

XX ЗУУНЫ СҮҮЛИЙН ХАГАС, XXI ЗУУНЫ ЭХЭН ҮЕИЙН ОЛОН УЛСЫН АЖИЛЛАХ ХҮЧНИЙ ШИЛЖИХ ХӨДӨЛГӨӨНИЙ УРСГАЛ

Д. Тунгалаг¹

XX зууны хоёрдугаар хагас, XXI зууны эхэн үеийн дэлхийн хэмжээнд онцлог үзэгдлүүдийн нэг бол яах аргагүй хүн амын олноороо шилжих хөдөлгөөн болж байгаа бөгөөд өнөөгийн хямралын үед тулгамдсан асуудлын нэг болоод байна.

Хүн амын шилжих хөдөлгөөн гэдэг нь тодорхой газар нутгийн хил хязгаарыг даван байнга оршин суудаг газраа өөрчилж өөр улс оронд шилжин суурьшсан хөдөлгөөн юм. Олон улсын гадаад шилжих хөдөлгөөн нь хөдөлмөрийн, гэр бүлийн, аялал жуулчлалын гэх мэт олон төрөлтэй. Энд олон улсын хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөн, олон улсын ажиллах хүчний зах зээлийн тухай өгүүлэх болно.

Үйлдвэрлэлийн чухал хүчин зүйл болох хөдөлмөрийн потенциал үндэсний эдийн засагт төдийгүй, олон улсын эдийн засагт илүү үр ашигтайгаар ашиглагдаж байна. Олон улсын ажиллах хүчний зах зээл үндэсний хил хязгаарыг давсан олон төрлийн чиглэлтэй хөдөлмөрийн нөөцийн урсгалыг бий болгож байна. Олон улсын хөдөлмөрийн зах зээл бол ажиллах хүчний үндэсний болон бүсийн хэмжээний зах зээлийг нэгтгэдэг арай өргөн хүрээтэй асуудал билээ. Олон улсын ажиллах хүчний зах зээл хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний хэлбэрээр илэрч байна.

XX зууны хоёрдугаар хагаст олон улсын ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөн олон улсын эдийн засгийн харилцааны чухал хэсэг болж ирсэн ба дэлхийн хэмжээгээр шилжих хөдөлгөөнд оролцож байгаа хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүсийн тоо 10 гаруй дахин өссөн гэсэн судлаачдын тооцоо байна. Олон улсын ажиллах хүчний зах зээл нь бараа үйлчилгээ, капитал, мэдээллийн зах зээлтэй зэрэгцэн оршдог ба ажиллах хүч нэг орноос нөгөө оронд шилжсэнээр бараа үйлчилгээ маягтай болж олон улсын хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөнийг тодорхойлдог.

Олон улсын ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний төрөл ба шалтгаан

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын боловсруулсан ангиллын дагуу орчин үеийн олон улсын ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөн дараах үндсэн 5 төрөлд хуваагддаг. Үүнд:

1. Хүлээн авч буй оронд байх хугацаа нь тодорхой заагдсан гэрээгээр ажиллагсад. Энд голдуу тариа хураахаар ирсэн гэх мэт улирлын чанартай ажиллагсад, мөн туслах аж ахуйд ажиллахаар ирсэн мэргэжилгүй ажиллагсад хамаарна.
2. Өндөр түвшинд бэлтгэгдсэн, туршлагатай, мэргэжилтэй ажиллагсад. Энд профессор багш нар, оюутнуудын төлөөлөл хамаарна.
3. Яаралтай болон жуулчлалын визтэй ирээд хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэд гэх мэт хууль бус цагаач иргэд. АНУ, Баруун Европын орнууд, Япон, Өмнөд Америк, бүр Африкт ийм маягаар олноор ирдэг.
4. Байнга оршин суухаар ирсэн гадаадын иргэд. Ийм хүмүүс голцуу үйлдвэр өндөр хөгжсөн орнуудад шилжин суурьшдаг.
5. Дүрвэгсэд. Энд өөрийн орноос ямар нэгэн амьдрал, үйл ажиллагааны аюултай байдлаас болж гадагшаа гарч буй хүмүүсийг хамруулна.

