж сертификатаа аваад байгаа төдийгүй нийгмийн даатгалд хамрагдахын ач холбогдлыг сайн ойлгоогүй, мэдээлэл сурталчилгааны ажил дутмаг байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдаж байлаа.

ХҮНИЙ ҮНДСЭН ЭРХ БА ХЭРЭГЖИЛТ

Хүн бүр энэ Тунхаглалд заасан бүхий л эрх, эрх чөлөөг арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, улс төрийн болон бусад үзэл бодол, үндэсний буюу нийгмийн гарал, эд хөрөнгө, язгуур угсаа болон бусад байдлын ялгааг эс харгалзан ямар ч гадуурхалгүйгээр эдлэх ёстой.

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалаас...

Амьд явах эрх:

БНСУ-д монгол иргэд ажиллах болсон цагаас хойш өнөөг хүртэл²⁰ 378 хүн хүний нутагт нас баржээ. 2006 онд 32 иргэн нас барсны ихэнх нь авто маншины осолд оржээ. Мөн үйлдвэрлэлийн ослын улмаас ч цөөнгүй хүн нас барсан байна. Нас баралтын шалтгаанд эдгээрийн дараагаар өвчин хүндэрсэн,

согтуугийн улмаас бусдын гарт амь үрэгдсэн хийгээд амиа хорлосон тохиолдлууд ордог байна.

Авто машины осол нь ихэвчлэн авто тээврийн хэрэгсэл согтуугаар жолоодож явсан, хурд хэтрүүлснээс болсон байх бөгөөд энэ шалтгааны улмаас гэмтэж бэртсэн, хөдөлмөрийн

¹⁹ УМХГ-ын хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын хяналтын улсын байцаагч Д.Наранцэцэг “БНСУ-д ажиллаж буй иргэд нийгмийн даатгалд хамрагдаж байгаа байдлын талаар” танилцуулга

²⁰ 2007 оны 05 сарын байдлаар

чадвараа түр хугацаагаар алдсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон тохиолдлууд нь ч их байдаг байна.

Архи хэтрүүлэн хэрэглэж, улмаар өөр хоорондоо болон солонгос хүмүүстэй муудалцах, зодолдох, хүний амь нас бүрэлгэх, эрүүл мэндийг нь хохироох тохиолдол түгээмэл гарч байна.

Дунджаар 10 хоногт 1 иргэн нас барж, 5 иргэн хэрэг зөрчилд холбогдож, 6 хүн гэмтэж, бэртэж, өвчилж байна.

Монгол Улсаас БНСУ-д суугаа
Элчин сайдын Яам
2007.05.04

Халдашгүй, чөлөөтэй байх эрх:

Судалгаа хийх үеийн байдлаар Монгол Улсын 16 иргэн БНСУ-ын шоронд 2-12 жилийн ял эдэлж, 14 иргэн цагдан хоригдож байна. Эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааны явцад Монгол иргэдийн эрхийг зөрчсөн тухай ноцтой мэдээлэл байхгүй ч гадаадад ажиллаж буй иргэд хууль зүйн туслалцаа авах боломжийг нэмэгдүүлэх зайлшгүй шаардлагатай байгаа нь зарим жишээ, тохиолдол харуулж байна.

БНСУ-д оршин суух визийн зөвшөөрөлгүй ажиллаж буй гадаадын иргэдийг илрүүлж, саатуулах үүргийг тус улсын цагдаа, цагаачлалын байгууллагын ажилтнууд хүлээдэг. Хууль бусаар оршин сууж буй гадаадын иргэдийг саатуулах байрны харгалзагчид, бусад ажилтнууд саатуулагдсан гадаадын иргэний биед халдах, эрх мэдлээ хэтрүүлэн эрүүл мэндийг нь хохироох тохиолдол цөөнгүй гарч байна.

1980-аад онд Солонгос ажилчдын цалин хурдтайгаар өсч, мөнгөн хуримтлал нэмэгдсэн нь тухайн үед энгийн ажилчин байсан хүмүүсийг жижиг, дунд үйлдвэрлэл бие даан эрхлэх боломжтой болгожээ. Энэ байдал нь өнөөгийн “боловсролгүй” үйлдвэрийн эздийг бий болгоход хүргэсэн байна. Боловсролын түвшин харьцангуй доогуур үйлдвэрийн эзэд бүдүүлэг авирлах, сэтгэлийн хөдөлгөөнөөр асуудалд хандах, албан тушаал, зэрэг зиндаагаа эрхэмлэх байдал түгээмэл байх бөгөөд энэ хэрээрээ ажилчдынхаа эрхийг цөөнгүй зөрчдөг байна.

2007 оны 5 дугаар сард Монгол Улсын иргэн М-ийг Ихотын цагаачлалын албаны саатуулах байранд хоригдож байх үед тус албаны ажилтан Ч зодож, гэмтэл учруулжээ. Үүний улмаас М-ийн толгой байнга өвддөг болсон байна. Цагаачлалын албаны удирдах ажилтнууд Ч-ийн гэм бурууг хүлээн зөвшөөрч, М-ийг нэрээ солиулаад БНСУ-д эргээд ирэхэд ямар ч саадгүй нэвтрүүлэхээ амлан, гомдол гаргахгүй байхыг хүсчээ. М эрхээ хамгаалуулахаар БНСУ-д суугаа МУ-ын ЭСЯ болон Хүний Эрхийн Үндэсний Комисст ханджээ.

ХЭҮК-т ирүүлсэн гомдол,
Картын дугаар 2007/46

Судалгаанд оролцсон хүмүүсийн ойролцоогоор таван хүн тутмын гурав нь үйлдвэрийн эзэд болон хамт ажиллагсдын зүгээс үндэс угсаагаар нь ялгаварлан гадуурхагдах /56,4%/ байдалтай ямар нэг хэмжээгээр тулгардаг гэжээ. Түүнчлэн арван хүн тутмын нэг нь биедээ халдуулан, зодуулсан байна.

БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хуульд зааснаар гадаадын ажилчдыг албадан хадгаламж хийлгэх, паспорт бичиг, баримтыг хурааж авахыг хориглосон байдаг ч энэ нь бодит байдал дээр зөрчигдсөөр байдаг ажээ. Судалгаанд оролцогчдын 10,6 хувь нь үйлдвэрийн эздийн шаардлагаар цалин хөлсөө албадан хадгалуулдаг төдийгүй 21,2 хувь нь бичиг баримтаа үйлдвэрийн эзэн, менежер, санхүүгийн албандаа хураалган хадгалуулдаг гэжээ.

Эрүүл мэндээ хамгаалуулах, эмнэлгийн тусламж авах эрх:

Чомбугийн Их Сургуулиас явуулсан “БНСУ-д хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад ажилчдын нийгэм, эрүүл мэндийн байдал” судалгаагаар гадаад ажилчид эмнэлгийн туслалцаа авч чадахгүй байгаагийн 36.1 хувь нь төлбөрийн чадваргүй, 30.5 хувь нь цаг зав гардаггүй, 6.5 хувь нь байршил мэдэхгүй, 6.3 хувь нь мэдээлэл байхгүйтэй холбон тайлбарлажээ. Үүнээс үзэхэд эмнэлгийн тусламж авч чадаагүй гадаадын иргэдийн арван хүн тутмын 3 нь ажиллаж буй газраасаа чөлөө авч чаддаггүй гэсэн дүгнэлт хийж болохоор байна.

Монгол ажилчдын дунд хийсэн судалгаанаас үзэхэд нийт судалгаанд оролцогчдын 41,2 хувьд нь эмнэлэгт үзүүлэх боломж гардаггүй гэсэн бөгөөд тэдний 12,7 хувь нь шалтгаанаа зав чөлөөгүй байдалтай холбон тайлбарлажээ. Түүнчлэн судалгаанд оролцсон хүмүүсийн 13,3 хувь нь ажиллах явцдаа их бага хэмжээний үйлдвэрлэлийн осолд орсон, 33,3 хувьд нь эрхэлж буй ажил хөдөлмөртэй холбоотойгоор эрүүл мэндэд сөрөг өөрчлөлт гарсан гэжээ.

Энд ирсэн Монголчуудын дунд ходоод, нойр булчирхай зэрэг хоол боловсруулах эртхний эмгэг, цагаан мах эргэх өвчлөл элбэг тохиолддог. Уг нь боломж байвал энэ талаар тусгай эмнэлгийн мэргэжилтнүүд судлаж, эрүүл мэндээ хэрхэн хамгаалах талаар зөвлөгөө өгч байвал маш хэрэгтэй зүйл болох байх. Ийм өвчин бараг л хүн бүрд байдаг.

