

ШИЛЖИГЧ АЖИЛЧИД: ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН БА НИЙГЭМ ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮР НӨЛӨӨ

Алгаа Солонго (Ph.D), профессор, Хүн амын сургалт, судалгааны төв,
Эдийн Засгийн Сургууль, Монгол Улсын Их Сургууль

Хураангуй

Энэхүү ажлын зорилго нь шилжигч ажилчдад зориулагдсан хууль эрх зүйн орчин, ур чадвар бага гадаад ажилчдад чиглэсэн БНСУ-ын бодлого, Монгол Улсаас БНСУ-руу ажиллах хүчин илгээж буй байдал, БНСУ-д ажиллаж амьдарч буй монголчуудын үзүүлж буй нийгэм-эдийн засгийн нөлөөг судлах явдал юм.

Чөлөөт эдийн засгийн нөлөөгөөр БНСУ-ын Засгийн газар 1997 оноос бага ур чадвартай гадаад ажилчдын шилжин ирэлтийн талаарх бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлсэн байна. Энэ үеэс Монгол ажилчид үйлдвэрлэлийн дадлагажигчаар албан ёсоор Солонгост ажиллаж эхэлсэн бөгөөд олон арван хүмүүс ажил хийх, суралцахаар албан болон хувийн шугамаар Солонгосыг идэвхтэй зорих болсон билээ. Дийлэнх шилжигчид эдийн засгийн шалтгаанаар (шилжигч ажилчид) шилжих хөдөлгөөнд оролцож, эдийн засгийн өндөр гүйцэтгэлтэйгээр Солонгост амьдарч байна. Гадагш шилжих хөдөлгөөний Монголд үзүүлж буй нэг гол хувь нэмэр нь шилжигчдийн гэр бүл рүүгээ илгээж буй гуйвуулга юм. Тэдний илгээж байсан шилжүүлгийн хэмжээ 2000-гаад оны дунд үе хүртэл хамгийн өндөр байсан бөгөөд ДНБ-ий 10 хувьтай (өнөөдөр 4 хувьтай байна) тэнцэж байв. Гуйвуулгыг голдуу амьжиргаа, эрүүл мэнд, боловсролын зардалд зарцуулж, Монголд орон байр эсвэл хувийн бизнест хөрөнгө оруулахаас илүүтэй өрхийн амьжиргааны түвшин дээшлэхэд зориулагдаж байна.

Түлхүүр үгс: Хууль эрх зүйн орчин, Гадагш шилжих хөдөлгөөний нийгмийн нөлөө, Эдийн засгийн нөлөө

1. Үндэслэл

Монгол Улс 1990-ээд оны төрөлтийн тогтвортой бууралтын нөлөөгөөр харьцангуй залуу, эдийн засгийн идэвхтэй хүн амтай (Spoorenberg, 2008) болж хүн амын насны бүтцийн хувьд нэн таатай үедээ явж байна. Тодруулбал, хөдөлмөрийн насны хүн ам 1989 онд нийт хүн амын 54,1 хувийг эзэлж байсан бол 2000 онд 60,7 хувь, 2010 онд 69 хувь болтлоо тус тус өсчээ (ҮСХ, 2011). Үүний үр дүнд хүн ам зүйн ачаалал¹ 1989 (84,9) онтой харьцуулахад 2010 (45,0) онд бараг хоёр

дахин буурч, хэрвээ ажлын байр бэлэн хийгээд элбэг бол хөдөлмөрийн насны хүн амын ихээхэн хэмжээний нөөцтэй болоод байна.

Социализмын он жилүүдийн дараа буюу 1990 оноос Монгол дэлхийд нээлттэй улс болсноор гадаад дотоодод чөлөөтэй шилжих эрх чөлөөг иргэддээ олгосны зэрэгцээ 1990-ээд оны шилжилтийн хүнд жилүүд хүмүүсийг гадагшаа тэмүүлэхэд хүчтэй нөлөөлсөн гэж болно. Гадаад харилцааны яамны мэдээгээр,² гадаадад байгаа монголчуудын тавны нэгээс илүү (27,6%) нь БНСУ-д, 15,9 хувь нь АНУ-д, 6,8 хувь нь Бүгд Найрамдах Чех Улсад амьдарч байна (ҮСХ, 2011). Улс орны нийгэм-эдийн

¹ Хүн ам зүйн ачаалал гэдэг нь хөдөлмөрийн насны 100 хүн тутамд ногдох хүүхэд, хөгшин насны хүн амын тоо юм. Энэ нь эдийн засгийн утгаараа хүн ам зүйн чухал ач холбогдол бүхий үзүүлэлт бөгөөд хүн амын насны бүтцийн өөрчлөлтийг харуулдаг. Уг үзүүлэлт хүний хүчин зүйл ялангуяа насны бүтэц эдийн засгийн хөгжилд хэр нөлөөлөхийг илэрхийлнэ.

² 2010 оны хүн ам, орон сууцны тооллогоор 6 ба түүнээс дээш жил гадаадад амьдарч (албан ёсоор) буй Монгол иргэдийн талаар мэдээлэл цуглуулсан. Гэхдээ тооллогын асуулгыг тооллогт хамрагдах хүсэлтийн дагуу илгээсэн байна.

засгийн байдлаас голдуу шалтгаалан (ядуурал, ажилгүйдэл, цалин хөлс, орлого доогуур)³ үүдэн хүмүүс (голдуу “эдийн засгийн” шилжигч) гадагшаа шилжиж байна. Нөгөө талаас гадаад улс орны хөгжлийн бодлого ч шилжих хөдөлгөөнд дэм үзүүлж байна. Тухайлбал, 1980-аад оны эцсээс БНСУ-д (цаашид Солонгос гэнэ) дотоодын жижиг дунд үйлдвэрлэл (ЖДҮ)-ийн салбарын эрэлтийг хангах ур чадвар бага/мэргэжилгүй ажилчид дутагдаж эхэлсэн бөгөөд 1992 онд Солонгосын Засгийн газар үйлдвэрлэлийн дадлагажигч хэлбэрээр⁴ гадаадаас ажиллах хүчинг тодорхой нөхцлөөр ажиллуулах зөвшөөрлийг ЖДҮ-үүдэд олгожээ. Ийнхүү хөрш, зэргэлдээх улсуудаас ажилчдыг ажиллуулах бололцоо олгосноор Солонгосын Жижиг, дунд үйлдвэрийн холбооноос 1997 онд анх Монгол Улс үйлдвэрлэлийн дадлагажигчийн квот авч, монголчууд Солонгосын ЖДҮ-дэд хууль ёсны дагуу ажиллаж эхэлсэн байна. Үнэндээ ажил эрхлэх энэхүү боломж нь хүнд хэцүү үед монголчуудад яг цагаа олсон үйл явдал болсон бөгөөд Солонгосын ЖДҮ-үүдэд ажиллах бүхий л боломжуудыг Монгол иргэд маш хурдтай шүүрэн авсан билээ.

Дэлхийн ихэнх хөгжиж буй улс орнуудын нэгэн адил ажил эрхлэлт, хүсэл санаанд нийцтэй ажлын байрны хомсдолын улмаас ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөн нь эрэгтэйчүүд, эмэгтэйчүүдийн аль алинд амьжиргааны гол стратеги болж байна. Гадагш шилжих хөдөлгөөн нь шинэ

боломжуудын төлөөх шинэ хэлбэрүүдийг бий болгож, улс орны төлөвлөлтөөс бус хувь хүн, гэр бүлийн сонголтоос илүү хамаарах болов. Түүнчлэн, Монгол иргэд гадаадад ажиллах, суралцах, бизнес хийх, эрүүл мэндийн үйлчилгээ авах, гадаадын иргэнтэй гэрлэх гэх мэт янз бүрийн зорилгоор гадны улс орнуудыг зорих хандлага нэмэгдсээр байна (ҮСХ, 2011:116).

Солонгос бол монголчууд шилжин очиж буй тэргүүлэх улс гэдэг тоо баримтыг эс тооцвол Солонгосыг зорьсон монголчуудын эх орондоо үзүүлж буй нийгэм болон эдийн засгийн нөлөөний талаар бид харьцангуй бага мэдэж байгаа билээ.

Судалгааны ажлын зорилго

Энэхүү судалгааны ажлыг хоёр үндсэн зорилготой бэлтгэв. Эхний зорилго нь шилжигч ажилчдад зориулагдсан хууль эрх зүйн орчин, ур чадвар бага гадаад ажилчдад чиглэсэн БНСУ-ын бодлого, Монгол Улсаас БНСУ-руу ажиллах хүчин илгээж буй байдалд анхаарлаа хандуулсан юм.

Хоёрдугаарт, гадагш шилжигчдийн уугуул нутагтаа үзүүлж буй нийгэм-эдийн засгийн нөлөөг баримт, судалгаануудаас тоймлон судалж, БНСУ-д ажиллаж амьдарч буй монголчуудын хувьд уг асуудал ямар байгааг тодруулахыг зорилгоо.

2. Арга зүй, аргачлал

Судалгаанд тоон болон чанарын судалгааны загварыг хослуулсан хэрэглэв. Баримт бичиг судлалыг чанарын судалгаанд, түүвэр судалгааг тоон судалгаанд ашиглав. Түүврийн бодит хэмжээг ($n=800$) хуулийн дагуу Солонгост амьдарч буй Монголчуудын тоог⁵ үндэслэн, класстерийн нөлөө, түүврийн бус алдааг хамгийн бага байлгах үүднээс оруулан тооцсон болно. Дамжуулан сурвалжлах (snowball) аргаар тоон судалгааны мэдээллийг 2011 оны 11 сарын 7-ноос 2012

³ Ядуурал нь 1990-ээд онд эхэлсэн зах зээлийн эдийн засгийн шилжилттэй хамааралтай Монголд өргөн тархсан үзэгдэл юм. Ядуурлын байдалд хийсэн үнэлгээгээр ядуу хүн амын тоо мэдэгдэхүйц өсч орлогын тэгш бус байдал, ялгаа нэмэгдсээр байна. Өрхийн нийгэм-эдийн засгийн судалгаануудаас (ҮСХ, 2012; ҮСХ, Дэлхийн банк, НҮБХХ, 2004) харахад ядуурал буурахгүй (1995 онд нийт хүн амын 36,3% нь ядуу буюу ядуурлын шугамнаас доогуур орлоготой байсан бол энэ үзүүлэлт 1998 онд 35,6%, 2003 онд 36,1%, 2010 онд 39,2%, 2011 онд 29,8%) байна.

