



МОНГОЛ УЛСЫН  
ГАДААД ХАРИЛЦААНЫ ЯАМ



Европын Холбоо  
санхүүжүүлэв



BUSINESS AND HUMAN RIGHTS | ASIA



# БИЗНЕСИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨЛӨЛ

## СУУРЬ СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

# 2022



Судалгааг гүйцэтгэсэн: М.Мандхай, П.Мөнхбат, Д.Отгонтуяа

Европын Холбооны санхүүжилттэй НҮБХХ-ийн “Бизнес ба хүний эрх Азийн хөтөлбөр”-ийн хүрээнд хэвлэв.

Энэхүү тайланд туссан аливаа байр суурь, үзэл бодол нь гагцхүү зохиогчийнх бөгөөд Монгол Улсын Гадаад харилцааны яам, Европын Холбоо, НҮБ, НҮБХХ болон НҮБ-ын гишүүн улсуудын байр суурийг илэрхийлэхгүй болно.

НҮБХХ нь ядуурал, тэгш бус байдал болон уур амьсгалын өөрчлөлтөөс үүдэлтэй шударга бус байдлыг эцэслэх зорилго бүхий Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын тэргүүлэх агентлаг юм. Дэлхийн 170 орны түншлэгчид болон мэргэжилтнүүдийн өргөн цар хүрээт хамтын ажиллагааны дүнд эх дэлхий, хүн бүрийн төлөө хөгжлийн урт хугацааны, цогц шийдлийг бий болгоход улс үндэстнүүдийг дэмжин ажилладаг.

[www.undp.org/mongolia](http://www.undp.org/mongolia) цахим хуудаснаас дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах боломжтой.

#### ХОЛБОО БАРИХ ХАЯГ:

НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр  
НҮБ-ын Байр, Нэгдсэн Үндэстний Гудамж -14  
Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар хот 14201  
Монгол Улс  
Утас: + 976-11-327585

[www.undp.org/mongolia](http://www.undp.org/mongolia)

[www.bizhumanrights.mn](http://www.bizhumanrights.mn)



МОНГОЛ УЛСЫН  
ГАДААД ХАРИЛЦААНЫ ЯАМ



Европын Холбоо  
санхүүжүүлэв



BUSINESS AND HUMAN RIGHTS | ASIA



# БИЗНЕСИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨЛӨЛ СУУРЬ СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

# 2022





# Талархал

Монгол Улсад тулгамдаж буй томоохон асуудлын нэг болох бизнесийн үйлажиллагаанаас үүдэн хүний эрхэд учирч буй сөрөг нөлөөллийг тодруулах, зөрчлийг шийдвэрлэхийн тулд төр, аж ахуйн нэгж, иргэний нийгмийн байгууллага болон бусад оролцогч талтай зөвлөлдөж, нөхцөл байдлыг тодруулах суурь судалгаа хийх, цаашид авч хэрэгжүүлбэл зохих арга хэмжээг тодорхойлох зорилго бүхий энэхүү төслийг дэмжин бодит туслалцаа үзүүлсэн Гадаад харилцааны яам, Европын Холбоо, Европын Холбооноос Монгол Улсад суугаа Төлөөлөгчийн газар болон НҮБХХ-ийн Ази, Номхон далайн бүсийн төв дэх “Бизнес ба хүний эрх Азийн хөтөлбөр”-ийн хамт олонд талархал илэрхийлье.

Мөн “Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний суурь судалгааг”-г боловсруулахад цаг зав, мэдлэг чадвараа харамгүй хуваалцан, бүхий л шатанд идэвхтэй дэмжин оролцсон “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг хэрэгжүүлэх үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах Ажлын хэсэг, онцгойлон Гүйцэтгэх хорооны гишүүдэд гүнээ талархаж байна.