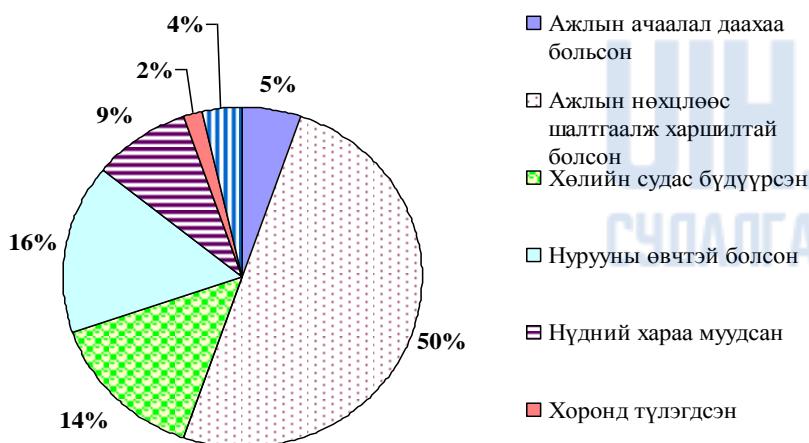
Ажиллах хуч зуучлах товчоодын төлөөлөгчидтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс...

Суурь хүнд өвчтэй хүмүүс чийгтэй, нам дор газар, их ачаалалтай ажиллаж, амралт, хоол хүнсээ тохируулж чадаагүйгээс болж өвчин нь хүндэрч байгаа төдийгүй ходоод, нойр булчирхай, элэг, бөөр, цагаан мах эргэх зэрэг эмгэг Монгол ажилчдын дунд элбэг байдаг ажээ.

Үйлдвэрийн эрүүл ахуйн нөхцлөөс шалтгаалан харшилтай болох байдал элбэг бөгөөд удаан зогсох, хүнд юм өргөх ажлыг эрхэлдэг хүмүүст хөлний судас бүдүүрэх, нуруу, нугасны гэмтэлтэй болох магадлал өндөр байдаг байна.

Зураг 9

Эрхэлж буй хөдөлмөртэй холбоотойгоор эрүүл мэндэд гарсан өөрчлөлт, хувиар



Хүний эрх зөрчигдөхөд хүргэж буй бусад асуудал:

Гадаадад амьдарч, ажиллаж байгаа хүмүүсийн хувьд хууль ёсны эрх зөрчигдөхөөс гадна хувийн амьдралд хүндрэл тулгарах байдал их байна. Судалгаанд оролцогчдын ойролцоогоор гуравны нэгт нь буюу 31,5 хувийнх гэр бүлийн амьдралд бэрхшээл гарсан бөгөөд харилцаанд үл ойлголцол бий болох, улмаар хөндийрэх явдал их тохиолддог байна.

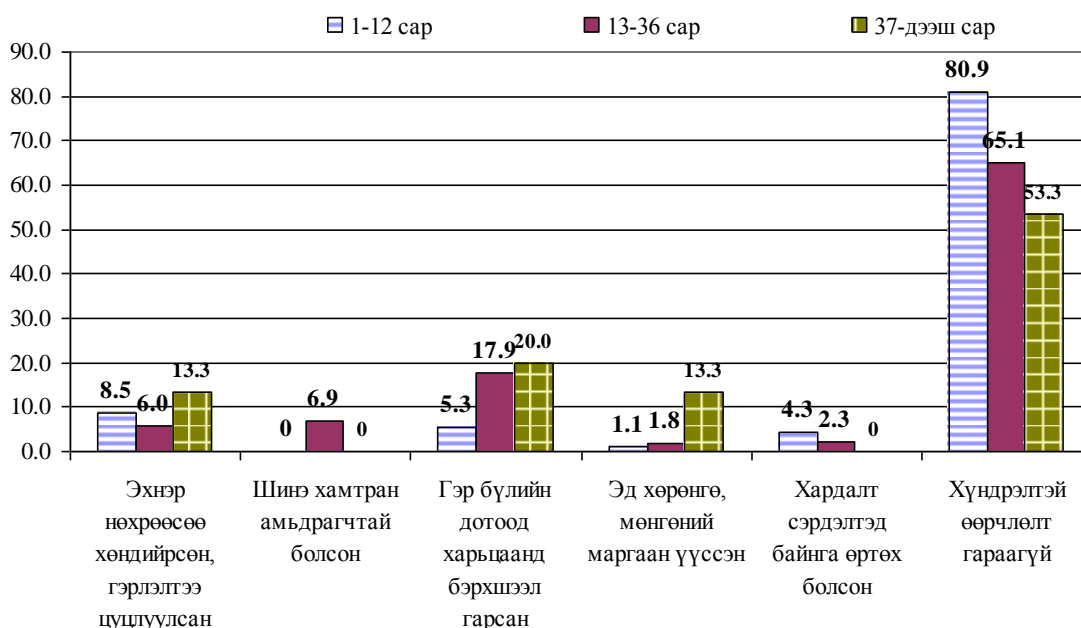
Гэр бүл, ойр дотныхоо хүмүүсээс удаан хугацаагаар хол амьдардаг, ажлын хэт ачаалалд дарагдсан гадаад ажилчид сэтгэлзүйн дарамт, гутралд орох нь элбэг. Түүнчлэн, харьд ажиллагчийн бодит нөхцөл байдлын талаарх мэдээлэл, ойлголт багатай ар гэрийнхний нь зүгээс ч хүндрэл учруулах нь цөөнгүй ажээ. Солонгост ажиллах, амьдрах хугацаандаа шинээр хамтран амьдрагчтай болох нь элбэг байгаа төдийгүй энэ нь гэр бүл салалтад нөлөөлөх боломжтой юм.

“Энд мөнгө гудамд нь овоолготой байдаг гэж зарим хүмүүс боддог. Зовж байж хэдэн вон цуглуулдгийг ар гэрийнхэн нь огт ойлгодоггүйгээс энд байгаа олон хүн сэтгэл санааны дарамт ачаалалтай байдаг.
Ансан дахь Монголын хөрөнгө оруулалттай компанийн захирал Т

Судалгаанд оролцогчдын 7,0 хувь нь гэр бүлээсээ хөндийрсөн, 4,8 хувь нь шинэ хамтран амьдрагчтай болж, 2,7 хувь нь хардалт сэрдэлтэд байнга өртдөг байна.

Зураг 10

Гэр бүлийн болон хувийн амьдралд гарсан хүндрэл, Солонгост оршин суугаа жилээр /хувиар/



Солонгост ажиллах, амьдрах хугацаа болон гэр бүлийн амьдралд гарах сөрөг өөрчлөлт хоёр нь урвуу хамааралтай байгаа бөгөөд хүндрэлтэй асуудал гарахгүй байх нь удах тусам цөөрч байгаа юм. Ажиллаж буй монголчуудын хувьд багагүй бэрхшээл, хүндрэл тулгардаг төдийгүй тэдний хууль ёсны эрх ч зөрчигдсөөр байгаа юм.

Эмэгтэйчүүдийн эрх:

Илүү цагаар маш их ажиллуулдаг мөртлөө илүү цаг ажилласан хөлсийг нь өгдөггүй, хоол байраар хангадаггүй, зоддог, эмэгтэйчүүдийг бэлгийн дарамтад оруулдаг, хүчирхийлдэг гэх мэт асуудлууд маш их байдаг.