⁴ БНСУ-ын Засгийн газраас гадаад ажиллах хүчний бодлогынхоо дагуу Үйлдвэрлэлийн сургалтын тогтолцоог 1992 онд нэвтрүүлж, үйлдвэрлэлийн дадлагажуулагч нарт зориулан визийн шинэ ангилал (D-3)-ыг бий болгожээ.

⁵ БНСУ-ын Хууль зүйн яамнаас гаргасан албан ёсны мэдээгээр 2011 оны 9 сарын байдлаар Солонгост нийт 29454 Монгол иргэд оршин сууж байсны 11723 нь гэрээт ажилчин байв.

оны 1 сарын 12-ны хооронд БНСУ-ын Сөүл, Улсан, Жуми, Деагү, Инчеон, Ансон гэсэн зургаан хотоос цуглуулав.⁶

Тоон судалгааны мэдээллийн дүн шинжилгээг нийт 764 шилжигчийн ярилцлагын хариулт дээр үндэслэн (мэдээллийн бүрэн бус байдлын улмаас 36 хүний мэдээлэл дүн шинжилгээнээс бүрэн хасагдсан) боловсруулав. Судалгааны зорилгот нийцүүлэн гол үр дүнг тайлбар статистикийн аргаар шинжилсэн. Харин дундаж цалин ба эдийн засгийн салбар, нийгэм-эдийн засгийн шинж байдал ба Солонгост амьдарч буй хугацааны хоорондын хамаарлыг хоёр хүчний зүйлийн шинжилгээнд ашиглагддаг ANOVA тест болон хамгийн бага квадрат (Pearson's chi-square test)-ын аргаар шинжив. Зарим шаардлагатай үзүүлэлтийн итгэмжит хязгаарын утгыг тооцсон болно.

3. Шилжигч ажилчдад зориулсан хууль эрх зүйн орчин

Шилжих хөдөлгөөний талаарх Олон улсын хууль эрх зүйн систем нь шилжигч ажилчдын эрхийг хамгаалах асуудлыг олон талаас нь тусгахыг хичээсэн олон улсын, бүс нутгийн, хоёр улсын, үндэсний түвшний шилжих хөдөлгөөнтэй холбоотой асуудалд анхаарчээ. Шилжигч ажилчдын эрхийг хөндсөн олон улсын хэд хэдэн багц стандартууд батлагдсан ба гадаад ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний стандарт агуулга тэдгээрийг томъёолсон цагаасаа байнга өөрчлөгдсөөр байна. Шилжигч ажилчидтай холбоотой Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-ын хоёр конвенци, хоёр зөвлөмж гарсан бөгөөд эдгээр нь 1949 онд батлагдсан Ажил эрхлэх шилжих хөдөлгөөний конвенци (шинэчлэгдсэн) (No.97), түүний дагалдах зөвлөмж болох Ажил эрхлэх шилжих хөдөлгөөний зөвлөмжүүд (шинэчлэгдсэн) (No.86), 1975 онд батлагдсан Шилжигч ажилчдын (Дэмжлэг үзүүлэх нөхцөлүүд) конвенци, (No.143), түүний дагалдах зөвлөмжүүд болох Шилжигч ажилчдын зөвлөмж (No.151)

юм. Конвенц, Зөвлөмжүүдийг ашиглах ОУХБ-ын Экспертүүдийн Хорооноос 97, 143 дугаар конвенциуд нь үндсэндээ үндэсний бодлогын хүрээнд ажил олгогчид, ажилчдын байгууллагуудтай зөвшилцсөн шилжих хөдөлгөөний үндэсний бодлого боловсруулах, сайжруулах асуудлын талаар тусгаагүй гэж тэмдэглэжээ (ОУХБ, 2011:130). Зарим экспертүүд шилжих хөдөлгөөний бодлогууд дэвшүүлсэн зорилгууддаа яагаад хүрэхгүй байгааг судалж, хүнээ илгээж буй болон хүлээн авч буй бүс нутаг шилжих хөдөлгөөний бодлоготоо эдийн засгийн зорилтуудыг хэрхэн ойлгож томъёолох агуулгын хүрээг гаргаж өгчээ (MAC, 2012). Нөгөөтэйгүүр, хүнээ илгээж буй улс орон гадаадад байгаа иргэд нь тухай улсын хөгжлийн чухал үнэт зүйл болохыг ойлгож эхлээд байна. Олон улс орнуудад хүмүүсийн шилжих хөдөлгөөн ажил олох, мөнгөтэй болох хүсэл сонирхолыг жолоодож, хувь хүн, улс оронд нь төдийгүй шилжин очсон нутагт аль алинд нь үр ашигтай байна.

3.1 Ур чадвар бага гадаад ажилчдад чиглэсэн БНСУ-ын бодлого

Дээр дурьдаж байсанчлан 1987 оны эхнээс БНСУ нь мэргэжилгүй ажиллах хүчнийг хүлээн авч буй улсуудын нэг болсон байна (Seol, 2000). Гэсэн хэдий ч Солонгосын Засгийн газар 1998 оныг хүртэл ур чадвар багатай гадаад ажилчдыг ажиллуулахыг албан ёсоор зөвшөөрөөгүй байв. Тухайн үед шилжин ирэгчдийг хянах хуулиар ур чадвар бага ажилчид төдийгүй өөр улс оронд амьдардаг Солонгос үндэстэнд хүртэл "ажил эрхлэх боломжгүй" гэсэн нөхцөл тавьдаг байжээ. Чөлөөт зах зээлийн эдийн засгийн шахалт ялангуяа, Азийн санхүүгийн хямрал 1997 онд Солонгост нэлээд хүчтэй цохилт үзүүлж, мөн чанартаа Солонгосын эдийн засгийн удирдлагын нэр цуутай "хөгжлийн үе шат" загварт цэг тавьжээ. 1997 онд Олон Улсын Валютын Сан (ОУВС)-аас зээлийн тусламж олгох болсон явдал Солонгосын эдийн засгийг бэхжүүлэх шинэ сонголтыг бий болгох шаардлагатай гэсэн дохиог өгсөн байна. Энэ үеэс чөлөөт зах зээлийн эдийн засаг нь Солонгосын Засгийн газрын зүгээс шилжин ирэгчдийн анхны бодлогыг

⁶ Судалгааны асуулгын хуудсыг зохиогчид хандан авч болно.

хэрэгжүүлэх хүчин зүйл болжээ (Nora, 2008).

Энэхүү ажлын хүрээнд ур чадвар багатай шилжигч ажилчдын шилжин ирэлтийн бодлогот анхаарал хандуулахыг хүссэн юм. Солонгосын эдийн засагч

Норагийн (2008) дүн шинжилгээ хийсэн судалгааны баримтаас харахад ур чадвар багатай гадаад ажилчдын шилжин ирэлтийн бодлого Солонгост дараахь гурван үе шаттай явагдсан байна.

Шигшгээ 1: Ур чадвар бага гадаад ажилчдын шилжин ирэлтийн бодлогын өөрчлөлт, БНСУ		
Үе шат	Хугацаа	Ур чадвар бага гадаад ажилчид
I	1987–1991 1992–1997	Ур чадвар бага гадаад ажилчдын шилжин ирэлтийн бодлого байхгүй Үйлдвэрлэлийн сургалтын тогтолцоо (визийн D-3 ангилал)
II	1998–2002	Дадлагажигч-хөдөлмөр эрхлэх тогтолцоо (визийн D-3, E-8 ангилал)
III	2003–2006 2007–одоо	Дадлагажигч-ажил эрхлэх тогтолцоо (визийн E-8 ангилал) болон Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо (визийн E-9 ангилал) Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо (визийн E-9 ангилал)

Эх сурвалж: Nora Hui-Jung Kim, (2008:585)

I үе шат (1987–1997) Азийн санхүүгийн хямралаас өмнөх цаг хугацааг хамарсан, чөлөөт зах зээлийн эдийн засгийг бэхжүүлэхийн өмнөх үе хамрагдана. Энэ үе шатанд Солонгост ур чадвар бага гадаад ажилчдын шилжин ирэлтийн бодлого байсангүй. Жуулчлалын визаар орж ирснийхээ дараа өндөр цалин хөлс эрэлхийлсэн гадаадын ажилчид хууль бусаар ажил олж хийдэг байв. Солонгос ажилчдаас доогуур өртөгтэй гадаад ажилчдыг ажиллуулах хүсэлтэй жижиг дунд бизнес эрхлэгчдийн хүчтэй лоббигоор бичиг баримтгүй ажилчдыг Солонгосын Засгийн газар чимээгүй хүлээн зөвшөөрч байв. Тэдгээрийн тоо хэмжээ улам бүр нэмэгдсээр Солонгосын Засгийн газар хайхралгүй орхиход асуудал хүндэрч эхэлсний зэрэгцээ бизнес эрхлэгчдээс гадаадын ажилчдыг олноор оруулж ирэхэд дэмждэг үзүүлэхийг Засгийн газартаа үргэлжүүлэн шахсаар байжээ. Ийнхүү чөлөөт эдийн засгийн шахалтын хариу болгон Солонгосын Засгийн газар 1992 онд Үйлдвэрлэлийн сургалтын тогтолцоо (УСТ)-гоор дамжуулан ур чадвар бага гадаад ажилчдын бодлогыг шинээр нэвтрүүлсэн байна. Засгийн газрын үйл ажиллагаа зөвхөн үйлдвэрлэлийн дадлагажигч нарт

визийн ангилал (D-3) шинээр гаргаснаар хязгаарлагдаж байв. Түүнчлэн, 1995 онд гадаад ажилчдыг хамгаалах зарим арга хэмжээ болгон Гадаад ажилчдын хяналт, хамгаалалтын үнэлгээ болон үйлдвэрлэл, техникийн дадлагачдын тухай журмыг баталжээ.