# ГАРЧИГ

ОРШИЛ	2
ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ	4
ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ	5
ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	6
НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР	7
1. СУУРЬ СУДАЛГААНЫ АРГАЧЛАЛ, АРГА ЗҮЙ	10
2. МОНГОЛ УЛСЫН ЭДИЙН ЗАСАГ, БИЗНЕСИЙН ОРЧНЫ ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ	16
3. БИЗНЕСИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНААС ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ ТҮГЭЭМЭЛ СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ, ЗӨРЧЛҮҮД	20
3.1 Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил	24
3.1.А Өөрийн болон гэр бүлийн гишүүдийн амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс авах	25
3.1.Б Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт хангасан, аливаа дарамт хүчирхийллээс ангид ажлын байранд ажиллах	28
3.1.В Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, хөдөлмөрлөх эрхийн хязгаарлалт	35
3.1.Г Эвлэлдэн нэгдэх эрх	43
3.1.Д Хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой бусад хүний эрхийн зөрчил	46
3.1.Е Хөдөлмөрийн харилцаанд хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг ба ААН-ийн нөхцөл байдал	51
3.2 Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй нийгэм, байгаль орчинд үзүүлж буй хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөлөл	56
3.2.А Эрүүл, аюулгүй хоол хүнсээр хангагдах эрх	57
3.2.Б Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрх	59
3.2.В Хүний эрх зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй нийгмийн бүлгүүдийн эрхийн тухай асуудал	71
3.2.Г Зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах эрх	77
3.2.Д Хүний эрхийн бусад асуудлууд	90
ДҮГНЭЛТ	93
ЗӨВЛӨМЖ: Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд тусгах асуудал	106
АШИГЛАСАН МЭДЭЭЛЛҮҮДИЙН ЖАГСААЛТ	113



## ОРШИЛ

НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл нь 2011 онд “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг баталсан билээ. “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг<sup>1</sup> хэрэгжүүлж буй улс орнуудын хөгжлийн түвшин, соёлын ялгаанаас хамаарч бизнес ба хүний эрхийн чиглэлээр авч үзэж буй асуудал болон дэвшүүлж байгаа зорилт нь харилцан адилгүй байна. Тухайлбал, Япон Улс бизнесийн орчныхоо онцлогт тохируулан (1) төсвийн худалдан авалт, (2) хуулийн өмнө ижил тэгш байх, (3) хөдөлмөрлөх эрх, тэр дундаа гадаадын ажилтнуудын эрх, (4) ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллах талаар авч үздэг. Харин Ирланд Улсын хувьд (1) хөдөлмөрлөх эрх, (2) авлига, (3) тэгш бус байдал, (4) мэдээллийн аюулгүй байдал, (5) худалдан авалт болон ханган нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх хүний эрхийн асуудлыг авч үзэж байна.

Бизнесийн харилцаа, үйл ажиллагааны явцад үүсдэг хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил, түүний үндсэн шалтгааныг улс орон бүр өөрийн онцлогт тохируулан тодорхойлж, үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөндөө тусган ажиллаж байна. Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь хууль, эрх зүйн зохицуулалтыг шинэчлэх, олон нийтэд мэдлэг, мэдээлэл олгох, ААН-ийн чадавхыг бэхжүүлэх зэрэг олон хэсгээс бүрдэж байна. Одоогийн байдлаар 45 улс үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөгөө боловсруулсан байна.

НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл нь 2015 онд Монгол Улсын хүний эрхийн төлөв байдлын тухай үндэсний хоёрдугаар илтгэлийг хэлэлцээд нийт 164 зөвлөмж өгсөн юм. Манай улс үүнээс 150 зөвлөмжийг хүлээн авсан бөгөөд Монгол Улсын Засгийн газар 2016 оны 204 дүгээр тогтоолоор зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх төлөвлөгөөг батлан ажиллаж байна.