Гимпо дахь Монголын хөрөнгө оруулалттай компанийн захирал Ц

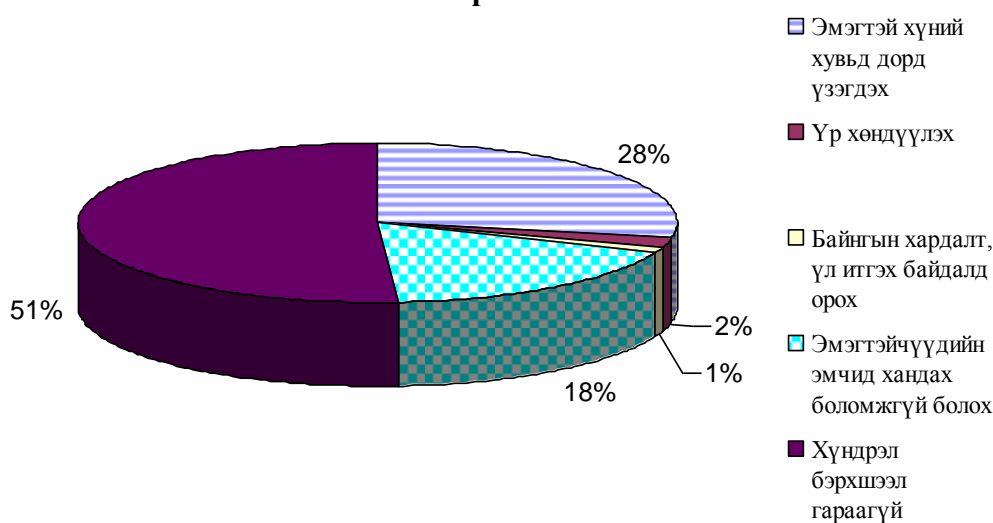
Судалгааны ажлыг хийхдээ БНСУ-д ажиллаж буй Монгол эмэгтэйчүүдийн эрхийн асуудалд анхаарал хандуулсан болно. БНСУ-д ажиллаж буй хүмүүсийн 7000 орчим нь эмэгтэйчүүд байгаа бөгөөд бусад ажилчдад тохиолддог нийтлэг хүндрэлүүдээс гадна ажлын байр олдохгүй байх, ажлын байранд дахь бэлгийн дарамтад өртөх, гэр бүлийн үл ойлголцол, салалт, сэтгэл санааны хямралд илүүтэй өртөх байдлууд

их байдаг ажээ. Эмэгтэйчүүдэд зочид буудал, дүүпүү, загасны үйлдвэрт ажил илүү олддог бөгөөд энд чийгтэй нөхцөлд ажилласнаар бөөр, өндгөвчний өвчлөл ихтэй байдаг²¹.

Монгол эмэгтэйчүүд Солонгос иргэдтэй гэр бүл болох хандлага сүүлийн жилүүдэд огцом өсч байна. Судалгаа хийх үеийн байдлаар 1667 эмэгтэй Солонгос хүнтэй гэр бүл болж, тус улсад амьдарч байгаагийн 150 нь иргэний харьяаллаа сольж, БНСУ-ын иргэн болсон байна. Хэл, соёл иргэншил, ёс заншлын ялгаанаас болж таарч тохирохгүй болж сарних, гэр бүлийн хүчирхийлэлд өртөх, үр хүүхдээ өсгөж хүмүүжүүлэх, аж амьдралаа өөд татахдаа түүртэх бэрхшээл гарч байна²².

Зураг 8

Судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдэд тулгардаг бэрхшээл



Судалгаанд хамрагдсан 2 эмэгтэй бүрийн нэг нь эмэгтэй хүнийхээ хувьд ялгаварлан гадуурхалтад өртдөг байна. Хүйсийн хувьд дорд үзэгдэхээс дутуугүйгээр тулгардаг өөр нэг бэрхшээл бол эмэгтэйчүүдийн эмчид хандах боломжгүй байдал ажээ.



²¹ БНСУ-д Монгол Ньюс лейбор ХХК-ны төлөөлөгч Зориг, Занданцогт, Зуучлах товчооны төлөөлөгч Анхаа, ХАА-ны Хоршоодын холбооны төлөөлөгч Энхзаяа нартай хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс

²² БНСУ-д ажиллаж, амьдарч буй монгол иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах талаар арга хэмжээний санал Монгол Улсаас БНСУ-д суугаа Элчин сайдын Яам Сөүл хот, 2007 оны 5 дугаар сарын 6-ны өдөр

ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХТЭЙ ХОЛБОГДОХ НИЙТЛЭГ ЗӨРЧЛҮҮД

Ажил сонголт:

Солонгосын Засгийн газар гадаадаас ажиллах хүч авах хуулинд цалин хөлс, ажлын байрны нөхцөл, ажлын байраа сонгох, солих асуудлуудыг хангалттай тусгаж чадаагүй. Гадаад ажилчид ажлын байраа 3 удаа солих эрхтэй ч хөдөлмөрийн гэрээг ажлын байранд ирэхээс өмнө байгуулдаг ихээхэн учир дутагдалтай. Хууль бусаар ажиллаж буй иргэдийн хувьд байдал бүр муу байдаг.

*Ансан хотын У
сүмийн пастер И*

“Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс сэргийлэн хамгаалуулах эрхтэй.”²³ Гэрээгээр ажиллаж буй гадаадын ажилчин Хөдөлмөрийн Яамны салбарт хандан ажлын байраа 3 удаа сольж болно.²⁴ Хэдийгээр БНСУ-ын хөдөлмөрийн хуулинд эрх зүйн ийм зохицуулалт байдаг ч бодит байдал дээр хэрэгжилт нь хангалтгүй байдаг ажээ. Монгол ажилчид БНСУ-д очихынхоо өмнө ажлын байрныхаа нөхцлийн талаар хангалттай мэдээлэл авч чаддаггүй байна. БНСУ-д ажиллаж буй гадаад

ажилчид ихэвчлэн бохир, хүнд хэцүү, аюултай орчин ажилладаг тул ажил нь хүнддэх, эрүүл мэндэд таагүй нөлөө үзүүлэх, хөдөлмөрийн нөхцөл тааруу, цалин хөлс нь бага, үйлдвэрийн эзэд болон хамтран ажиллагсадтай таарамжгүй байх зэрэг шалтгаанаар ажлаа солих шаардлага гардаг байна.

Гадаад ажилчин Хөдөлмөрийн яамны орон нутаг дахь салбарт ажлын байраа солих хүсэлт гаргаж, ажиллах боломжтой газруудын хаягийг авдаг ч, тухайн ажлын байрны талаарх хангалттай мэдээллийг авч чаддаггүй бөгөөд өмнөх ажлын байрнаас илүү хөнгөн, илүү дээр нөхцөлтэй гэдгийг мэдэхэд заавал газар дээр нь биечлэн очиж уулзах шаардлага гардаг ажээ. Шаардлага хангасан ажлын байр олж ажиллахад цаг хугацаа, мөнгө ордог тул удаан хугацаанд хүлээх боломжгүй болж аль таарсандаа ажиллах болдог нь гадаад ажилчдын эрх зөрчигдөхөд хүргэдэг шалтгааны нэг болж байна.

Ажлын байраа 3 удаа солих эрхээ эдлэх тохиолдолд өмнө нь ажиллаж байсан үйлдвэрийн эзнээс тодорхойлолт авах ёстой ч өгөхгүй эсвэл муугаар бичиж өгөх нь тэр бүү хэл энэ хүн зугтчихлаа гэх нь бий.

*Гимно дахь Монголын хөрөнгө
оруулалттай компанийн захирал Ц.*

Нэгэнтээ ажлын байраа гурвантаа сольчихсон гадаад ажилчидад дахин сонголт байхгүй тул ямар ч нөхцлийг хүлээн зөвшөөрөх эсвэл “харлах” –аас өөр аргагүйд хүрдэг байна.

Нэгэнтээ ажлын байраа гурвантаа сольчихсон гадаад ажилчидад дахин сонголт байхгүй тул ямар ч нөхцлийг хүлээн зөвшөөрөх эсвэл “харлах” –аас өөр аргагүйд хүрдэг байна.