II үе шат (1998–2002) Эдийн засгийн шилжилтийн он жилүүд энэ цаг үед хамаарна. Солонгосын эдийн засаг уналтанд орсон Азийн эдийн засгийн хямралын жилүүд, 1997 он хүртэл гадаад ажилчдын бодлогот дорвитой өөрчлөлт гаргаагүй улс төрийн либерал хүчин чармайлт үргэлжилсээр байв. Солонгосын либерал улс төрчид Солонгосын хөдөлмөрийн зах зээл дээр адил тэгш эрх, харилцаа, цалин хөлс авах таатай боломж олгохын тулд иргэний харъяалал, тэдний үндэс угсааг үл харгалзан нийт гадаад ажилчдад зориулан Хөдөлмөр эрхлэх тогтолцоог батлахыг зөвшөөрсөн байна. Гэхдээ Солонгосын Жижиг, дунд үйлдвэрлэлийн холбооны хүчтэй лоббигоор энэ санал буцаагдсан байна. Харин үйлдвэрлэлийн сургалтын тогтолцоог бага зэрэг өөрчилж, гэхдээ дадлагажигч эхлээд 2 жил дадлагажигч (D-3 визтэйгээр)

хийсэн байх ёстой гэсэн шалгууртайгаар нэг жилийн хугацаатай визээр хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгож эхэлжээ. НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблейн “Нийт шилжигч ажилчид тэдгээрийн гэр бүлийн эрхийг хамгаалах Олон Улсын Конвенци”⁷-д БНСУ нэгдэхийг либерал улс төрчид удаан хүлээсэн боловч энэхүү хүний эрхийн конвенцид Солонгосын Засгийн газар тоо тоймшгүй өргөдөл, эсэргүүцлийн цуглааныг үл ойшоон нэгдээгүй байна. Учир нь энэхүү конвенцид гэр бүлтэйгээ хамт байх шилжигч ажилчдын эрхийг хангах болзол заагдсан байдаг тул ур чадвар бага шилжигч ажилчид Солонгост байнга оршин суухаас Солонгосын Засгийн газар эмээсэн ажээ.

III үе шат (2003–өнөөг хүртэл)

Энэ үе шатанд чөлөөт болон үндэс угсаатны цагаачлал, шилжин ирэлтийн бодлого боловсруулагдсан байна. 2003 онд Солонгосын либерал улс төр гадаад ажилчдын бодлогоо бодиттойгоор өөрчилж чаджээ. Солонгосын үйлдвэрлэлийн сургалтын тогтолцоо, мөн Азийн бусад улс орнуудад хэрэглэж буй гадаад ажилчдын шилжин ирэлтийн бодлоготой харьцуулахад хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо илүү чөлөөтэй болов. Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцооны хүрээнд гадаад ажилчид Солонгос иргэдийн нэгэн адил ажил эрхлэх бүх эрхэд нэлээд дүйцсэн зарчимтай болсон байна. Ажил эрхлэх шилжих хөдөлгөөний хүчтэй нөлөөгөөр бизнес эрхлэгчид Солонгос ажилчдын оронд бага цалин хөлсөөр гадаад ажилчдыг ажилд эрчимтэй авах болсноор бодит цалин хөлсний өсөлтөд нөлөөлсөн (бараг зогссон) байна. Гэхдээ ур чадвар бага гадаад ажилчдын шилжин ирэлтийн өнөөгийн бодлогын өөрчлөлт нь урьд өмнө байгаагүй эрхүүдийг нийт шилжигчдэд олгосны зэрэгцээ, Солонгос үндэстний угсаа гаралтай шилжигч ажилчид гадаадын бусад шилжигчидтэй харьцуулахад бодлогын өөрчлөлтийн үр шимийг илүү хүртэж байна.

⁷ НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей “Нийт шилжигч ажилчид тэдгээрийн гэр бүлийн эрхийг хамгаалах Олон Улсын Конвенци”-ийг 1990 онд баталжээ. 2009 оны 7 сарын 30-ны байдлаар нийт 42 улс үндэстэн уг конвенцид нэгдэж, 15 улс үндэстэн хүлээн зөвшөөрсөн байна (ОУХБ, 2011: 271).

3.2 БНСУ руу Монгол Улсаас ажиллах хүчин илгээлт

Монголд ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөн нь ажиллах хүчин гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүчин авах тухай журам (2004 он), Монголын ажиллах хүчин гадаадад илгээх байгууллага, хувь хүнд албан ёсны зөвшөөрөл олгох тухай журам (1995 он), Ажиллах хүчин гадаадад илгээх, гадаадаас ажиллах хүчин, мэргэжилтэн авах тухай хууль (2001 он) зэрэг хууль, эрх зүйн баримт бичгээр зохицуулагдаж байна.

Монгол Улс Солонгосын Жижиг, дунд үйлдвэрлэлийн холбооноос 1997 онд 500, 1998 онд 400 үйлдвэрлэлийн дадлагажигчийн квот авснаар Монгол ажилчдыг албан ёсоор Солонгост үйлдвэрлэлийн дадлага хийлгэх ажил эхэлжээ. 1998 оноос “Заг” ХХК 983, 2003 оноос “Монгол ньус” ХХК 6000 орчим, Хөдөө аж ахуйн хоршоологчдын үндэсний холбоо 457 дадлагажигч ажилчдыг Солонгосын жижиг, дунд үйлдвэр, хөдөө аж ахуйд ажиллуулахаар илгээсэн байна. Харин 2004 онд БНСУ-ын Хөдөлмөрийн яам, Монгол Улсын Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны хооронд байгуулсан “Харилцан ойлголцлын санамж бичиг”-ийн дагуу 2004-2006 онуудад “Зуучлагч товчоо” ХХК энэхүү ажлыг зохион байгуулж байв.⁸ Хоёр улсын хөдөлмөрийн яамдын байгуулсан “Харилцан ойлголцлын санамж бичиг”-т 2006 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулснаар 2007 оны 5 сараас эхлэн “Гадаадад ажиллах хүч илгээх төв” төрийн өмчит компани Монгол иргэдийг БНСУ-д хөдөлмөрийн гэрээгээр зуучлан ажиллуулах болжээ.

Хүснэгт 1-д 2004 оноос хойш Солонгос руу илгээсэн Монгол ажилчдын тоог хүйсээр харуулав. Солонгосын ЖДҮ-үүдэд эрэгтэй шилжигч ажилчдын эрэлт өндөр байна. Тухайлбал, 2005 онд шинээр шилжин явсан нийт ажилчдын 84 хувь нь эрэгтэйчүүд байсан бол 2010 онд 89,8 хувь болж өсчээ.

⁸ БНСУ дахь Монгол Улсын Элчин сайдын яамны Хөдөлмөрийн атташе, 2011, хэвлэгдээгүй.

Хүснэгт 1: БНСУ руу Монгол ажилчид илгээсэн байдал, 2004-2011

Он	Нийт ажилчид	Хүйс		Хүйсийн харьцаа (M/F*100)
		Эрэгтэй	Эмэгтэй	
2004	500	420	80	525
2005	4433	3711	722	514
2006	4703	3896	807	483
2007	2471	2198	273	805
2008	3306	2906	400	727
2009	1487	1281	206	622
2010	1847	1659	188	882
2011, 9 сар	995	-	-	-

Эх сурвалж: БНСУ дахь Монгол Улсын Элчин сайдын яамны Хөдөлмөрийн атташей, 2011, хэвлэгдээгүй.

Харин 2011 онд шинэчлэн байгуулсан “Харилцан ойлголцлын санамж бичиг”-ийн хүрээнд БНСУ-ын “Хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл олгох тогтолцоо”-ны гадаадад ажилчин илгээх илгээгч байгууллага нь төрийн байгууллага байх ёстой гэсэн шаардлагад нийцүүлэн НХХЯ-наас өөрийн харьяа Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг “Хөдөлмөр халамжийн үйлчилгээний газар”-ыг томилон ажилчин илгээх үйл ажиллагааг дагнан гүйцэтгэхээр болсон байна. НХХЯ-наас Солонгост ажиллаж амьдарч буй Монгол иргэдэд хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын чиглэлээр нэг цэгийн үйлчилгээ үзүүлэх ажлыг 2011 оны 10 сараас эхлэн Монголын ЭСЯ-ны хөдөлмөрийн атташейгаар ахлуулан гүйцэтгэж байна.

Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний үндэсний хууль батлагдсанаас хойш гадаадад ажиллах хүчин илгээх албан ёсны сувгууд нэмэгдэж байна. Гэсэн хэдий ч албан бус сувгаар (хувийн зуучлалаар бол өөрсдөө) гадагшаа тэмүүлэх хүмүүсийн тоо буурахгүй байна⁹.

⁹ БНСУ-ын Хууль зүйн яамнаас 2011 оны 9 сарын байдлаар Солонгост нийт 29454 Монгол иргэд оршин сууж байгаагийн 11723 нь гэрээт ажилчин бөгөөд тэдгээрийн 8486 нь албан ёсны оршин суух эрхтэй, 3237 нь хууль бус буюу визгүй амьдарч байгаа статистик тоог гаргасан байна.

4. Шилжигч ажилчдын нийгэм-эдийн засгийн нөлөө

Шилжих хөдөлгөөний эерэг нөлөө зөвхөн шилжигчдэд бус (гадаадад хөдөлмөр эрхлэх нөхцөл) тэдний гэр бүлд (илгээсэн гуйвуулга) төдийгүй, шилжигчдийн төрсөн эх оронд (хөрөнгө оруулалт, технологи дамжуулах, буцах шилжигчдийн ур чадварын дээшлэлт) нөлөөлж байгааг хэд хэдэн судалгааны үр дүн илтгэсэн байна (ILO, 2011; Markova, 2007). Гэхдээ эдгээр үр нөлөө нь шилжих хөдөлгөөний урсгал, хэлбэр, шилжигчдийн ур чадварын түвшин хийгээд илгээсэн болон хүлээн авсан аль аль улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн нөхцөл байдлаас хамааралтай байна. ОУХБ (2011:41) тэмдэглэхдээ: “Шилжих хөдөлгөөн хөгжилд хувь нэмрээ оруулж буй эсэх нь хүлээж авсан нутагт тогтсон ёс, шилжих хөдөлгөөнийг зохицуулах бодлоготой эсэх, тэдгээр нь хэрхэн үйлчилж байгаа жишээ нь сөрөг үр дагаврыг засах эсвэл ихээхэн ашигтай байх зэрэг олон төрлийн хүчин зүйлсээр хамаарч байна” гэжээ.