¹ МУИС. ОУХС-ийн профессор, доктор (Ph.D)

Олон улсын хөдөлмөрийн цагаачлал бол олон улсын эдийн засгийн харилцааны нэлээд хүнд элементүүдийн нэг юм. Энэ нь амьд хүмүүстэй холбоотой асуудал учраас бараа солилцоо, капиталын шилжих хөдөлгөөнөөс эрс ялгаатай, нэлээд болгоомжтой хандах эмзэг асуудал билээ.

Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний шалтгаан нь эдийн засгийн болон эдийн засгийн бус шинж чанартай байдаг. Эдийн засгийн бус шинж чанартай шалтгаанд улс төрийн, үндэсний, шашны, гэр бүлийн гэх мэт шалтгаан орно.

Харин эдийн засгийн шинж чанартай шалтгаан нь тухайн орны хөгжлийн эдийн засгийн түвшинтэй шууд холбоотой. Ажиллах хүчний ихэнх нь буурай хөгжилтэй орноос өндөр хөгжилтэй орон руу шилждэг ба шилжих хөдөлгөөний бодит боломж бол нэг төрлийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд өгч буй цалин хөлсний үндэсний ялгаа юм.

Өнөөдөр ажиллах хүч гадаадад гаргах тусгайлсан бодлого явуулах талаар ямар арга хэмжээ авч байна вэ гэдгийг авч үзье. Ази тивийн зарим орнууд энэ талаар тодорхой хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж байна. Тухайлбал, Энэтхэг, Пакистан, Филиппин, БНСУ, Тайланд зэрэг орнууд хилийн чанадад ажиллаж байгаа иргэдээ хамгаалахад чиглэсэн тусгайлсан арга хэмжээг анхлан авч хэрэгжүүлсэн байна. Тэдний дараа Бангладеш, Индонез, Шри Ланк, БНХАУ, Вьетнам зэрэг орнууд ордог. БНСУ-ын хувьд барилгын гэрээт ажилчдыг барилга, дэд бүтэц барих ажил хөдөлмөр эрхлүүлэхээр гадаад оронд илгээж, буцаан эх орондоо авч ирүүлсэн туршлагатай орон. Түүнчлэн засгийн газраас нь Солонгосын гадаад хөгжлийн корпораци хэмээх төрийн байгууллага байгуулж гадаадын ажил олгогчдод ажиллах солонгос ажилчдад зуучилжээ. Эдгээр Ази тивийн орнуудын шилжих хөдөлгөөний бодлогыг амжилттайгаар хэрэгжүүлсэн туршлага нь дараах ижил төстэй шинж чанартай багаа юм. Үүнд:

- Гэрээний доод хэмжээг тогтоосон, түүнчлэн цагаач ажилчид нь хилийн чанадад ажиллахын өмнө эрх мэдэл бүхий байгууллагаас зөвшөөрөл авсан байх шаардлагатай.
- Хувийн төлбөртэй зуучлалын агентлагуудыг лицензжүүлэх, ажилчдаас авах төлбөрийг хязгаарлах хэрэгтэй.
- Гадаадын ажил олгогч буюу тэдний зуучдыг шууд ажилчин элсүүлэхийг хязгаарлах нь зүйтэй.

Илгээгч орнуудын хувьд бодлогын хүрээнд дараах асуудлыг шийдвэрлэх шаардлага гардаг. Тухайлбал, хувь хүн гадаадад, эсвэл дотооддоо гэрээгээр ажиллахтай холбогдсон асуудлаар шийдвэр гаргахад төрийн зүгээс оролцох шаардлагатай эсэх, өөрсдийн иргэдийг гадаадад гэрээгээр ажиллуулах асуудлыг зохицуулах чиг үүрэг бүхий засгийн газрын тусгайлсан агентлагийг төрөө байгуулах нь зүйтэй эсэх, өөрийн орны иргэдийг хилийн чанадад хөдөлмөр эрхлүүлэхийг хязгаарлах үндэслэл хэзээ бий болох, хэрэв төрөөс оролцох шаардлагатай гэж үзвэл ямар ямар доод хэм хэмжээнүүдийг тогтоох шаардлагатай, ажилчдын шилжих хөдөлгөөнийг хэрхэн зохион байгуулах, цагаач иргэд нийгмийн даатгалд хамаарагдах ёстой юу, тийм бол яагаад?, тэдний эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах асуудлыг төрөөс хэрхэн авч үзэх вэ? гэсэн олон асуудал байдаг.