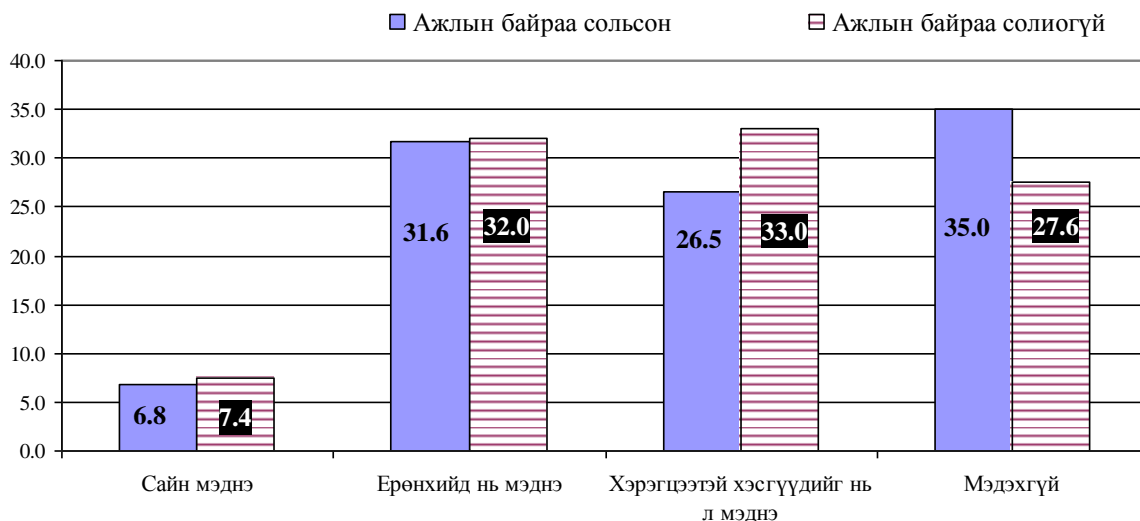
Судалгаанд оролцогчдын 35,5 хувь нь буюу 117 хүн ажлын байраа хэдийнэ сольчихсон байгаа бөгөөд цалин бага /12,7%/, байр хоолны хангамж тааруу /3,0%/, хүнд хэцүү ажилтай /6,1%/, ажлаас шалтгаалан өвчин /2,4%/, үйлдвэрлэлийн ослын улмаас /0,9%/, ажлын байрны дарамт ихтэй /2,4%/, үйлдвэр дампуурсан /4,2%/, эзэнтэйгээ зөрчилдсөн /0,3%/, гэсэн шалтгааны улмаас ажлын байраа сольжээ. Ажлын байраа солих болсонд хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлөө хангалттай сайн мэддэггүй байсан нь зохих хэмжээгээр нөлөөлдөг нь гарцаагүй юм.

²³ Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 23-р зүйл

²⁴ БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, Нийтлэг зарчим 2

* Энэ төв нь сүмийн дэргэдэх байгууллага ч шашин шүтлэгээр ялгаварлалгүй гадаадын иргэдэд туслан дэмжих зорилготой ажилладаг. БНСУ-ын хэмжээнд 60-аад салбартай. Гадаадын иргэд их байдаг дүүргүүдэд энэ мэт төвийг байгуулан ажиллуулдаг аж.

Ажил олгогчтой байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний агуулгыг мэдэх байдал, ажлын байраа сольсон эсэх үзүүлэлтээр /хувиар/



Судалгааны дүнгээс харахад харьцангуй цөөхөн цаг ажилладаг хүмүүс ажлын байраа илүү сольж байгаа нь ажиглагдсан юм. Өдөрт 10 хүртэлх цаг ажилладаг хүмүүсийн 40,1 хувь нь ажлын байраа сольсон буюу солихыг хүсч байгааг илүү цагийн нэмэгдэл хөлс олох боломжтой холбон тайлбарлаж болох юм.

Түүнчлэн ажлын байраа сольсон хүмүүс ажиллаж байсан ажлаа байрныхаа эрүүл ахуйн нөхцлийг хангалтгүй /32,2%/, ажил олгогч гэрээний үүргээ хангалтгүй биелүүлдэг /19,0%/, эрхэлж буй ажил хөдөлмөртэй холбоотойгоор эрүүл мэндэд сөрөг өөрчлөлт /37,7%/ гарсан гэсэн хариултыг ажлаа солиогүй байгаа хүмүүсээс илүүгээр сонгосон байна.

Хөдөлмөрийн хөлс

Оногдсон ажлаа сайн хийгээд л явах юм бол цалин өндөр авах боломж яг л адил байдаг. Урьд сард 1,3 сая вонын цалин авсан бол дараа сар нь сайн ажиллаад 1,5 сая вонын цалин ч авах боломжтой.

Ансан дахь цаасан хайрцагны үйлдвэрийн эзэн

Хүн бүр ямар ч ялгаваргүйгээр адил хэмжээний хөдөлмөрт адил хэмжээний шан хөлс авах эрхтэй.²⁵

Судалгаанд оролцогчдын 73,6 хувь нь л хөдөлмөрийн хөлсөө бүрэн авч чаддаг бөгөөд энэ нь гэрээт ажилчдын хувьд илүү боломжтой зүйл юм.

Солонгост ажиллаад олж буй орлогын байдлаар авч үзэхэд Монгол ажилчдын сарын орлого нь 500000-1800000 вон байгаа бөгөөд дундажаар 1000000 вон байна. Харин сарын дундаж зарлага нь 300000 вон байгаагаас харьцангуй удаан хугацаагаар буюу олон жил амьдарсан хүмүүсийн зарлага өндөр байлаа.

БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хуульд зааснаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалингийн нөхцлөөр байгуулсан гэрээ хүчин төгөлдөр бусад тооцогддог. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг жил бүр шинэчлэн тогтоож байгаа бөгөөд 2006 онд тогтоосон цагийн хөлсний доод хэмжээнээс 2008 онд 670 воноор нэмэгдэж байгаа ажээ.

²⁵ БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, Нийтлэг зарчим 2

Он	Цагийн хөлс	Ажиллах цаг	Сарын цалин
2006	3100	226	700600
2007	3480	226	786480
2008	3770	226	852020

2007 оны байдлаар хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 786480 вон байгаа ч ажиллаж буй байгууллагын эдийн засгийн чадавхиас шалтгаалан ажиллагсдын орлогийн байдал харилцан адилгүй байгаа бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 7,0 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшингээр цалинжин ажиллаж байна.

Ажлын цаг

Хүн бүр ажлын цагийг зохистойгоор хязгаарлахыг шаардах, цалинтай тогтмол амралт эдлэх эрхийг оролцуулан амрах, зав чөлөөтэй байх эрхтэй.²⁷

Хурлын цаг, ажилд бэлтгэх цаг, цэвэрлэгээний цаг, үндсэн ажлаас гадуурх цаг ажлын цагт багтах бөгөөд үндсэн нормын цаг нь өдөрт 8 цаг, долоо хоногт 44 цаг илүү цаг нь ажилчин зөвшөөрвөл долоо хоногт 12 цаг буюу өдөрт дундажаар 2 цаг байна²⁸.

Судалгаанд оролцогчдын 29,3 хувь нь Хөдөлмөрийн хуульд заасан үндсэн ажлын цагийн талаарх сайн ойлголтгүй байлаа. Түүнчлэн 22,9 хувь нь л энэхүү үндсэн нормын цагийн дагуу ажилладаг байна. Таван хүн тутмын гурав нь буюу 60,1 хувь нь 9-12 цагаар ажилладаг бөгөөд 6,3 хувь нь 13-16 цагаар ажилладаг ажээ. 12 болон түүнээс дээш цаг ажилладаг хүмүүсийн дунд хууль бусаар оршин сууж, ажиллаж байгаа хүмүүс түлхүү /61,2%/байлаа.

Үйлдвэрлэлийн осол, нөхөн олговор:

Ажиллах хугацаандаа үйлдвэрлэлийн осолд орсон хүмүүсийн дөнгөж 15,9 хувь нь нөхөн олговор авч, 25 хувь нь эмчилгээний зардлаа байгууллагаасаа гаргуулсан байна.

Үйлдвэрлэлийн осолд орсон ихэнх тохиолдол барилгын салбарт гарсан байх бөгөөд мод, мебель, машин техник бүхий үйлдвэрүүдэд осолд орох нь элбэг байдаг байна. Үйлдвэрлэлийн ослын үеэр гэмтэж бэртсэн, эд эрхтэнээ тасдуулж, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хүмүүс олон байдаг бөгөөд эрхээ мэдэхгүй, солонгос хэлний мэдлэг муу болон хууль бусаар ажиллаж байснаа нууцлах гэж цаг хугацаа алдсан, ажиллаж байсан үйлдвэр нь дампуурсан зэрэг шалтгаанаар эмчилгээний зардал, тэтгэмж, нөхөн төлбөрөө авч чадаагүй тохиолдол цөөнгүй ажээ.

Монгол ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах асуудал

Ажлын байран дээр эрх нь зөрчигдсөн, ажил олгогчийн буруутай үйлдлийн улмаас хохирсон тохиолдолд ажилчин БНСУ-ын Хөдөлмөрийн Яам, эсхүл шүүхэд хандах эрхтэй²⁹.