4.1 Эдийн засгийн нөлөө

Гадагш шилжих хөдөлгөөний эдийн засгийн нөлөөг макро түвшинд ажиллах хүчин, хүний нөөц, амьдралын чанар, сайн сайхан байдалд үзүүлж буй үр нөлөөгөөр, харин микро түвшинд өрхийн орлого, хэрэглээгээр нь илэрхийлж болно. Харин гуйвуулгын эдийн засгийн нөлөөг “микро”

түвшинд түүнийг хүлээн авсан өрхийн тоо, хүлээн авсан гуйвуулгын мөнгөн дүнгээр хэмжиж болох юм.

Ажиллах хүчин, хүний нөөцөд үзүүлж буй үр нөлөө: Шилжих хөдөлгөөний хүний нөөцийн чанарт үзүүлэх нөлөө шилжигч нь мэргэжилтэй эсвэл мэргэжилгүй эсэх, байнгын эсвэл түр шилжилт эсэх, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн өөрчлөлт зэргээс хамаарч байна (Hayes, 2010). Шилжин ирэлт, хүн амын тоо хэмжээ, эдийн засгийн өсөлтийн хоорондын хамаарлыг харуулсан судалгаануудад ажиллах хүчний нөөц их байх хүн ам зүйн давуу тал нь эдийн засгийн хөгжилд эерэг нөлөө үзүүлдэг гэдэгтэй санал нийлсэн байна (Airola, 2007). Хөгжиж буй олон улс орнууд гадаадад байгаа шилжигчдээс хүлээн авсан гуйвуулга, гадаад валютын солилцооноос үр ашиг хүртэж, харин өндөр ур чадвартай мэргэжилтэн, техникийн ажилтнуудын гадагш шилжин явалтаас үүдэлтэйгээр үнэт хүний нөөцөө алдаж байна (Дэлхийн Банк, 2011).

Амьдралын чанар, сайн сайхан байдалд үзүүлж буй үр нөлөө: Эх орон руугаа илгээж буй шилжигчдийн гуйвуулгын урсгал нь макро эдийн засгийн тогтвортой байдал, амьжиргааны түвшинг тодорхойлж байна (Hayes, 2010). Шилжигчдийн гаднаас ирүүлсэн шилжүүлэг нь дотоодын орлогыг тогтвортой нэмэгдүүлж, уугуул нутгийн ядуурлын түвшин, гүнзгийрэлт багасгахад нөлөөтэй байна (Markova, 2007; Bedford and Ho, 2007; Gibson, 2007; Airola, 2007; Дэлхийн Банк, 2011). Зарим улс орнуудад шилжигчдээс ирүүлсэн шилжүүлэг ДНБ-ий 35-тай тэнцэж байгаа бөгөөд хөгжиж буй улс орнуудад шилжүүлсэн гуйвуулгын хэмжээ хөгжлийн албан ёсны тусламжаас даруй 3 дахин их байна (Дэлхийн Банк, 2011). Шилжигчдийн гуйвуулга нь хөгжиж буй улс орнуудад шилжих хөдөлгөөнөөс олж буй мэдэгдэхүйц үр ашиг бөгөөд орон сууц, хоол хүнс, сургууль соёл, эрүүл мэндийн үйлчилгээгээр дамжуулан хүмүүн капиталыг бий болгоход голдуу зориулагдаж байна (ОУХБ, 2010:41).

Орлого, хэрэглээнд үзүүлж буй үр нөлөө: Өрхийн зарлага дээр тулгуурласан регрессийн шинжилгээ (Airola, 2007)

гуйвуулга хүлээж аваагүй өрхтэй харьцуулахад гуйвуулга хүлээж авсан өрхүүдийн өрхийн зарлагад хоол хүнсний зарлага бага хувийг харин өдөр тутмын хүнсний бус хэрэглээ, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, орон сууцны хэрэглээний зарлага өндөр байсныг илтгэн харуулжээ. Үүний үр дүнд гуйвуулга хүлээж авдаггүй өрхүүдтэй харьцуулахад хүлээж авдаг өрхүүд бизнесийн орлоготой, хадгаламжтай байна. Мөнгөн гуйвуулга нь амьдралд тохиолдож буй онцгой үйл явдлыг (хурим, оршуулгын зардал, сургалтын төлбөр, эмчилгээний/мэс заслын зардал) шууд санхүүжүүлэхэд тус нэмэртэй байна. Түүнчлэн, орон сууц барих, газартай болоход чухал ач холбогдолтой байна (Airola, 2007; Markova, 2007).

Монгол шилжигч ажилчдын эдийн засгийн үр нөлөө

Монгол шилжигч ажилчдын хувьд тэдгээрийн дийлэнх нь (82,6%) сүүлийн 12 сард дунджаар 4 сая 591,6 мянган воннтой тэнцэх хэмжээний мөнгө болон мөнгөн бус эд зүйлсийг Монгол руу илгээжээ (Хүснэгт 2). Эрэгтэйчүүдийн илгээсэн гуйвуулгын дундаж хэмжээ (5'175'980 вонн) эмэгтэйчүүдийнхээс (3'946'830 вонн) их байна. Гэр бүлийн өдөр тутмын хэрэглээнд туслах (67,7%), эмчилгээний зардал (15,1%) болон сургалтын төлбөр (13,9%) төлөх зэрэг нь гуйвуулга Монгол руу шилжүүлж буй гол шалтгаан болж байна. 2005 онд хийгдсэн ижил төстэй судалгаагаар¹⁰ орон сууц худалдан авах зорилгоор Монгол руу гуйвуулга шилжүүлж байсан хувь хэмжээ нэлээд өндөр байсан бол энэ удаагийн судалгаагаар ийм зорилгоор гуйвуулга илгээсэн хувь хэмжээ харамсалтай нь бага байв. Сүүлийн жилүүдэд Монголд орон сууцны үнэ өртөг эрс өссөн нь шилжигчид ялангуяа, бага цалин, орлоготой шилжигч ажилчдын хувьд ийм хөрөнгө оруулалт хийхэд илүү хүндрэлтэй болсон байж болох талтай. Харамсалтай нь, Солонгост амьдарч буй хугацаанаас хамааран Монгол руу шилжүүлсэн гуйвуулгын хэмжээ буурсан байна.

¹⁰ Уг судалгааг БНСУ, АНУ, БНЧУ-д явуулсан бөгөөд гадаадад ажиллаж, амьдарч буй Монгол иргэдийн байдал, үр дагаврыг тодорхойлохыг зорьсон байна. Судалгаанд Солонгост амьдарч буй 393 шилжигч хамрагджээ (НХХЯ, МХАХН, НҮБХАС, 2005).

Хүснэгт 2: Шилжигчдийн эдийн засгийн нөлөө, Солонгост амьдарч буй хугацаа, хариулагчийн хүйсээр

Сонгосон үзүүлэлтүүд	Гуйвуулгын дундаж хэмжээ* (мянган вонн)	Монголд хийж буй бизнес (%)
Хүйс		
Эрэгтэй	5176,0	29,9 (21,3-38,5)
Эмэгтэй	3946,8	30,7 (22,1-39,3)
Солонгост амьдарч буй хугацаа		
1 хүртэл жил	3911,9	15,4 (-2,6-33,4)
1-5 жил	4772,5	25,9 (17,3-34,5)
6-10 жил	4994,3	43,6 (32,4-54,8)
10-с дээш жил	3314,6	39,7 (21,5-57,9)
Нийт шилжигчид	4591,6	30,0 (23,9-36,1)
Шилжигчдийн тоо	631	764

Тэмдэглэл: * Нийт гуйвуулгын хэмжээг шилжигчдээс сүүлийн 12 сард (2010 оны 12 сараас 2011 оны 12 сар) Монгол руу илгээсэн мөнгө болон мөнгө бус эд зүйлсийн мөнгөн дүнгийн нийлбэрээр тодорхойлсон болно.
- 95%-ийн итгэмжит хязгаарыг хаалтанд бичив.

Баримтын судалгаануудад шилжигчид цаг хугацаа өнгөрөх тусам шилжин очсон нутагтаа идэвхтэй байхын хэрээр тэдний илгээж буй гуйвуулга автоматаар багасаж байгаад шилжигчдийн гуйвуулгын талаар дэвшүүлсэн таамаглалууд асуулт тавьсаар байна. Шилжих хөдөлгөөний уялдаа холбооны талаар хийсэн олон судалгаанд шилжин очсон улсад шилжигчид удаан амьдрах тусам хүлээн авсан газраа нийгэмшиж, төрсөн нутаг руугаа буцах нь илүү төвөгтэй болохын зэрэгцээ аль болох тэндээ суурьшихыг эрмэлздэг болохыг харуулсан байна (de Haas & Fokkema, 2011). Энэ хэв маяг нь уугуул нутаг руугаа шилжүүлж буй гуйвуулгын сүүлийн үр нөлөө юм. Энэхүү судалгааны үр дүнгээс харахад Солонгост 6-10 жил амьдарч буй шилжигчдийн явуулсан гуйвуулгын хэмжээ (4'994'300 вонн) хамгийн их, харин 10-с дээш жил амьдарч буй шилжигчдийн илгээсэн гуйвуулгын хэмжээ (3'314'600 вонн) хамгийн бага байгаа нь бусад судалгааны үр дүнг давхар баталж байгаа юм.

Үүнээс гадна, гуйвуулгын дундаж хэмжээ Солонгост амьдарч буй хугацаанаас

хамааран 6-10 жил хүртэл шилжигчид хүртэл өсөөд эргээд буурч байна. Шилжин ирээд удаагүй байгаа (1 жил хүртэл) шилжигчдийн хувьд оршин суугаа газраа дасан зохицох, суурьшихад багагүй хүндрэлүүд гарах, гайгүй цалин хөлстэй ажил олох эсвэл аль болох хямд зардлаар амьдрах зэргээр гуйвуулгын хэмжээ тэдний хувьд эхэндээ чухал ач холбогдолтой биш байдаг. Эдгээр шилжигчид нь голдуу харьцангуй бага цалин хөлстэй ажил эрхэлж, шинэ ажил олгогчдоо өөрийгөө танилуулахад ихээхэн анхаарах хэрэгтэй болдог байна.