Зарим засгийн газрууд өөрийн орны иргэдийн хилийн чанадад хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хязгаарлахгүй байхад зарим нь тодорхой хязгаар тавьж ханддаг. Харин Азийн нэлээд орнууд цагаач ажилчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, тэдний сайн сайхан байдлыг хангах болон хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний үр нөлөөг нэмэгдүүлэх зорилтуудыг хангахад чиглэсэн олон арга хэмжээг авч хэрэгжүүлдэг.

Гадаадын ажилчдыг хөдөлмөр эрхлүүлэхтэй холбогдсон бодлого өнөөдөр ямар хэмжээнд яригдаж байна вэ?

Тухайн улсын хувьд гадаадын ажилчдад нээлттэй байх олон учир шалтгаан байдаг.

- Гадаад ажилчдыг авснаар ажиллах хүчний түр зуурын хэрэгцээг хангах. Ажиллах хүчний эрэлт нийлүүлэлтийн тэнцвэрийг хангах асуудал бол зөвхөн түр хугацааны асуудал

бөгөөд яваандаа дотоодын ажилчдыг, тухайлбал тухайн үед суралцаж байгаа оюутнуудыг нийлүүлэх замаар уг тэнцвэрийг хангах боломжтой гэсэн итгэл үнэмшил байдаг.

- Стратегийн салбаруудыг дэмжих. Стратегийн үнэлэмжтэй боловч ажиллах хүчний хомсдолтой салбарууд энэхүү хомсдолын улмаас гадаадад шилжин байрлах, эсвэл өргөжих боломжоо алдах тохиолдол байдаг.

- Нийтлэг ажиллах хүчин бэлтгэх. Даяарчлагдаж байгаа нийгэмд гадаадын ажилчдыг хилийн чанад дахь салбар, харьяа байгууллагуудад ажиллуулах хэрэгцээ шаардлага байдаг.

- Инфляциас зайлсхийх. Энэхүү чиглэл нь хөдөлмөрийн зах зээлд нөлөөлөх, эсвэл хэрэглээний үнийг өсгөхөд нөлөөлөх байдлаар ямарваа нэгэн аж үйлдвэрийн салбар, ажил мэргэжлийн цалин хөлсний хөөрөгдлийг хязгаарлах болон хянахад нөлөөлдөг.

Түр хугацааны буюу гадаадын ажилчдыг ажиллуулах богино хугацааны хөтөлбөрүүдийн хүрээнд цагаач ажилчдыг оруулдаг олон улс орон байдаг. Өмнө дурьдсанчлан эдгээр хөтөлбөрийн хүрээнд тухайн улсад шаардлагатай буюу дотоодоос хангах боломжгүй ур чадвартай ажилчдыг авахыг эрмэлздэг. Дотоодын зах зээлийн хомсдлыг тодорхойлохын тулд аж үйлдвэрийн салбаруудад эрэлттэй байгаа ур чадварыг тодорхойлох, тэдгээрийг тэргүүн ээлжинд нийлүүлэх, эсвэл хөдөлмөрийн зах зээлийн энгийн зах зээлийн судалгаануудыг явуулж, шилжих хөдөлгөөний бодлогыг зохицуулахад байгууллагуудыг оролцуулах боломжийг засгийн газраас олгох нь зүйтэй. Өөр нэгэн чиг хандлага гэвэл тухайн улсад нэвтрэн орж ирэх үндэслэл болгон хүлээн авах ур чадварыг тодорхойлох эрх мэдлийг ажил олгогчид олгох явдал юм. Ихэнх орнууд бага ур чадварыг хязгаарлах, харин нарийн мэргэжлийн ур чадварыг түлхүү хүлээн авах бодлого, арга замуудыг хослуулахыг эрмэлздэг.