²⁶ Эх сурвалж: <http://www.molab.go.kr/>

²⁷ Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал 24-р зүйл

²⁸ БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль

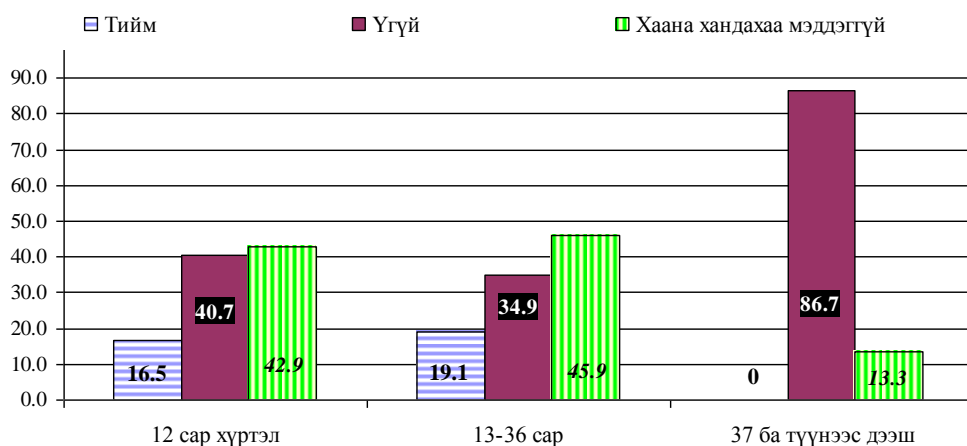
²⁹ БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль

Судалгаанд оролцогчдын 25.8 хувь нь өөрийн эрх, эрх чөлөөгөө зөрчигдсөн тохиолдолд өргөдөл, гомдол гаргах боломж бий гэж үзсэн байхад 32.4 хувь тийм боломж байхгүй, 38.5 хувь нь боломж байсан ч хаана хандахаа мэдэхгүй гэжээ. Ялангуяа эхний жилдээ ажиллаж байгаа хүмүүсийн дунд зөрчигдсөн эрхээ хэрхэн хамгаалах тухай мэдлэг, мэдээлэл илүү хангалтгүй байдаг байна. Хууль бусаар оршин сууж, ажиллаж буй хүмүүсийн хувьд мөн энэ талын мэдээлэл хангалтгүй байдаг бөгөөд мэддэг хэсэг нь ч баригдахгүйн тулд эрхээ хамгаалахын төлөө тэмцээд байдаггүй аж.

Түүнчлэн тэдний 16.7 хувь нь ажил олгогчийнхоо талаар гомдол, санал гаргахад хариу дарамт, шахалтад өртдөг гэсэн бол 41.5 хувь нь тэгнэ байх хэмээн эмээж байна. Энэ нь судалгаанд оролцсон эмэгтэйчүүдийн /53.9%/ дунд илүү түлхүү байгаа бөгөөд хариу дарамт, шахалтад өртөх байдал гэрээний ажилчдад /17,5%/ илүү тохиолддог бол ийм дарамт, шахалттай тулгарч болно гэсэн болггомжлол хууль бус ажилчдын /48,1%/ дунд илүү байдаг.

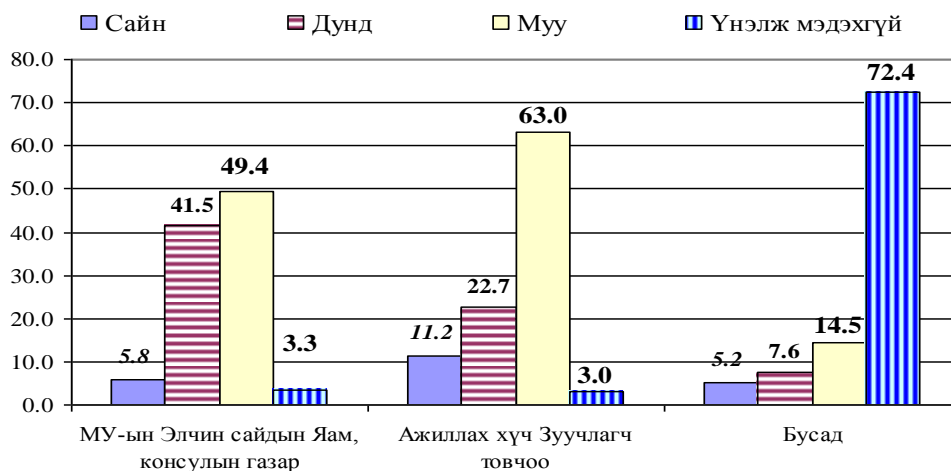
Зураг 12

Ажил олгогчийнхоо талаар гомдол, санал гаргахад дарамт, шахалтад өртөх байдал, Солонгост оршин суугаа хугацаагаар /хувиар/



Солонгост ажиллаж буй гадаадын ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр ажилладаг төрийн болон төрийн бус байгууллагууд цөөнгүй байдаг бөгөөд ийм байгууллагуудад Солонгосын Хүний эрхийн комисс, Хөдөлмөрийн яам, түүний салбаруудаас гадна сүмийн дэргэдэх төв, хуулийн зүйн товчоо, соёлын төвүүдийг хамруулж болох юм. Судалгаанд оролцогчдын 6.7 хувь нь эдгээр байгууллагуудын үйл ажиллагааг сайн гэж үнэлсэн бол 40.3 хувь нь дунд зэрэг, 43.9 хувь нь муу гэж үнэлжээ.

**Монгол ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах чиг үүрэг
бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагааг үнэлсэн
байдал /хувиар/**



Монгол ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах чиг үүрэгтэй байгууллагуудын үйл ажиллагааны талаарх санал асуулгад оролцогчдын сэтгэгдэл нэлээд хангалтгүй байна. Тухайлбал, МУ-ын Элчин сайдын яамны үйл ажиллагааг нийт оролцогчдын 49.4 хувь нь хангалтгүй, 41.5 хувь нь дунд зэрэг гэж үнэлсэн байна. Түүнчлэн, ажиллах хүч зуучлах товчоодын үйл ажиллагааг муу гэж нийт оролцогчдын 63 хувь нь үзжээ.

...Манай ЭСЯ-ны Консулын хэлтэс орон тооны хувьд хангалтгүй. Консул, нэгдгээр нарийн бичгийн дарга, консулын ажилтан гэсэн 3 хэний орон тоотой. Консулын ажилтан маань едрийн туршид Монгол Улсад зорчих виз олгох ажил дээр суудаг. Консулын хувьд бас л төрөл бөхийн гэрээ, хэлцэл, уулзалт гээд олон асуудал хариуцдаг. Уг нь Монголчууд олноороо амьдарч байгаа Солонгос зэрэг улсад хөдөлмөрийн атташе суулгах асуудал чухал. Гэвч энэ талаар хоёр, гурван жилийн өмнө яригдаж байгаад чимээгүй болсон.

МУ-ын ЭСЯ-ны ажилтантай хийсэн ярианы тэмдэглэлээс...

БНСУ-д суугаа МУ-ын ЭСЯ хүний нөөцийн хувьд учир дутагдалтай бөгөөд энэ нь ажлын үр дүнд сөрөг нөлөөлдөг байна. Иймээс Монголчууд олноор ажиллаж, амьдардаг БНСУ зэрэг улс оронд хөдөлмөрийн атташе томилж, ажиллуулах шаардлагатай байна.

Гадаадад ажиллах хүч зуучлах товчоодын бие төлөөлөгч, эсхүл салбар төлөөлөгчийн газар БНСУ-д байдаг ч тэдгээр байгууллагуудаар зуучлуулан тус

улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа Монгол иргэдэд энэ талаарх мэдээлэл хангалтгүй байгаа нь судалгааны явцад ажиглагдаж байлаа. Энэ нь зуучлах байгууллагуудын ажлын чанар, хүртээмжийг тодорхойлж байна гэж үзэж болохоор байна.

ЭСЯ, зуучлах товчоод зэрэг Монгол иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах хууль зүйн үүрэг хүлээсэн байгууллагуудын зэрэгцээгээр сайн дурын үндсэн дээр Монгол иргэдийн эрхийг хамгаалах зорилго, эрмэлзлэл бүхий төрийн бус байгууллагууд үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь сайшаалтай байна. Тухайлбал, Гадаад орнуудын жижиг дунд үйлдвэрт ажиллагсдын холбоо ТББ-ын БНСУ дахь төлөөлөгчийн газар 2006-2007 онд нийт 7500 орчим хүнд БНСУ-ын санд төвлөрсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийг буцаан олгуулж, 500 хүнд үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн олговор олгуулсан байна. Түүнчлэн, БНСУ-ын Хан Мэк хууль зүйн товчоотой хамтран ажилладаг, Монгол Улсын Хан Мок Лоу Хууль зүйн товчоо 2005-2007 онд нийт 200 гаруй Монгол иргэнд хууль зүй, өмгөөллийн туслалцаа үзүүлжээ. Энэ мэт идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулдаг ТББ-уудын санаачлагыг төрөөс урамшуулж, хамтран ажиллах нь зүйтэй байна.