Монгол Улсын Засгийн газар 2019 оноос “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах арга хэмжээг үе шаттайгаар зохион байгуулж байна. Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг оновчтой боловсруулж, үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд Монгол Улс дахь бизнес ба хүний эрхийн өнөөгийн нөхцөл байдлыг нарийвчлан тодорхойлох шаардлагатай юм. Учир нь хөгжиж буй эдийн засагтай Монгол Улсын хувьд бизнесийн салбарт хувийн хэвшлийн оролцоо нэмэгдэж байгаа (ДНБ-ий 77%-ийг бүрдүүлдэг) ч аж ахуйн нэгжүүдийн олонх (88%) нь бичил, жижиг, дунд түвшинд үйл ажиллагаа эрхэлдэг. Өөрөөр хэлбэл бизнесүүд хэт жижиг, эдийн засгийн чадавх сул, нөгөө талдаа төрийн өмчит ААН-ийн оролцоо өндөр, мөн соёл, зан заншлын онцлог зэрэг нөхцөлийг харгалзан “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг хэрэгжүүлэхэд анхаарах зүйлсийг оновчтой тодорхойлох нь чухал байна.

<sup>1</sup> НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл, “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд: НҮБ-ын «Хамгаалах, хүндэтгэх болон сэргээх» бодлогыг хэрэгжүүлэх нь» 2011 [https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)



Иймээс Монгол Улс дахь бизнесийн харилцаа ба үйл ажиллагаан дахь хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил, нөхцөл байдлыг тодорхойлох зорилгоор энэхүү “Бизнес ба хүний эрх” суурь судалгааны тайланг боловсруулав. Суурь судалгааг гүйцэтгэхдээ баримт бичгийн судалгаа болон хууль, эрх зүйн нарийвчилсан судалгааг хийж, Улаанбаатар хот болон 21 аймгийг бүсчлэн (төвийн бүс, говийн болон зүүн бүс, баруун бүс) хувийн хэвшил, төр, иргэний нийгмийн байгууллагуудын төлөөллөөс бүрдсэн 1000

орчим оролцогчийг хамруулсан 21 удаагийн цуврал хэлэлцүүлэг зохион байгуулж, ААН-үүдийн дунд цахимаар кейс судалгаа явууллаа.

Дээр дурдсан судалгаа, хэлэлцүүлгийн дүн, мэдээлэлд үндэслэн бизнесийн харилцаа, бизнесийн үйл ажиллагаанаас хамааралтай хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг дараах үндсэн гурван хүчин зүйлийн хүрээнд авч үзэв.

Үүнд:



- Одоогийн бизнесийн орчин, хууль, эрх зүйн зохицуулалт нь ААН-үүдийг үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэхэд түлхэц болж буй эсэх (ХҮНИЙ ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ ТӨРИЙН ҮҮРЭГ)
- ААН-үүд хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллах хүсэл эрмэлзэл, сонирхол, мэдлэг, мэдээлэлтэй эсэх болон үүрэг хариуцлагаа ухамсарлан, биелүүлж байгаа эсэх (ХҮНИЙ ЭРХИЙГ ХҮНДЭТГЭХ БИЗНЕСИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮҮРЭГ)
- Бизнесийн үйл ажиллагаанаас шалтгаалан эрх нь зөрчигдөж буй хувь хүмүүс гомдлоо гаргаж, хохирлоо барагдуулах үр дүнтэй механизм бүрдсэн эсэх (ЗӨРЧИГДСӨН ЭРХ СЭРГЭЭХ МЕХАНИЗМ)



# ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

ХҮСНЭГТ 1.	Судалгааны арга зүйн алхам	11
ХҮСНЭГТ 2.	Бизнес ба хүний эрх төслийн хүрээнд төрийн бус байгууллагуудын гүйцэтгэсэн судалгааны тойм	14
ХҮСНЭГТ 3.	Зохион байгуулсан хэлэлцүүлэг, хэлэлцүүлэгт оролцогчдын тоо	15
ХҮСНЭГТ 4.	ЖДҮ-ийн удирдлагын зүгээс ажлын байранд ямар төрлийн дарамт үзүүлж байсан бэ?	33
ХҮСНЭГТ 5.	Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрхийг зөрчиж буй кейсүүд	60