Канад, Австрали зэрэг цагаачлалын орнуудад ажил олгогчдын эрэлтэд нийцсэн ур чадвартай ажилчдыг түр хугацаанд нэвтрүүлэхийн зэрэгцээ мэргэжлийн шаардлага хангасан иргэдийг хүлээн авах цагаачлалын тогтолцоог хэрэгжүүлдэг. Эдгээр оронд нийгэмших боломжтой иргэдэд тавигддаг тэдгээр шаардлагын элемент бүрт оноо тавигддаг. Ингэхийн гол учир нь хөдөлмөрийн зах зээлийн түр хугацааны тэнцвэргүй байдлыг хангахаас илүүтэй, урт хугацаанд нийгэмшүүлэх асуудалд төвлөрч байгаад оршиж байна.

Зарим оронд цагаач ажилчдыг ажиллуулахыг дэмждэггүй бодлогыг ажил олгогчдод татвар, төлбөр ногдуулах замаар хэрэгжүүлдэг. БНЧУ, Казахстан, Польш, Сенегал, Словак зэрэг улсад дотоодын ажилчдад олгодог цалин хөлснөөс өндөр хэмжээний төлбөр төлөхийг ажил олгогчдоос шаарддаг. Цагаач ажилчдыг хямд ажиллах хүч хэлбэрээр ашиглахаас урьдчилан сэргийлэх нийтлэг арга зам бол тэдэнд үндэсний ажилчдад олгодгийн нэгэн адил хэмжээний цалин хөлс олгох явдал юм. Зарим оронд квотын системийг хэрэгжүүлдэг. Үүнийг тухайн улс орны тодорхой нутаг дэвсгэрт эсвэл тодорхой ажил мэргэжлийн хүрээнд нэвтрүүлдэг. Ажиллах хүч авах талаар улс орноор тогтоосон квотыг хоёр талын хамтын ажиллагааны хэлэлцээрээр тогтоодог зарим орон байдаг. Үүнд Алжир, БНЧУ, БНСУ, Гватемала, Сингапур, Словак, Испани, Швейцарь зэрэг улс хамаардаг.

Ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөнийг тодорхойлох эдийн засгийн хүчин зүйл бол зарим орнуудад, тухайлбал буурай хөгжилтэй орнуудад бий болсон ажилгүйдэлтэй шууд холбоотой.

Олон улсын хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний нэлээд чухал хүчин зүйл бол капиталын шилжих хөдөлгөөн, олон улсын корпорациудын үйл ажиллагаа юм.

Үндэстэн дамнасан корпорациуд нь ажиллах хүчийг капитал руу шилжүүлэх, эсвэл өөрийнхөө капиталыг ажиллах хүч дутагдалтай газар руу шилжүүлэх замаар ажиллах хүчийг капиталтай холбож өгдөг. Тээврийн болон холбооны хэрэгслийн хөгжил нь олон улсын хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний хөгжилд нэлээд чухал үүрэг гүйцэтгэж байна.

Шилжих хөдөлгөөнд хамрагсдын үндэс нь ажилчид, албан хаагчид, мэргэжилтнүүд, эрдэмтдээс бүрддэг. Олон улсын хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөн эхлээд гамшгийн үзэгдэл мэт үүсч аажмаар төрийн зохицуулалтад ордог. Үүний хажуугаар сүүлийн үед олон улсын

хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөнд зах зээлийн гамшгийн элементүүд нэлээд хэмжээгээр нөлөөлөх боллоо.

Олон улсын ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний урсгал, түүний үндсэн шинж чанар

Орчин үеийн хүн амын шилжих хөдөлгөөний түүхэнд хамгийн их хэмжээний өөрчлөлт XIX зууны дунд үед гарсан гэж тэмдэглэгдсэн байдаг. XIX зууны 40-өөд онуудад хүн амын шилжих хөдөлгөөнд тэсрэлтийн үе болсон гэж үздэг. “Төмсний өлсгөлөн”-гийн улмаас Ирландаас АНУ руу маш олноор шилжин суурьшсан байдаг.