ДҮГНЭЛТ

1980-аад онд бий болсон БНСУ-ын эдийн засгийн тогтвортой, хурдацтай хөгжил, ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах хөдөлгөөнүүдийн идэвхжилт, цалингийн өсөлт, аж үйлдвэрийн дамжлагын 3D³⁰ салбарт үүссэн ажиллах хүчний хомсдол, хөдөлмөрийн хямд хүч, өргөн зах зээлийг эрэлхийлсэн үйлдвэрийн эздийн гадаадад хөрөнгө оруулалт, орлогын хэт зөрүү бүхий хөгжиж буй орнуудын шинэ ажиллах хүчний урсгал зэрэг нь Солонгос улсыг гадаадаас ажиллах хүч импортлогч орон болгожээ. Тус улс өнөөг хүртэл гадаадаас ажиллах хүч авах бодлого, тогтолцоогоо улам бүр боловсронгуй болгох талаар хүчин чармайлт гаргасаар байна.

БНСУ-ын Засгийн Газар ажиллах хүч илтгээгч орнуудын төрийн байгууллагуудтай хамтран ажиллахыг түлхүү анхаарч байна. Үүнтэй холбоотой 2007 оноос хуучин үйлчилж байсан үйлдвэрлэлийн дадлагажигч авах тогтолцоо халагдаж, өмнө нь энэ системийн дагуу ирээд хугацаа дуусаагүй байгаа ажилчдыг ажил эрхлэлтийг хүлээн зөвшөөрөх системд шилжүүлэн ажиллуулахаар болжээ. Энэ нь тус улсад ажиллаж буй гадаадын иргэдийн бүртгэл, хяналт, хууль бус цагаачлалыг бууруулахад ажиллах хүч нийлүүлэгч улс орнуудын хариуцлага, оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэжээ. БНСУ гадаадын ажилчдын эрхийг хамгаалах асуудлыг холбогдох хууль тогтоомжоороо баталгаажуулж, энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудын үүрэг оролцоог ч тодорхойлсон байна.

Хэдийгээр БНСУ-ын төрийн бодлого, хууль тогтоомжид гадаадын ажилчдын эрхийг чухалчлан үздэг ч бодит байдал дээр тэдний эрх зөрчигдсөөр байна. Энэ нь ажил олгогчдын эдийн засгийн чадавхи, эрх зүйн боловсрол, ёс суртахуун, хувь хүний боловсорсон байдлаас шалтгаалж байна. Ажил олгогчдын хөдөлмөрийн гэрээнд заасан үүргээ биелүүлэх байдал ч мөн хангалтгүй байгаа бөгөөд дөнгөж 26,7 хувь нь ажиллагсадтай байгуулсан хөдөлмөр эрхлэх гэрээнд заагдсан үүргээ хангалттай биелүүлдэг байна.

Монгол иргэд хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангахгүй нөхцөлд ажиллаж байна. Хэдийгээр гэрээний ажилчдын хөдөлмөрийн нөхцөл хууль бусаар ажиллагсдынхаас илүү байгаа ч судалгаанд оролцсон гэрээт ажиллагсдын таван хүн тутмын нэг нь ажлын цаг, хөдөлмөрийн хөлсний хувьд “асуудал”-тай байдаг төдийгүй тал хувь нь хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны хувьд хангалттай нөхцөлд ажилладаггүй аж. Нийт судалгаанд оролцогчдын 24,5 хувь нь л гэрэлтүүлэг, агааржуулалт, тоосжилт гэх зэрэг үзүүлэлтээр шаардлага хангахуйц ажлын байранд ажилладаг гэжээ.

Монгол иргэд БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх болсон гол шалтгаан нь эдийн засгийн байдал байна. Ихэнхдээ амьдрал, ахуй, эдийн засгийн нөхцлөө дээшлүүлэх зорилгоор Монгол иргэд тус улсад ажиллаж бөгөөд судалгаанд хамрагдагсдын 83,0 хувь буюу 274 хүн ийм зорилгоор БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэх замыг сонгожээ.

Монгол ажилчид шаардлагатай түвшинд бэлтгэгдэж чадахгүй байна. Монгол ажилчдын Солонгос хэл, соёл, байгаль цаг агаар, орчин ахуйн онцлог, ажлын байр, холбогдох эрх зүйн зохицуулалтын талаарх мэдлэг огт хангалтгүй байна. Хэдийгээр тэд хоёр улсад тодорхой хугацааны сургалтад хамрагддаг ч энэ нь тэдний хэрэгцээг хангаж чаддаггүй ажээ. Бэлтгэл муутай байдал нь үйлдвэрийнхээ эзэн, бусад ажилчидтай ойлголцохгүй, өөрийгөө илэрхийлж чадахгүй байхад хүргэж байна. Түүнчлэн, бие нь хямрах, ажлын ачааллаа зөв хувиарлахгүй байх зэрэг хүндрэлүүдийг бий болгодог байна.

³⁰ Аюултай, Хүнд хэцүү, Бохир – Dangeruos, Difficult, Dirty

Солонгост ажиллаж буй Монгол иргэдийн эрх зүйн мэдлэг хангалтгүйгээс зөрчигдсөн эрхээ хамгаалж чадахгүйд хүрч байна. Судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 4,8 хувь нь БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, 7,0 хувь нь Ажил олгогчтой байгуулсан гэрээний агуулгыг хангалттай сайн мэдэж байлаа.

Хөдөлмөрийн харилцааны явцад Монгол ажилчдын эрх зөрчигдсөөр байна. Судалгаанд оролцсон хүмүүсийн ойролцоогоор таван хүн тутмын гурав нь үйлдвэрийн эзэд болон хамт ажиллагсдын зүгээс үндэс угсаагаар нь ялгаварлан гадуурхагдах/56,4%/ байдалтай ямар нэг хэмжээгээр тулгардаг гэжээ. Түүнчлэн арван хүн тутмын нэг нь биедээ халдуулан, зодуулсан байна.

Хөдөлмөрлөх эрх нь зөрчигдсөн тохиолдолд хуулийн дагуу сэргээлгэж тэр болгон чадахгүй байна. Судалгаанд оролцогчдын 25.8 хувь нь өөрийн эрх, эрх чөлөөгөө зөрчигдсөн тохиолдолд өргөдөл, гомдол гаргах боломж бий гэж үзсэн байхад 32.4 хувь тийм боломж байхгүй, 38.5 хувь нь боломж байсан ч хаана хандахаа мэдэхгүй гэжээ. Түүнчлэн тэдний 16.7 хувь нь ажил олгогчийнхоо талаар гомдол, санал гаргахад хариу дарамт, шахалтад өртдөг гэсэн бол 41.5 хувь нь тэгнэ байх хэмээн эмээж байна.

Эрүүл мэнддээ анхаарал тавих, өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх боломж, нөхцөл хангалтгүй байна. Нийт судалгаанд оролцогчдын 41,2 хувьд нь эмнэлэгт үзүүлэх боломж гардаггүй гэсэн бөгөөд шалтгааныг нь зав чөлөөтэй холбон тайлбарласан /12,7 хувь/ байлаа. Түүнчлэн судалгаанд оролцсон хүмүүсийн 13,3 хувь нь ажиллах явцдаа их бага хэмжээний үйлдвэрлэлийн осолд орсон, 33,3 хувьд нь эрхэлж буй ажил хөдөлмөртэй холбоотойгоор эрүүл мэндэд сөрөг өөрчлөлт гарсан гэжээ.

Монгол ажилчдын хувийн эрх, эрх чөлөө зөрчигдөж байна. Хөдөлмөрийн хуулиар гадаадын ажилчдыг хадгаламж нээлгэх, паспорт бичиг, баримтаа хураалгахыг албадах явдлыг хориглосон ч судалгаанд оролцогчдын 10,6 хувь нь үйлдвэрийн эздийн шаардлагаар цалин хөлсөө албадан хадгалуулдаг төдийгүй 21,2 хувь нь бичиг баримтаа үйлдвэрийн эзэн, менежер, санхүүгийн албандаа хураалгасан гэжээ.