Шилжигчдийн 30 хувь нь Монголд гэр бүлийн бизнес хийдэг гэжээ. Энэхүү хувийн жин Солонгост ирээд 6-10 жил болж буй шилжигчдийн хувьд хамгийн өндөр (43,6%) байв. Шилжигчдийн тавны нэг хүрэхгүй хэсэг нь хувийн бизнес эхлүүлэх санхүүгийн нөөц хуримтлуулж чаджээ.

Шилжигч ажилчдын сарын дундаж цалин хөлс 1 сая 374,8 мянган вонн (буюу 1244,2 ам.доллар)¹¹ гэсэн тооцоо гарч байгаа бөгөөд эрэгтэй ажилчдын

¹¹ 1 ам. доллар = 1105 вонн

сарын дундаж цалин (1'494'300 вонн буюу 1352,3 ам.доллар) эмэгтэй ажилчдынхаас (1'243'700 вонн буюу 1125,5 ам.доллар) илүү байв. Эдийн засгийн салбараар задалж харвал, барилга, хөдөө аж ахуй, тээвэр, худалдаа, үйлчилгээний салбарт дундаж цалин харьцангуй өндөр байна ($F=5.807$, $p<0.000$, Хүснэгт 3-г харна уу). Зарим улсуудад гадагш шилжин хөдөлгөөн нь мэргэжилтэй ажилчдын цалин хөлсийг

нэмэгдүүлэхэд нөлөөлөхийн зэрэгцээ барилга, хөдөө аж ахуйн мэргэжилгүй ажилчдын цалинг нэмэгдүүлэхэд хүртэл нөлөөлдөг байна (ОУХБ, 2011). Ижил ажлын байранд шилжигч ажилчдад олгож буй цалин хөлс өөрийн улсын ажилчдад олгож буй цалин хөлснөөс ямагт доогуур, ялгаварлал гадуурхалын ийм хэлбэрийг хуулиар хорьсон байдаг ч гэсэн доогуур байх нь түгээмэл ажээ (Wickramasekara & Abella, 2003).

Хүснэгт 3: Oneway ANOVA шалгуурын үр дүн, сарын дундаж цалин, эдийн засгийн салбараар

Эдийн засгийн салбар	N	Дундаж	Станд. хазайлт	Станд. алдаа	Дунджид итгэх интервал 95%		Min	Max
					Доод хязгаар	Дээд хязгаар		
Хөдөө аж ахуй	28	1564,29	370,399	69,999	1420,66	1707,91	800	2500
Барилга	50	1622,00	469,603	66,412	1488,54	1755,46	600	3000
Ачаа тээш, тээвэр	7	1542,86	335,942	126,974	1232,16	1853,55	1100	2000
Аж үйлдвэр	357	1301,43	376,645	19,934	1262,23	1340,63	320	3000
Худалдаа /Жижиг борлуулалт	46	1489,13	774,662	114,218	1259,08	1719,18	600	5000
Үйлчилгээ	180	1411,56	478,343	35,654	1341,20	1481,91	400	3000
Эрүүл мэнд /боловсрол/соёл/ШУ	16	1381,25	495,606	123,901	1117,16	1645,34	500	2200
Санхүү/Даатгал/ Нийгмийн удирдлага	21	1374,29	649,681	141,772	1078,55	1670,02	800	3560
Шашны байгууллага	8	800,00	325,137	114,953	528,18	1071,82	200	1200
Нийт	713	1374,82	468,362	17,540	1340,39	1409,26	200	5000

Тэмдэглэл: Oneway ANOVA шалгуураар шалгахад эдийн засгийн салбаруудын сарын дундаж цалин хоорондоо нэлээд ялгаатай байна ($F=5.807$, $p<0.000$).

Солонгост ажиллаж буй шилжигч ажилчдын цалин хөлс Монголд авч буй дундаж цалингаас даруй 4 дахин өндөр байна.¹² Энэ нь Монголд цалин хөлс, орлого маш бага байгаа нь хүмүүсийг гадагшаа шилжихэд түлхэж байгаа гол хүчин болж буйг илтгэх баримт бас нэгэн баримт юм.

Хэрвээ шилжигч ажилчдын сарын дундаж цалин, хөлсний тархалтыг судлахад сарын дундаж цалин 1,0-1,5 сая вонн байгаа бүлэгт хамгийн өндөр хувийн жин

(44,2%) эзэлж байв. Энэ нь эрэгтэй, эмэгтэй шилжигч ажилчдын хувьд нэлээд ялгаатай, тодруулбал, эмэгтэй ажилчдын хувьд сарын дундаж цалин 1,0-1,5 сая вонн байгаа бүлэг хамгийн өндөр (52,4%) хувийг эзэлж байхад эрэгтэй ажилчдын хувьд 1,5-2,0 сая вонн (40,2%) авч буй ажилчид зонхилж байна. Эмнэйсти Интернэшннал Олон улсын байгууллагаас Солонгост хэдийгээр эрэгтэйчүүд эмэгтэйчүүдийн цалин хөлсний ялгаварлалыг хуулиар хамгаалсан байдаг ч ажил олгогчид эмэгтэй шилжигч ажилчдад эрэгтэй шилжигч ажилчдаас доогуур цалин хөлс олгож буйг онцлон тэмдэглэжээ (ОУХБ, 2011:76). Энэхүү судалгаанд хамрагдсан зарим эмэгтэйчүүд тэнцүү бус цалин хөлс авч ялгаварлагддаг гэж

¹² Үндэсний Статистикийн Хорооны мэдээгээр 2011 онд сарын дундаж (үндэсний хэмжээнд) цалин 424'400 төгрөг байв (ҮСХ, 2012:124). Энэ нь ойролцоогоор 353'600 воннтай тэнцэж байна.

мэдээлсэн байна. ОУХБ-ын тэмдэглэснээр эмэгтэй шилжигч ажилчин “эмэгтэйчүүдийн ажил” гэгдэх уламжлалт хэлбэрт өртөх нь түгээмэл бөгөөд ур чадварыг нь харьцуулж болохуйц ажил хөдөлмөрт эрэгтэйчүүдээс бага цалинг эмэгтэйчүүдэд олгож байна (ОУХБ, 2011:95) гэсэн нь Монгол эмэгтэй шилжигч ажилчдын дунд мөн тохиолдож байна.

Макро түвшний тоо мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж үзэхэд Монгол руу шилжүүлсэн гуйвуулга 2004 онд 22,4 сая ам.доллар байсан бол 2011 онд 247,9 сая ам.долларт хүрч даруй 10 дахин нэмэгдэж, ДНБ-ий 4 хувьтай тэнцсэн байна (Хүснэгт

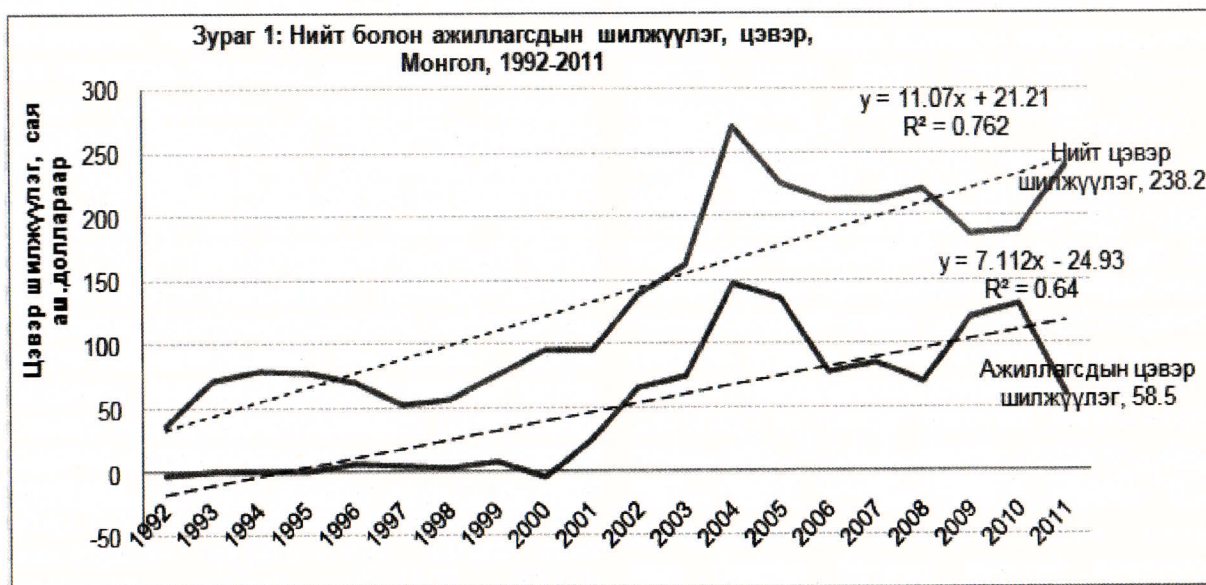
4). Гаднаас шилжин ирж буй гуйвуулгын өсөлт хөгжлийн албан ёсны тусламжийн өсөлтөөс хурдан байна. Монгол банкны тоон мэдээгээр (2011), 2010 онд нийт шилжүүлгийн 80,1 хувийг гадаад улс орнуудад ажиллаж буй ажиллагчдаас илгээсэн шилжүүлэг эзэлж байв.

Монгол банкны тоо мэдээнээс харахад (Зураг 1), сүүлийн 10 жилд ажиллагчдын гадаадаас шилжүүлсэн цэвэр шилжүүлгийн хэмжээ өсч, улмаар 2004 онд оргил цэгтээ хүрэн ДНБ-ий 10 хувьтай тэнцэж байжээ. Мөн хугацаанд гадаадаас шилжүүлсэн мөнгө шилжүүлэг нийт барааны экспортын 22,4 хувьтай тэнцсэн тооцоолол гарч байна.