XIX зууны 80-аад онуудад Европод улаан буудайн үнэ унаснаас Итали болон Дорнод Европын орнуудаас Америк руу бөөнөөрөө шилжин суурьшиж байжээ. Америкт эдийн засаг уналтанд орсноос шилжих хөдөлгөөн багассан ба эдийн засаг нь дээшлэхэд дахиад олноороо шилжих болсон. Ингэж олноороо шилжин суурьших болсон нь баруун Европын орнуудад газар тариаланд ажиллагсдын тоо хэт их болсон, ажилгүйдэл ихэссэн, Америкт хувийн бизнес эрхлэх, амьжиргаагаа дээшлүүлэх боломж харьцангуй их байсантай шууд холбоотой.

Европоос Америк руу чиглэсэн шилжих хөдөлгөөний шинэ урсгал 1920-иод онуудад болсон. Үүнийг Европод болсон дайны дараах хүндрэлтэй холбодог.

Дэлхийн II дайны дараагаар Америк руу чиглэсэн ажиллах хүчний урсгалыг 3 үндсэн урсгал болгож хуваадаг. Үүнд:

1. өндөр боловсролтой мэргэжилтнүүд болон тэдний гэр бүл хойд Америкийг зорих болсон,
2. коммунизмын эсрэг хийсэн бослогын дарамтнаас зугтаасан Унгарын дүрвэгсэд (1956), “Хойтох” нь “Өмнөх”-өө ялсны дараах Вьетнамын дүрвэгсэд (1974-1975), Кубын дүрвэгсэд (1974-1975)
3. Мексик, Карибын тэнгисийн орнууд, Азийн ажиллах хүчний урсгал. 90-ээд онуудад ирсэн бүх цагаачдын 84 хувь нь дээрх газруудаас ирсэн байна.

Эхний хоёрынх нь шалтгаан улс төрийн болон шилжин суурьших шалтгаантай байсан бол сүүлийнх нь цэвэр эдийн засгийн шалтгаанаар ирсэн байна. Мексикээс ирсэн дүрвэгсдийн хувьд Америкт нэмэлт ажиллагсдад тэр үед цагт 4 \$ төлж байснаар тайлбарлагдана.

XIX-XX зууны хөдөлмөрийн шилжих хөдөлгөөний үйл явцад Хятадаас Зүүн өмнөд Ази болон Хойд Америкийн орнуудад чиглэсэн шилжих хөдөлгөөн онцгой үүрэг гүйцэтгэдэг. Энэ нь үндсэндээ шилжин суурьших шинж чанартай байсан ба эдгээр хүмүүсийн тоо 70-100 саяд хүрсэн байна.

Дэлхийн II дайны дараа 60-аад оноос эхлэн Европт явагдсан шилжих хөдөлгөөн хамгийн эрчимтэй үед тооцогддог. Испани, Португали, Грек, Югославын ажиллах хүч Европын аж үйлдвэр өндөр хөгжсөн орнуудын эдийн засагт идэвхтэй үүрэг гүйцэтгэж байсан. Эдгээр ажиллах хүч түр зуурын шинж чанартай байсан боловч ажил олгогч орны хувьд тодорхойлох шинж чанартай байсан. Европын холбооны орнуудын эдийн засгийг амжилттай хөгжүүлэхэд гадаадын ажиллах хүчийг ашиглах явдал их чухал байсан.

Өнөөгийн ажиллах хүчний шилжих хөдөлгөөний үндсэн 5 чиглэл бий. Үүнд:

1. Хөгжиж буй орноос аж үйлдвэр хөгжсөн орон руу
2. Аж үйлдвэр хөгжсөн орнуудын хэмжээнд
3. Хөгжиж буй орнуудын хооронд
4. Хуучин социалист байсан орнуудаас аж үйлдвэр хөгжсөн орон руу
5. аж үйлдвэр хөгжсөн орны эрдэм шинжилгээний ажилтан, өндөр боловсролтой мэргэжилтэн хөгжиж буй орон руу