Үйлдвэрлэлийн осолд орсноос нас барсан, гэмтэж бэртсэн, хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдсан, хөгжлийн бэрхшээлтэй болсон тохиолдолд эмчилгээний зардал, нөхөн төлбөрөө авч чадахгүй байх тохиолдол түгээмэл байна. Хууль болон холбогдох эрхээ мэдэхгүй, хэлний бэрхшээлтэй болон хууль бусаар ажиллаж байснаа нууцлах гэж цаг хугацаа алдсан, ажиллаж байсан үйлдвэр нь дампуурсан зэрэг шалтгаанаар ажиллах хугацаандаа үйлдвэрлэлийн осолд орсон хүмүүсийн дөнгөж 15,9 хувь нь нөхөн олговор авч, 25 хувь нь эмчилгээний зардлаа байгууллагаасаа гаргуулсан байна.

Эмэгтэй ажилчдын эрх ашиг илүүтэй зөрчигдөж байна. БНСУ-д ажиллаж буй хүмүүсийн 7000 орчим нь эмэгтэйчүүд байгаа бөгөөд зочид буудал, дүүпүү, загасны үйлдвэрт ажил илүү ажиллаж, ажлын нөхцлөөс шалтгаалсан бөөр, өндгөвчний өвчлөл ихтэй байдаг³¹. Судалгаанд хамрагдсан 2 эмэгтэй бүрийн хэн нэгэнд нь эмэгтэй хүнийхээ хувьд гадуурхагдах хийгээд бэрхшээлтэй тулгарах байдал үүсдэг ажээ.

Хүн бүр хөдөлмөрлөх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн шударга, таатай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс сэргийлэн хамгаалуулах эрх зөрчигдөж байна. Гэрээгээр ажиллаж буй гадаадын ажилчин Хөдөлмөрийн Яамны салбарт хандан ажлын байраа 3 удаа сольж болно³² хэмээн хуульд нь заасан. Гэсэн хэдий боловч Монгол ажилчид

³¹ БНСУ-д Монгол Ньюс лейбор ХХК-ны төлөөлөгч Зориг, Занданцогт, Зуучлах товчооны төлөөлөгч Анхаа, ХАА-ны Хоршоодын холбооны төлөөлөгч Энхзаяа нартай хийсэн ярилцлагын тэмдэглэлээс

³² БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, Нийтлэг зарчим 2

ажлын нөхцлийнхөө талаарх хангалттай мэдээллийг урьдчилан авч чаддаггүй байна. Энэ нь нэг талаас тэдний хэлний мэдлэг дутмаг, нөгөө талаас шаардлага хангасан нөхцөлтэй ажил олоход цаг хугацаа, мөнгө их ордогтой холбоотой ажээ.

Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнэс доогуур цалинжиж байна.³³ Судалгаанд оролцогчдын 73,6 хувь нь л хөдөлмөрийн хөлсөө бүрэн авч чаддаг бөгөөд энэ нь гэрээт ажилчдын хувьд арай илүү боломжтой зүйл юм. 2007 оны байдлаар БНСУ-ын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 786480 вон байна. Үйлдвэрийн эдийн засгийн чадавхиас шалтгаалан ажилчдын орлого харилцан адилгүй байгаа бөгөөд судалгаанд оролцогчдын 7,0 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод түвшингээс доогуур цалинтай ажиллаж байна.

Илүү цагаар ажиллах байдал түгээмэл байна. Энэ нь үйлдвэрийн ажлын онцлогоос хамаарахаас гадна ажиллагсдын илүү цагийн хөлс авах сонирхолтой холбоотой юм. Судалгаанд оролцогч таван хүн тутмын гурав нь буюу 60,1 хувь нь 9-12 цагаар ажилладаг бөгөөд 6,3 хувь нь 13-16 цагаар ажилладаг ажээ. 12 болон түүнээс дээш цаг ажилладаг хүмүүсийн дунд хууль бусаар оршин сууж, ажиллаж байгаа хүмүүс түлхүү /61,2%/байлаа.

Эрүүл мэндийн байдал доройтож байна. Суурь хүнд өвчтэй хүмүүс чийгтэй, нам дор газар, их ачаалалтай ажиллаж, амралт, хоол хүнсээ тохируулж чадаагүйгээс болж архаг өвчин нь хүндрэх, улмаар нас барах ходоод, нойр булчирхай, элэг, бөөр, цагаан мах эргэх өвчин, үйлдвэрийн эрүүл ахуйн нөхцлөөс шалтгаалсан харшил, хөлний судас бүдүүрэх, нуруу, нугасны гэмтэлтэй болох байдал элбэг ажээ.

Гэр бүлийн харьцаанаас үүдэлтэй бэрхшээл учирч байна. Монгол иргэд БНСУ-д ажиллах, амьдрах хугацаандаа шинээр хамтран амьдрагчтай болох тохиолдол элбэг байна. Энэ байдал нь гэр бүл салалтад нөлөөлж байгаа юм. Судалгаанд оролцогчдын 7,0 хувь нь гэр бүлээсээ хөндийрсөн, 4,8 хувь нь шинэ хамтран амьдрагчтай болж, 2,7 хувь нь хардалт сэрдэлтэд байнга өртдөг байна.

Нийгмийн даатгалын талаарх мэдээлэл дутмаг байна. БНСУ-д ажиллаж буй монгол ажилчдын 8 хувь нь буюу 1600 гаруй иргэд одоогоор нийгмийн даатгалд хамрагдаж, гэрчилгээ авсан байна. Судалгаанд оролцогчдын 60,3 хувь нь хөдөлмөрийн хөлснөөсөө нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг боловч 34,2 хувь нь л Нийгмийн даатгалын талаарх Монгол Улс болон БНСУ-ын хооронд байгуулсан гэрээний талаар мэдээлэл авсан байв.

Монгол ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын үйл ажиллагаа хангалтгүй байна. Судалгаанд оролцогчдын 6,7 хувь нь Солонгосын гадаадын ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг байгууллагуудын үйл ажиллагааг сайн гэж үнэлсэн бол 40,3 хувь нь дунд зэрэг, 43,9 хувь нь муу гэж үнэлжээ. Үйл ажиллагаа нь хангалтгүй байгаа байдлыг тухайн байгууллагын ажилтан, албан тушаалтнууд хүний нөөцийн хомсдолтой холбон тайлбарлаж байна. Энэ нь бодит байдал дээр үндэслэлтэй байна.

Монгол ажилчдын эрхийг хамгаалахад төрийн бус байгууллагууд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна. Тухайлбал, 2006-2007 онд Гадаад орнуудын жижиг дунд үйлдвэрт ажиллагсдын холбоо ТББ-ын БНСУ дахь салбар 8000 орчим Монгол иргэдэд, Хан Мон Лоу Хууль зүйн товчоо 200 гаруй Монгол иргэдэд үйлчилсэн байна. Түүнчлэн, БНСУ-ын шашны болон хүмүүнлэгийн байгууллагууд гадаад ажилчдын эрх ашгийг хамгаалах, гадаад ажилчдын талаарх Солонгос иргэдийн хандлагыг өөрчлөх чиглэлд олон чухал ажлыг зохион байгуулжээ.

³³ БНСУ-ын Хөдөлмөрийн хууль, Нийтлэг зарчим 2

САНАЛ

Эдийн засгийн нөхцөл байдал, аж амьдралаа сайжруулах, ажлын дадал, туршлагатай болох, гадаад улс орны соёл, хөгжилтэй танилцах хэрэгцээ шаардлагын улмаас манай иргэд гадаад улсад хөдөлмөр эрхлэх явдал улам бүр өсөн нэмэгдэж байна.

БНСУ-д одоогийн байдлаар ойролцоогоор 28 700 гаруй Монгол иргэд ажиллаж, амьдарч байна. БНСУ-д оршин суух зөвшөөрөлгүй, тухайн улсын хэл, соёл, уламжлал, нийгэм, сэтгэхүйн онцлог, хөдөлмөрийн тогтолцоо, хууль эрх зүйн талаарх мэдлэг, мэдээлэл дутмагаас Монгол иргэдийн эрх зөрчигдөж, зөрчигдсөн эрхээ сэргээн эдлэж чадахгүй байгаа юм. БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэдийн эрхийг хамгаалах талаар төрийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд үйл ажиллагаа явуулж байгаа хэдий ч ажлын уялдаа холбоо муу байна. Энэ байдал нь гадаад улсын хөдөлмөрийн зах зээлд иргэдийнхээ эрх ашгийг хамгаалах, тэдний ажиллах, амьдрах нөхцөл байдлыг дээшлүүлэх боломжийг Монгол Улс бүрэн дүүрэн ашиглаж чадахгүйд хүргэж байна.