Хүснэгт 4: Гуйвуулга ба эдийн засгийн зарим үзүүлэлтүүд, Монгол, 2000-2010

Он	Нэг хүнд ногдох ДНБ (ам. доллар)	Нэг хүнд ногдох ХАЁТ (ам. доллар)	Барааны экспорт (саяам. доллар)	Ажилчдын ирүүлсэн гуйвуулга (сая ам.доллар)	ДНБ-д гуйвуулгын эзлэх*	Экспортод гуйвуулгын эзлэх хувь*
2000	471,5	90,8	535,8	22,4	2,0	4,2
2001	520,8	88,1	596,2	53,0	4,2	8,9
2002	568,0	84,5	524,0	111,7	8,0	21,3
2003	641,9	101,2	615,4	128,6	8,0	20,9
2004	792,2	102,4	869,1	195,4	9,8	22,4
2005	990,6	86,2	1063,9	174,2	6,9	16,4
2006	1314,1	78,4	1542,0	153,6	4,5	10,0
2007	1613,6	91,3	1947,5	174,3	4,1	8,9
2008	2108,1	92,7	2534,5	218,2	3,9	8,6
2009	1690,4	136,9	1885,4	191,5	4,2	10,2
2010	2249,8	110,0	2908,5	247,9	4,0	8,5

Эх сурвалж: Үндэсний Статистикийн Хорооны Макро Статистикийн Газраас авсан тоо мэдээлэл
Тэмдэглэл: * Өөрийн тооцоолол



Эх сурвалж: <http://www.mongolbank.mn/liststatistic.aspx>

4.2 Нийгмийн нөлөө

Гадагш шилжих хөдөлгөөний нийгмийн нөлөөг хувь хүн, гэр бүл, нийгмийн түвшинд харж болно.

Хувь хүний түвшин: Гадагш шилжин хөдөлгөөний хувь хүнд өгөх үр шим нь ажил хийх эсвэл суралцах хугацаандаа гадаад хэл, харилцааны соёлд суралцах зэргээр нийгмийн үр чадварт үр өгөөжтэй байна. Хувь хүний түвшинд үзүүлэх нөлөө нь эх нутагтаа үлдсэн хүмүүст хүмүүн капиталын хөгжил ялангуяа хүүхдүүд, өрхийн гишүүдийн эрүүл мэндийн байдалд гуйвуулгаар дамжуулан хийж буй хувь нэмэр юм (Markova, 2007, Hayes, 2010). "Шилжих хөдөлгөөний нөлөөллийн шинжилгээ" хийсэн тайлан илтгэлд гадаад шилжих хөдөлгөөнөөс хамгийн их үр шимийг хүртэгсэд нь шилжигчид өөрсдөө байна гэж онцлон тэмдэглэжээ (Migration Advisory Committee, 2012).

Гэр бүлийн түвшин: Хувь хүн болон түүний гэр бүлийн түвшинд шилжих хөдөлгөөний нийгмийн өртөг нь эдийн засгийн үр ашгаас үргэлж эрс ялгаатай байна. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой шилжих хөдөлгөөнд оролцсон тохиолдолд шилжигчид голдуу гэр бүлээ эх нутагтаа орхиж явдаг. Үүнээс үүдэн өрхийн тэргүүнийг эзгүйд голдуу эмэгтэйчүүд өрхийн санхүүг зохицуулах үүрэг, ачааг үүрэхийн зэрэгцээ ганцаардал, сэтгэл санааны хямралаас үүдэлтэй физиологийн стресст ордог ажээ. Түүнчлэн, эцэг эхээсээ хол өсч, хүмүүжиж буй хүүхдүүдэд эцэг эхээ санах эсвэл тэдэнтэй холбоотой олон бэрхшээлтэй тулгарч байна. Шилжих хөдөлгөөний нийгмийн өртөг нь гэр бүлийн хүчирхийлэл өсөх, бэлгийн замаар дамжих халдвар авах, цаашлаад гэр бүл салалт

нэмэгдэх зэргээр мэдрэгдэж байна (Bedford et al, 2009; Hayes, 2010; ILO, 2011).

Нийгмийн түвшин: Шилжигчдийн нас хүйсийн бүтэц, тоо, төрөлт, хүмүүн капитал зэргээс хамаарч шилжих хөдөлгөөн уугуул нутгийн хөгжилд сөрөг нөлөө үзүүлж байна. Бүтээлч, мэргэшсэн хөдөлмөрийн насны хүн ам гадагш шилжин явснаар шаардлагатай ажиллах хүчний нэг хэсэгт болон цөөн хүн амтай улс орнуудын (Hayes, 2010) үндэсний хөгжилд саад болох бодит нөлөө үзүүлдэг. Мөн шилжигчид өөрийн улсдаа эзэмшсэн мэргэжлийн дагуу ажил хийх хөдөлмөрийн зах зээлийн боломж шилжин очсон улсад харьцангуй их, ажил эрхлэхэд туслана гэж найддаг ч үнэндээ тийм ажлыг олж хийхэд хэцүү юм.

Монгол шилжигч ажилчдын нийгмийн нөлөө

Монгол шилжигч ажилчдын Солонгост амьдарч буй хугацаа ба тэдний ахуй амьдрал дээшилсэн байдлыг хүйсээр ялган Хүснэгт 5-д харуулав.

Шилжигчдийн гуравны хоёроос илүү нь гэр бүлийн санхүүгийн байдал дээшилж, өрхийн хэрэгцээг хангадаг болсон гэж хариулсан бөгөөд үүндээ эрэгтэйчүүд илүү сэтгэл хангалуун байна. Судалгаанд хамрагдсан Солонгост амьдарч буй шилжигчдийн гуравны хоёр нь амьжиргааны түвшиндээ сэтгэл хангалуун байна гэжээ. Шилжигчдийн ердөө гуравхан хувь нь үндсэн хэрэгцээгээ хангаж чадахгүй байна гэв. Эрэгтэйчүүдтэй харьцуулахад эмэгтэй шилжигчид амьжиргааны түвшиндээ сэтгэл хангалуун бус байдал харьцангуй доогуур байлаа. Солонгост удаан амьдарч буй шилжигчдийн ахуй амьдрал илүү дээшилсэн бөгөөд шилжин ирсэн газраа хэдий удаан хугацаагаар амьдарна илүү үр ашигтай байна.

Хүснэгт 5: Шилжигчдийн хувь, ахуй амьдрал сайжирсан байдал, Солонгост амьдарч буй хугацаа, хүйсээр

Шинж байдал	Ахуй амьдрал сайжирсан		
	Санхүүгийн байдал	Орон сууцны нөхцөл	Хүүхдийн боловсрол
Хүйс			
Эрэгтэй	71,0 (65,5-76,5)	46,9 (39,5-54,3)	22,3 (13,4-31,2)
Эмэгтэй	64,7 (58,6-70,8)	42,5 (34,7-50,3)	32,9 (24,4-41,4)
Солонгост амьдарч буй хугацаа			
1 хүртэл жил	39,4 (24,1-54,7)	14,4 (-3,7-32,5)	16,3 (-1,6-34,2)
1-5 жил	66,5 (60,8-72,2)	38,9 (31,1-46,7)	18,2 (9,2-27,2)
6-10 жил	82,3 (76,0-88,6)	68,0 (59,6-76,4)	45,9 (35,0-56,8)
10-с дээш жил	80,8 (70,5-91,1)	63,0 (48,8-77,2)	49,3 (32,6-66,0)
Нийт шилжигчид	67,9 (63,8-72,0)	44,8 (39,4-50,2)	27,5 (21,3-33,7)
Шилжигчдын тоо	764	764	321

Тэмдэглэл: 95%-ийн итгэмжит хязгаарыг хаалтанд бичив.

Гэр бүл эхнэр хүүхдээ эх орондоо үлдээж ирсэн шилжигчид гадаадаас ихээхэн орлого хуримтуулах зорилго тавьсан байдаг. Иймд гадагш шилжих хөдөлгөөний улс хоорондын нийгмийн эерэг үр нөлөө нь гэр бүлээ нутагтаа үлдсэн шилжигчдийн ажил хийхийн төлөөх тэмүүлэлд хүчтэй нөлөөлдөг. Энэхүү судалгааны мэдээлэл цугуулахад явцад гадагш шилжин явалт нь Монголд гэр бүл салалт нэмэгдэхэд¹³ хүчтэй нөлөөлж буйд эмзэглэж байгаа хүмүүс олон байв. Тэд хосууд саланги хол тусдаа амьдарч байгаа нь гэр бүл салалтын гол шалтгаан болж байна гэжээ.

Шилжигчдийн 45 орчим хувь нь Монголд тэдний гэр бүлийн орон сууцны асуудал сайжирсан (шинэ орон сууц худалдаж авсан, шинэчилсэн, шинээр байшин барьсан гэх зэргээр), арван хүн тутмын нэг нь Монголдоо газар худалдаж авсан байна. Шилжигчдийн хүүхдийн боловсролд шилжих хөдөлгөөний үр нөлөө ямар байгааг онцгойлон авч үзвэл хүүхэдтэй шилжигчдийн гуравны нэг нь хүүхдээ чанартай сургуульд суралцуулсан байхад гуравны нэг нь хүүхдийн боловсролын чанарыг дээшлүүлэхэд (Монголд байгаа болон Солонгост хамт амьдарч буй аль аль нь ялгаагүй) амжилт гаргаагүй байна.

Солонгост амьдарч буй шилжигчдийн Монголын макро түвшинд үзүүлж буй эхний таван эерэг үр нөлөөг эрэмбэлэхэд гадаадын валютын нөөцөд хувь нэмэр үзүүлэх (67%), өрхийн амьжиргааны түвшин дээшлэх (53%), шинэ технологи нэвтрүүлэх (42,7%), гадаад улс орны соёлд суралцах (40,1%), мэргэжлийн ур чадвар эзэмших (35,3%) зэрэг орж байна. Харин микро түвшинд, санхүүгийн асуудалгүй болох, мөнгө хадгалах, тогтмол орлоготой болох, амьдралын нөхцөл сайжрах, эдийн засгийн боломж нэмэгдэх зэрэг нь хамгийн олон удаа дурьдагдсан гадагш шилжих хөдөлгөөний үр шим, ашиг болж байна.