Ажиллах хүч авч байгаа орны хувьд ямар үр ашигтай вэ гэвэл гадаадын хямд ажиллах хүч авснаар үйлдвэрлэлийн зардал багасч барааны өрсөлдөх чадвар дээшилнэ; гадаадын ажилчид

бараа үйлчилгээний нэмэгдэл эрэлт хийснээр үйлдвэрлэлийн өсөлтийг эрчимжүүлж тухайн орны ажиллагсдын тоог нэмэгдүүлнэ; мэргэжилтэй ажиллах хүчийг импортлосноор боловсрол, мэргэжлийн бэлтгэлд зарцуулах зардлыг хэмнэнэ; хямрал, ажилгүйдлийн үед гадаадын ажилчид тодорхой “амортизатор”-ын хэмжээнд тооцогддог, учир нь хамгийн түрүүнд ажлаас халагдах магадлалтай; гадаадын ажилчид тэтгэвэр, тэтгэмжийн хангамжид хамаардаггүй.

Ажиллах хүч экспортолдог орны хувьд мөн давуу талтай. Үүнд: ажиллах хүч экспортлоход тухайн оронд чөлөөт валют орж ирэхэд чухал эх үүсвэр болдог; тухайн оронд илүүдэл хөдөлмөрийн нөөцийг багасгах боломжтой; экспортлогч орны хувьд ажиллах хүчний мэргэжлийг дээшлүүлэхэд үнэ төлбөргүй сургалт явуулах боломжтой.

Монгол улсын ажиллах хүчний гадаад шилжих хөдөлгөөн

Орлого нь хомсдохын хирээр монголчууд гадаад орнууд руу ажил хайн шилжих хөдөлгөөнд орж байгаа нь тэдний амьжиргаагаа дээшлүүлэх гол арга зам болж байна.

Зарим тооцоогоор гадаадад ажиллаж буй монголчуудын тоог 100 мянга орчим байна гэжээ. Олон монголчууд БНСУ, АНУ, Япон, Тайвань болон Европын холбооны улсуудад ажиллаж амьдарч байна. Монголын хүн ам, хөгжил нийгэмлэгээс гаргасан судалгаагаар гадаад орон руу шилжих хүмүүсийн тоо өсөн нэмэгдэх хандлагатай байна гэж дүгнэсэн байна.

Цаашид гадаадад гарч ажиллах сонирхолтой ажилчдын тоо нэмэгдэж байгаа учир энэ асуудлыг удирдан зохицуулах, гадаадад ажиллаж амьдарч байгаа иргэдээ хамгаалахад чиглэсэн ажлыг үргэлжлүүлэх хэрэгтэй. Үүнд: ажилд зуучлах агентлагийн үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахад нь туслах, гадаад оронтой хоёр талын гэрээ байгуулах, явахаас нь өмнө сургалтанд хамруулах, мөнгө шилжүүлэх сувгийг сайжруулах, статистикийн бүртгэл, мэдээллийг сайжруулах, хөдөлмөрийн атташе болон гадаадад суугаа элчин сайдын яамаараа дамжуулан тусламж үзүүлэх, дахин очих үйл явцыг энгийн болгох зэрэг чиглэлээр дэмжих хэрэгтэй байна.

Монгол улсад өнөөдөр 30 орчим мянган ажилгүйчүүд байгаа тооцоо бий ч энэ тоо зөвхөн хөдөлмөрийн биржэд бүртгэлтэй хүмүүсийг хамарсан тоо юм. Цаана нь бүртгэлгүй өч төчнөөн хүн ажилгүй, ажил хайж яваа. Энэ тоонд хямралаас болж эдийн засгийн хүндрэлтэй холбоотойгоор орон тооны цомхтголоор халагдсан хүмүүсийн тоо ороогүй байна. Дотоодод ажилгүйчүүдийн тоо ингэж өсч байгаа бол гадаадад ч ялгаагүй ажилгүй болж байгаа монголчууд олон байгаа. Хямралын энэ хүнд хэцүү үед ажлын байрны цомхтголоос сэргийлэх, олон нийтийг хамарсан ажлын байр бий болгох асуудал нэн түрүүн тавигдах учиртай.