Иймд “БНСУ-д амьдарч байгаа Монгол иргэдийн эрхийн хэрэгжилт” судалгааны дүнд үндэслэн, тус улсад амьдарч буй иргэдийнхээ эрхийг хамгаалах, эрх нь зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх нөхцлийг бүрдүүлэх үүднээс дараах арга хэмжээ авахыг Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлийн 13.1.1 дүгээрт заасны дагуу **САНАЛ** болгож байна:

Улсын Их Хуралд:

1. Монгол Улсын мянганы хөгжлийн зорилгод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлогыг хэлэлцэхдээ гадаадад ажиллах хүч илгээх асуудал тусгагдсан байдалд анхаарал хандуулах
2. Цагаач ажилчид, тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай НҮБ-ын конвенцид нэгдэж орох асуудлыг судлах

Засгийн Газарт:

1. Нийгмийн Хамгаалал, Хөдөлмөрийн Яамнаас боловсруулж буй “Ажиллах хүч гадаад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хууль”-ийг шинэчилсэн найруулгыг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцэж, Улсын Их Хуралд өргөн барих талаар арга хэмжээ авах
2. Гадаадад ажиллах хүч илгээх бодлогыг ядуурал, ажилгүйдлыг бууруулах, гэр бүлийн хөгжлийг дэмжих, жендэрийн тэгш эрхийг хангах болон хүн ам зүйн бусад бодлоготой уялдуулан боловсруулж, хэрэгжүүлэх
3. Монгол иргэд олноор оршин суудаг улс оронд Монгол Улсаа сурталчлах, тухайн улсад амьдарч буй иргэдийнхээ нийгэм, соёлын хэрэгцээг хангах, тэдэнд үйлчилгээ үзүүлэх, чөлөөт цагаа зөв зохистой өнгөрүүлэх байгууллага шаардлагатай байгааг харгалзан БНСУ-д Монголын соёлын төв байгуулах асуудлаар холбогдох арга хэмжээ авах
4. БНСУ-д хууль бусаар оршин сууж, хөдөлмөр эрхэлж буй Монгол иргэдийн визийн асуудлыг дипломат аргаар шийдвэрлэх боломжийг судлах, тодорхой арга хэмжээ авах

Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яаманд:

1. Ажиллах хүч гадаад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд зуучлагч байгууллагын үйл ажиллагаанд тавих хяналтыг

сайжруулах, зуучлах тусгай зөвшөөрлийг сунгах асуудлыг шийдвэрлэхдээ үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамж, тэдний эрхийг хамгаалах, гэрээгээр хүлээсэн үүргээ хэрхэн биелүүлснийг нь харгалзан үзэх, гадаадад ажиллахыг хүсэгчдэд зориулсан сургалтын агуулга, чанарыг сайжруулах, хяналт тавих, гадаадад ажиллахтай холбогдсон мэдээллийг нийтэд хүртээмжтэй болгох, гадаадад ажиллагсдын эрхийг хамгаалах чиглэлээр ажилладаг төрийн бус байгууллагуудын үйл ажиллагааг төрөөс дэмжих, хамтран ажиллах зэрэг асуудлыг тусгах

2. Гадаадад ажиллах хүч зуучлах эрх бүхий этгээдийн үйл ажиллагаанд тавих хяналтыг сайжруулах, тэдэнд мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх.
3. БНСУ-д ажиллаж буй монгол иргэдийг нийгмийн даатгалд хамруулах асуудлыг хариуцан ажиллах байнгын ажилтнуудын цалин хөлс, орон байр, албан өрөө, ахуй хангамжийн асуудлыг шийдвэрлэх
4. Монгол ажилчид гадаадад ажиллах хугацаандаа эзэмшсэн мэргэжил, олсон дадлага, туршлагаа ашиглан эх орондоо аж ахуй эрхлэх, аж ахуйн нэгж байгуулахыг төрөөс дэмжиж, зээл, татвар, санхүүгийн таатай орчин бий болгох замаар тэднийг эх орондоо эргэж ирэх, үйлдвэрлэл эрхлэх сонирхолыг төрүүлэх, нэмэгдүүлэх бодлого боловсруулах
5. Гадаад ажиллах хүч гаргахтай холбогдсон бүртгэл, шалгалт, үзлэг болон бусад арга хэмжээг зохион байгуулахдаа хүний нэр төр, эрхэм зэргийг хүндэтгэн, тэдний эрх, эрх чөлөөг зөрчихгүй байхыг эрхэмлэх, энэ талаарх шаардлагыг хамтран ажиллагч бусад байгууллагад тавих

Гадаад хэргийн яаманд:

1. БНСУ-д суугаа Элчин сайдын яамны бүрэлдэхүүнийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн атташе ажиллуулах асуудлыг шийдвэрлэх. Атташег томилохдоо нэр дэвшигчийн тухайн салбарт мэргэшсэн байдал, Монгол Улс болон БНСУ-ын хууль тогтоомжийн мэдлэг, Монгол иргэдийн эрхийг хамгаалах чин эрмэлзлэл зэргийг харгалзан Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамтай зөвшилцөх
2. БНСУ-д хөдөлмөр эрхлэж буй Монгол иргэдэд нэн хэрэгцээтэй эрх зүйн акт, баримт бичгийг монгол хэлнээ хөрвүүлж, нийтийн хүртээл болгох асуудлыг Хууль зүй, дотоод хэргийг яамтай хамтран шийдвэрлэх

Монгол Улсаас БНСУ-д суугаа элчин сайдын яаманд:

1. Монгол иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж, бусад байгууллагуудын нэгдсэн мэдээллийн сан бүрдүүлж, тэдгээр байгууллагуудыг дэмжиж, хамтран ажиллах, нийтийн хүртээл болгох
2. Элчин сайдын яамны цахим хуудсанд Монгол иргэд эрхээ хамгаалуулах, эрх зүйн туслалцаа авах боломжтой байгууллагууд, холбогдох хууль, эрх зүйн дэлгэрэнгүй лавлагааг байршуулж, цахим хуудсаа сурталчлан нийтийн хүртээл болгох

Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд:

1. БНСУ-д ажиллаж буй Монгол иргэд иргэн, гэр бүлийн шинжтэй асуудлын улмаас эрх нь зөрчигдөх байдал улам бүр ихэсч байгаад анхаарч, БНСУ-тай иргэний хэргийн асуудлаар эрх зүйн туслалцаа харилцан үзүүлэх тухай гэрээ байгуулах асуудлыг шуурхай шийдвэрлэх
2. Эрх зүйн туслалцаа харилцан үзүүлэх тухай гадаад улстай байгуулсан гэрээнүүдийг иргэд, сонирхогч байгууллагууд олж авах, судлах боломж, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх

Хүүхдийн төлөө үндэсний газарт:

1. Эцэг, эх нь гадаадад хөдөлмөр эрхлэж байгаа явдал нь хүүхдийн эрх зөрчигдөх нөхцлийг бий болгож байгааг анхааралдаа авч, дүгнэлт хийх, холбогдох байгууллагуудад танилцуулах

Гадаадад ажиллах хүч зуучлах эрх бүхий байгууллагуудад:

1. Гадаадад гаргасан ажилчидтайгаа байнгын харилцаа холбоотой байж, БНСУ болон Монгол Улс дахь салбар, нэгж, албан тушаалтны нэр, хаягийг тодорхой түгээх, энэ талаарх мэдээллийг Монгол ажилчид ихээр цуглардаг үйлчилгээний газруудад тогтмол байрлуулах, гэрээгээр хүлээсэн үүргээ чанд биелүүлж хэвших
2. Гадаадад ажиллахаар бүртгэгдсэн иргэдэд зориулсан сургалтын агуулгад солонгос хэлээс гадна тухайн орны ёс заншил, зан харилцаа, байгаль, цаг агаар, хоол хүнсний онцлог, банкаар үйлчлүүлэх зэрэг нэн шаардлагатай, мэдвэл зохих агуулгаар баяжуулж, сургалтын үр дүнд тухай бүр дүгнэлт хийж, боловсронгуй болгож, энэ чиглэлийн ном, товхимол, гарын авлагаар хангаж ажиллах