Гадагш шилжих хөдөлгөөний Монголын макро түвшний сөрөг үр дагаврыг авч үзвэл, улс оронд ажиллах хүчин хомсдох (72,5%), гэр бүл салалт нэмэгдэх (71,3%) гэж тодорхойлсон байдал хамгийн өндөр хувьтай байна. Макро түвшний бас нэгэн сөрөг үр дагавар бол хүн амын өсөлт болон төрөлт буурах зэргээр Монгол шиг цөөн

хүн амтай улсын хувьд асуудал үүсгэнэ гэж шилжигчид олон удаа дурьджээ. Микро түвшинд, шилжих хөдөлгөөний сөрөг үр дагаврыг хосуудын дунд маргаан, үл итгэлцэл бий болох, гэр бүлийн гишүүдээ асрах, хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэхэд оролцохгүй байх гэх зэргээр тодорхойлсон нь өндөр хувьтай байна. Тухайлбал, өөрийн гэр бүл, төрсөн эцэг эхээ асран халамжлахгүй байх (50%), гэр бүл тогтворгүйжих (14%), хүүхдийн хүмүүжил доголдох (12.2%) зэргийг гадагшаа шилжин явалттай холбоотой сул тал гэж судалгаанд хамрагдсан шилжигчид хамгийн өндөр хувьтай байв. Түүнчлэн, арван шилжигч тутмын нэг нь (ялангуяа эрэгтэй шилжигчдийн дунд) эрүүл мэнд муудах, доройтох нь гадагш шилжих хөдөлгөөний бас нэг сөрөг үр дагавар гэж үзсэн байна.

5. Дүгнэлт, хэлцэмж, зөвлөмж

Өнөөдөр БНСУ Монголчуудын шилжин очиж буй улс, орнууд дотор тэргүүлсэн хэвээр байна. Голдуу нийгэм-эдийн засгийн нөхцөл байдлаас үүдэлтэй ахуй амьдралаа дээшүүлэхээр Солонгос руу явах шийдвэрийг олон монголчууд гаргасаар байна.

1987 оны эхээр Солонгос гадны мэргэжилгүй ажилчид хүлээн авдаг орнуудын нэг болсон байна. Гэхдээ Солонгосын Засгийн газар 1998 он хүртэл ур чадвар бага гадаадын ажилчдыг ажиллуулах зөвшөөрлийг албан ёсоор олгоогүй байна. Чөлөөт эдийн засгийн нөлөөгөөр 1997 оноос бага ур чадвартай гадаад ажилчдын шилжин ирэлтийн талаарх бодлогыг хэрэгжүүлж эхэлсэн байна. Энэ үеэс Монгол ажилчид үйлдвэрлэлийн дадлагажигчаар албан ёсоор Солонгост ажиллаж эхэлсэн бөгөөд олон арван хүмүүс ажил хийх, суралцахаар албаны болон хувийн шугамаар Солонгосыг идэвхтэй зорих болсон билээ.

Дийлэнх шилжигчид эдийн засгийн шалтгаанаар (шилжигч ажилчид) шилжих хөдөлгөөнд оролцож, эдийн засгийн өндөр гүйцэтгэлтэйгээр Солонгост амьдарч байна. Гадагш шилжих хөдөлгөөний Монголд үзүүлж буй нэг гол хувь нэмэр нь шилжигчдийн гэр бүл рүүгээ илгээж буй гуйвуулга юм. Тэдний илгээж байсан шилжүүлгийн хэмжээ 2000-гаад оны дунд үе хүртэл хамгийн өндөр байсан бөгөөд ДНБ-ий 10 хувьтай (өнөөдөр 4 хувьтай байна)

¹³ Монголд салсан болон тусгаарласан насанд хүрэгчдийн хувийн жин өнгөрсөн 11 жилийн хугацаанд 42,2 хувиар нэмэгдсэн байна (ҮСХ, 2011).

тэнцэж байв. Гуйвуулгыг голдуу амьжиргаа, эрүүл мэнд, боловсролын зардалд зарцуулж, Монголд орон байр эсвэл хувийн бизнест хөрөнгө оруулахаас илүүтэй өрхийн амьжиргааны түвшин дээшлэхэд зориулагдаж байна. Харамсалтай нь Монгол руу илгээж буй гуйвуулгын хэмжээ Солонгост удаан хугацаагаар амьдарч буй шилжигчдийн дунд буурах хандлагатай бөгөөд 10-с дээш жил амьдарч буй шилжигчид хамгийн бага хэмжээний гуйвуулгыг Монгол руу илгээжээ.

Гуйвуулгаас гадна, Монголд гадаад валютын нөөцийг нэмэгдүүлэх, шинэ технологи нэвтрүүлэх, мэргэжлийн ур чадвар эзэмших, гадны соёлоос суралцах, оюуны хөрөнгө оруулалт хийх зэрэг эерэг нөлөөллүүдийг шилжигчид үзүүлж байна. Гадагш шилжих хөдөлгөөний эерэг үр дагаврууд нь эдийн засгийн асуудлаар, харин сөрөг үр дагаврууд нь голдуу нийгэм, хүн ам зүйн асуудлуудаар тодорхойлогдож байна. Гэр бүл салалт нэмэгдэх, хүн амын өсөлтөд нөлөөлөх, хосуудын харилцаа муудах, гэр бүлийн бусад гишүүдээ асар боломжгүй байх, хүүхдээ өсч хүмүүжихэд нь оролцохгүй байх зэргээр гадагш шилжих хөдөлгөөн нь сөрөг үр дагавруудыг бий болгож байна гэж шилжигчид дурьджээ.

Шилжих хөдөлгөөний сөрөг нэг үр дагавар нь Монголын хүн амын бодит бууралтанд нөлөөлж болох юм. Өнөөдөр манай улс эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын хувийн жин өндөр, хүн ам зүйн ачаалал буурч буй хүн ам зүйн үзэгдэл ганцхан удаа тохиох хүн ам зүйн цонхны боломж нээгдсэн үедээ байна. Энэ нь эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн тогтолцоо болон хүний нөөцийн хөрөнгө оруулалтын хамгийн таатай цаг үе юм. Энэхүү хүн ам зүйн нэн таатай нөхцөл байдал нь Зүүн Азийн эдийн засгийн гайхамшгийн гуравны нэгээс илүүг бүтээхэд хувь нэмрээ үзүүлсэн байна. Гэхдээ хүн ам зүйн цонх дангаараа

эдийн засгийн амжилтын хүчин зүйлс болж чадахгүй бөгөөд хэрвээ эдийн засаг нь хөдөлмөрийн насны хүн амын тэлэлтийг шингээж чадахгүй бол үнэндээ шилжилтийн хүнд ачаа болно.

Солонгос (мөн бусад гадаад улс орнууд) руу чиглэсэн Монголчуудын шилжих хөдөлгөөн голдуу ажил хийх, идэр залуу насны бүлгийн хүн амыг хамарсан байгаа нь гадагш шилжих хөдөлгөөн тэлэх тусам Монголын хөдөлмөрийн насны хүн амын бууралтанд нөлөөлснөөр улс орны хөгжилд саад болох байх гэдэгт шилжигчид сэтгэл эмзэглэж байна.

Албан ёсны мэдээгээр Солонгост 29454 Монголчууд амьдарч байгаа нь үнэндээ хөдөлмөрийн насны (20-59 насны)¹⁴ хүн амын хоёр хүрэхгүй хувийг бүрдүүлж байна. Гэхдээ албан ёсны шилжигчдийн тооцооллоос харахад ерөнхийдөө Солонгост төдийгүй бусад улс орнуудад амьдарч буй Монголын хөдөлмөрийн насны хүн ам өндөр хувьтай байгаа нь үнэн билээ. Өнөөдөр Монголд бий болсон хүн ам зүйн таатай нөхцөл байдлыг үл харгалзан, одоогоор дэлхийн эдийн засгийн хурдан өсөлттэй (хөрсөн доор баялгийн ихээхэн хэмжээний нөөц ашиглалтаас) орнуудын нэг болоод байгаа манай улсын иргэд гадагшаа цалин сайтай ажил хайн эх орноо орхин одож буй баримт нь төрөлх нутагтаа эзэмшсэн өөрсдийн мэргэжилд дүйцэх ажил олох итгэл найдвар мөхөс, тэдний олсон орлого нь гэртээ үлдэгсдийн амьжиргаа, эрүүл мэнд, боловсролын төлбөрт зарцуулагдаж байна.

Солонгос руу шилжиж буй шийдвэрээс харахад Монголын нийгмийн бүхий л салбарт дутагдалтай байгаа мэргэжлийн ажилчид улс оронд хэрэгтэй байна. Энэхүү зорилгод хүрэхэд судалгаанд хамрагдсан шилжигчдийн тодорхойлсон гадагш шилжих хөдөлгөөний эерэг, сөрөг үр дагаврууд тус дэм үзүүлэх болно.

¹⁴ Солонгос руу шилжих буй шилжигчид 20-59 насны хүн ам гэж төсөөлбөл.