Өнөөдөр гадаадад ажиллаж амьдарч байгаа монголчуудын маань хувьд энэ хямрал маш хүндээр тусч байна. Зөвхөн дотооддоо байгаа ажлын байраа аварч үлдэх, мөн ажлын байр шинээр бий болгоход анхаарахаас гадна гадаадад байгаа иргэдээ татаж авчран ажлын байраар хангах талаар зөв бодлого боловсруулан зохистой арга хэмжээ авах нь чухал байна.

Монгол улсын засгийн газраас иргэн бүрийг ажилтай байлгах гэсэн зорилгод хүрэхийн тулд юу хийх ёстой вэ. Хамгийн түрүүнд одоо байгаа ажлын байрыг хамгаалж үлдэх нь юунаас илүү чухал. Үүний тулд ажил олгогч эздийг урамшуулах арга хэмжээ авах нь зүйтэй гэсэн зарим судлаачдын үзэл бодолтой санал нийлж байгаа ч хамгийн гол нь манай орны хувьд бий болоод байгаа нэг онцлогийг харгалзан үзэхгүй байж болохгүй боллоо. Өнөөдөр манай оронд одоо байгаа дотоодын ажилгүйчүүдийн тоотой дүйцэх тооны гадаадын ажиллагсад ажиллаж амьдарч байгаа нь юу юунаас илүү сонирхол татаж байна.

Дэлхийн өндөр хөгжилтэй орнуудад хямралаас шалтгаалан ажиллагсдаа ажлаас халахдаа хүрэхэд эхний ээлжинд гадаадын ажилчдыг халж өөрсдийнхөө хүмүүсийг авч үлддэг туршлага байдаг. Гэтэл манайд тэс өөр. Үндэсний үйлдвэрээ хөгжүүлэхэд онцгой анхаарч өнөөдрийн ажилгүйчүүдийн армид орж яваа хүмүүсийг ажлын байраар хангах, гадаадад ажиллаж байгаад буцаж ирсэн хүмүүсийн олж авсан туршлага, мэдлэгийг авч нэвтрүүлэх тал дээр манай төр засаг анхаарлаа хандуулж тодорхой арга хэмжээ авах шаардлагатай байна.

Монгол улсад гадаад хүмүүсийг ажиллуулах, гадаадад монголчуудыг ажиллуулах асуудлын талаар хууль эрх зүйн зохицуулалт болгож Монгол улсын Засгийн газар 2001 онд “Гадаадаас ажиллах хүч авах, гадаадад ажиллах хүч гаргах” тухай хууль баталж гаргасан. Ингэснээр Засгийн газар хоорондын хэлэлцээр болон байгууллага хоорондын гэрээгээр монголчуудыг бусад оронд ажил эрхлэхэд тус дөхөм болохуйц тогтолцоог бүрдүүлсэн. Энэхүү хууль тогтоомжийн зорилго нь гадаадад монголчуудын хөдөлмөр эрхлэх асуудлыг удирдан зохицуулах, гадаадад ажиллаж байгаа иргэдээ хамгаалахад оришиж байна.

Монгол улсын Засгийн газрын боловсруулсан төлөвлөгөөнд үйлдвэрлэлийг дэмжих, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэхэд 100 тэрбум төгрөг зарцуулахаар тусгасан нь ажилгүйдлийг бууруулах арга хэмжээний эхлэл болов. Мөн гадаадаас авах ажиллах хүчийг багасгах бодлого явуулахаар төлөвлөсөн нь дээрх асуудлыг шийдвэрлэхэд чухал нөлөө үзүүлэх юм.

Аливаа орны хөгжил дэвшил иргэн бүр ажилтай байхаас шууд шалтгаалдаг. Иймээс хамгийн эрэлт хэрэгцээтэй барилга, зам гүүрийн салбарт хөрөнгө оруулалт хийн ажлын байр бий болгох явдал чухал. Өнөөдөр төр засгаас ажлын байрыг хамгаалахын тулд мэргэжилгүй залуусыг үнэ төлбөргүй сургалтанд хамруулж уул уурхай, барилгын салбарт ажиллуулах нөхцлийг бүрдүүлж эхлээд байна.