Шигтгээ 2. Гадаадад ажил эрхлэх бодлогын гол хэрэгсэл, хэмжүүр, зорилгоор	
<u>Зорилго 1: Ажил эрхлэлтийг дэмжих, туслах</u>	
Гадаад зах зээлийн хөгжил	Ажиллах хүчний нийлүүлэлтийн менежмент
- Дипломат харилцаа байгуулах - Улсын болон хувийн үйлчилгээг байршуулан бэхжүүлэх - Зар сурталчилгааны болон маркетингийн төлөөлөгч бий болгох - Зах зээлийн мэдээлэл, судалгаа хийх - Хоёр талт гэрээ хэлцэлүүд	- Ажиллах хүчнийг бүртгэх газартай болох - Үйлчилгээний экспортыг нэгдмэл болгох - Оюуны хоосролын эсрэг бодлого/хязгаарлалт
<u>Зорилго 2: Шилжигчдийн сайн сайхан байдлыг дэмжин туслах, хамгаалах</u>	
Хууль дүрэм болон стандарт орчин	Хувиараа ажилчин авч буй байдалд тавих хяналт
- Ажил эрхлэлтийн гэрээнд заагдах хамгийн доод стандартууд - Мөрдөж буй хяналт, шалгалтын хэмжүүрүүд - Нийгмийн хамгааллыг тусгасан хоёр талт гэрээ хэлцэлүүд - Сонгосон ангиллын ажилчдын ялангуяа, насанд хүрээгүй болон залуу эмэгтэйчүүдийн хязгаарлалтууд	- Пүүс, компани шинээр ажилчин авахыг зөвшөөрөх - Гүйцэтгэлийн батламжууд ба шийтгэлүүд - Ажилд авах хураамжийг хязгаарлах - Хууль бусаар ажилд авахын эсрэг болон далд шилжих хөдөлгөөний хэмжүүрүүд
<u>Дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ</u>	
- Шилжин ирэхээс өмнөх мэдээлэл, зөвөлгөө өгөх үйлчилгээ - Хөдөлмөрийн атташейн ажлын байран дээрх үйлчилгээ - Нийгмийн даатгал - Нийгмийн чадвар олгох, гадаадад ажиллагчдад зориулсан төв	- Нутагтаа үлдсэн шилжигчдийн ар гэрд дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээ - Сургалт, ажил эрхлэхэд туслах - Яаралтай нүүлгэх шилжүүлэх, эх оронд нь буцаах
<u>Зорилго 3: Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний хөгжлийн үр нөлөөг хамгийн өндөр байлгах</u>	
Мөнгөн гуйвуулга	Авъяас, үр чадварыг буцаах
- Гадаад валют солилцооны зах зээлийн бодлогууд - Мөнгөн гуйвуулгын бодлогууд, үйлчилгээнүүд	- Урам зориг өгөх, онцгойлон тавих үйлчилгээнүүд - Хоёр талт сургалтын гэрээ хэлцэлүүд - Олон улс хоорондын нэгдмэл байдлыг дайчлах
Шилжигчдийн хадгаламж, хөрөнгө оруулалт	
- Санхүүгийн онцгой хэрэглэгдэхүүнүүд - Жижиг хэмжээний хөрөнгө оруулагчдад мэдээлэл өгөх, дэмжлэг үзүүлэх үйлчилгээнүүд - Шилжигчдэд зориулсан орон сууцны хөтөлбөрүүд	

Эх үүсвэр: ОУХБ, 2011. Ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөн: Хүний эрхэд суурилсан арга зам, хуудас 155, Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага, Женев

Энэхүү судалгааны ажлаас гаргаж буй дүгнэлт, санал болгож буй зөвлөмжбол гадаадад мэргэжилгүй ажилчид илгээхээсээ илүү Монголдоо иргэдийнхээ хүсэл сонирхолд нийцсэн ажлын байр бий болгох, амьдралын нөхцлийг сайжруулахад хөрөнгө оруулалт хийх бодлогын өөрчлөлт нэн чухал юм. Үндэсний тогтвортой хөгжлийн стратеги нь гадаад шилжих хөдөлгөөний нөхцөл байдалд хангалттай анхаарал хандуулахгүй байгаа бөгөөд институцийг чадавхижуулахад анхаарах хэрэгтэй байна. Үүний тулд ОУХБ-ын зөвлөмж болгосноор судалгааны сүлжээ бий болгох, шилжих хөдөлгөөний хэв маягт гарч буй өөрчлөлтийг сайтар ойлгох, танин мэдэхийн тулд хоёр улс хоорондын стратеги, бодлогыг томъёолоход төлөвлөгчид хувь нэмрээ оруулах шаардлагатай байна. Монгол Солонгосын хооронд бодлогын санал солилцох, хэлэлцүүлэг хийхдээ шилжих хөдөлгөөний үйл явцаас гарч

буй үр нөлөө хоёр улсын аль алинд ашигтай байх тийм бодлогыг төлөвлөгчид тодорхойлон тавих хэрэгтэй юм. Иймээс Монгол Солонгосын хоёр талд аль алинд нь хөгжил цэцэглэлт авчрах тийм шилжих хөдөлгөөний зохицуулалт хийхийг уриалж байна.

ОУХБ гадаад шилжих хөдөлгөөний бодлогын дөрвөн тулгуур асуудалд болох засаглал, хамгаалал, хөгжил, хамтын ажиллагаанд түшиглэсэн бодлогын загвар боловсруулахыг зөвлөжээ. Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний үндэсний бодлого нь ажил эрхлэлтийг дэмжих, гадаадад байгаа иргэд, тэдний гэр бүлийг хамгаалах, дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх, маргааныг тэнцвэржүүлэх, шилжих хөдөлгөөний хөгжилд үзүүлэх үр нөлөөг хамгийн өндөр түвшинд байлгахын тулд ОУХБ-ын зөвлөмжийн дагуу дараахь зорилго, бодлогын хэрэгслүүдэд анхаарах хэрэгтэй (*Шигтгээ 2*).

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Англи хэл дээр:

- Airola, Jim (2007), "The use of remittance income in Mexico", *International Migration Review*, 41(4): 850-859.
- Bedford, Charlotte, Richard Bedford and Elsie Ho (2009), *The Social Impacts of Short-term Migration for Employment: A Review of Recent Literature*. Report for NZAID, Wellington.
- Browne, Christopher and Aiko Mineshima (2007), *Remittances in the Pacific Region*, IMF Working Paper 07/35.
- de Haas, Hein and Tineke Fokkema (2011), "The effects of international and transnational ties on international return migration intentions", *Demographic Research*, vol. 25, art. 24: 755-782.
- Eytan Meyers (2000), Theories of International Immigration Policy-A Comparative Analysis. *International Migration Review*, 34(4): 1245-1282.
- J. Edward Taylor (1999). The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in the Migration Process *International Migration*, 37(1): 63:88.
- Hayes, Geoffrey (2010), *Maximizing Development Benefits and Minimizing Negative Impact in the Pacific Islands Sub-region*, Background Paper for the "Workshop on Strengthening National Capacities to Deal with International Migration", 22-23 April 2010, Bangkok.
- Hui-Jung Kim, Nora (2008), "Korean Immigration Policy Changes and the Political Liberals' Dilemma", *International Migration Review*, 42(3): 576-596.
- ILO (2010), *International Labour Migration: A rights-based approach*, International Labour Organization, Geneva.
- Markova, Eugenia (2007), *Economic and Social Effects of Migration on Sending Countries: The cases of Albania and Bulgaria*, OECD, Report, [online] Available at: (accessed 16 July 2012): www.oecd.org/dataoecd/34/4/38528396.pdf
- Migration Advisory Committee (2012), *Analysis of the Impacts of Migration*, Report of Migration Advisory Committee, January 2012, London.
- MoSWL, UNFPA and MPDA (2005), *The Status and Consequences of Mongolian Citizens' Working Abroad, Survey Report*, Ministry of Social Welfare and Labour, Mongolian Population and Development

- Association, UNFPA, Ulaanbaatar, available online at (accessed 18 July 2012):
http://www.forum.mn/res_mat/IntMig_report_Eng.pdf
- MoSWL, CMTU, MEF (2001). *Labour Law of Mongolia*, Ministry of Social Welfare and Labour, Confederation of Mongolian Trade Union and Mongolian Employers' Federation, Ulaanbaatar
- Masja van Meeteren, Godfried Engbersen, Marion van San and Erasmus University Rotterdam (2009). Striving for a Better Position: Aspirations and the Role of Cultural, Economic, and Social Capital for Irregular Migrants in Belgium, *International Migration Review*, 43(4):881-907.
- Nathalie Mondain, Sara Randall and Alioune Diagne (2007). *Assessing the effects of out-migration on those left behind in Senegal: local family dynamics between change and continuity*, [online] Available at <http://www.left-behind.pdf>
- Rossabi, Morris (2005), *Modern Mongolia: From Khans to Commissars to Capitalists*, University of California Press, Berkeley, CA.
- Seol Dong-Hoon, 2000. *Past and Present of Foreign Workers in Korea 1987-2000*. [online] Available at:
http://www.demos.or.kr/bbs/data/english/Past_and_Present_of_Foreign_Workers_in_Korea_1987_2000
- Snel, Erik, Godfried Engbersen and Arjen Leerkes (2006), "Transnational involvement and social integration", *Global Networks*, 6(3): 285-308.
- Spoorenberg, Thomas (2008), "The demographic window, development and population policies implications in Mongolia", *Asian Population Studies*, 4(2): 215-232.
- World Bank (2010), *Migration and Remittances Factbook 2011*, [online] Available at (accessed 22 July 2012): <http://go.worldbank.org/QGUCPJTOR0>
- UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD), 2003. *Reports submitted by States Parties under Article 9 of the International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination* (12th periodic report of Republic of Korea). [online] Available at: http://www.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/cerd_c_kor_12.doc
- UN Department of Economic and Social Affairs/Population Division, (UNDESA/PD), 2004. *World Population Monitoring 2003: Population, education and development*. New York: UN Publication. [online] Available at:
http://www.un.org/esa/population/meetings/thirdcoord2004/P05_ECLAC.pdf - 2006-12-01
- Wickramasekara, P., Abella, M, 2003. Protection of migrant workers in Asia: Issues and policies. In *Labour migration in Asia: Trends, challenges and responses in countries of origin* (Geneva, International Organization for Migration), pp. 53-75.
http://www.coe.int/t/dg3/migration/Source/migration/proceedings_Padua_June2008.pdf
http://www.migrantsrights.org.uk/downloads/policy_reports/irregularmigrants_fullbooklet.pdf
<http://www.jstor.org/page/info/about/policies/terms.jsp>
<http://www.answers.com/topic/cost-benefit-analysis>
- Монгол хэл дээр:**
 Монгол банк (2011), *Гадаад тэнцэл, статистик мэдээлэл, онлайн* (2012 оны 6-р сарын 22) <http://www.mongolbank.mn/liststatistic.aspx> (in Mongolian).
- ҮСХ (2011), *Хүн ам, орон сууцны тооллого 2010, Үндэсний тайлан*, Монгол Улсын Үндэсний Статистикийн Хороо, Улаанбаатар.
- ҮСХ (2012), *Монгол Улсын Статистикийн Эмтхгэл, 2011*, Монгол Улсын Үндэсний Статистикийн Хороо, Улаанбаатар.
- ҮСХ, ДБ, НҮБХХ (2004). "Өрхийн орлого, зарлагын судалгаа/Амьжиргааны түвшин тогтоох судалгаа, 2002-2003". Үндэсний Статистикийн Хороо, Дэлхийн Банк, Нэгдсэн Үндэсний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр, Улаанбаатар
- Parliament of Mongolia (2001). *Law on Mongolia on Employment Promotion*, April 19, 2001, Ulaanbaatar