## ГРАФИК ЖАГСААЛТ

ГРАФИК 1.	Идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААН, байгууллагын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар (2013-2020 он)	18
ГРАФИК 2.	Төр, захиргааны байгууллагаас танай ААН-д “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаарх мэдээлэл, зөвлөгөөг ямар түвшинд олгож байна вэ?	19
ГРАФИК 3.	Танай компани үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг тогтмол “хүндэтгэж” ажилладаг уу?	19
ГРАФИК 4.	Танай компани үйл ажиллагаандаа хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх зорилготой хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийж байсан уу?	19
ГРАФИК 5.	Танай компанийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлж буй эсэхэд ямар нэг хяналт, үнэлгээ хийсэн үү?	19
ГРАФИК 6.	Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй байгууллагын дотоод орчинд үүсдэг хүний эрхийн нийтлэг зөрчил	22
ГРАФИК 7.	Цуврал хэлэлцүүлгийн үеэр түгээмэл хөндөгдсөн эрхийн зөрчил	23
ГРАФИК 8.	Монгол Улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, төгрөгөөр. 2019 он.	26
ГРАФИК 9.	Монгол Улсад бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдлын тоо, /2016-2020 он/	28
ГРАФИК 10.	ЖДҮ-ийн салбарт үйлдвэрчний эвлэл байдаг эсэх, хариулагчийн тоогоор	44
ГРАФИК 11.	ЖДҮ-ийн салбарын үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл, хариулагчийн тоогоор	44
ГРАФИК 12.	Та бизнесийн үйл ажиллагаа явуулахад хүний эрхийг хүндэтгэх, эрх зөрчигдвөл сэргээхтэй холбоотой хууль эрх зүйн зохицуулалт Монгол Улсад хангалттай гэж боддог уу?	51
ГРАФИК 13.	Танай компани хүний эрхийг үйл ажиллагаандаа хүндэтгэн ажиллахад ямар хүчин зүйлс сөргөөр нөлөөлдөг вэ?	52
ГРАФИК 14.	Танай компанид ажилтнуудаас гаргасан санал, гомдлыг шийдвэрлэх дотоод журам байдаг уу?	52
ГРАФИК 15.	Танай компанид хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллах тухай бодлогын баримт бичиг, дотоод журам байдаг уу?	52
ГРАФИК 16.	Танай компанид хүний эрхийг зөрчсөн тохиолдолд гомдлыг хүлээн авч хянах, сэргээх үүрэгтэй бүтэц, зөвлөл, ажилтан байдаг уу?	52
ГРАФИК 17.	Танай компани хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэхэд зориулсан төсөв төлөвлөж, зарцуулдаг уу?	52
ГРАФИК 18.	Нийт хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амд “Ажилтай ядуус”-ын эзлэх хувь, /2010-2018 он/	54
ГРАФИК 19.	Монгол Улсын Жини коэффициент 2010-2020 он	55



## ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААН	Аж ахуйн нэгж
АББД	Ажлын байрны бэлгийн дарамт
БХЭ	Бизнес ба хүний эрх
ГБХЗХГ	Гэр бүл, хүүхэд, залуучуудын хөгжлийн газар
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ЖДҮ	Жижиг дунд үйлдвэр
ЖДҮГ	Жижиг дунд үйлдвэрийн газар
ЛГБТИ	Лесби, Гей, Бисексуал, Трансжендэр, Интерсекс
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
МХЕГ	Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газар
МҮХАҮТ	Монголын үндэсний худалдаа аж үйлдвэрийн танхим
НМХГ	Нийслэлийн мэргэжлийн хяналтын газар
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
НҮБХХ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн Хөтөлбөр
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ОУБ	Олон улсын байгууллагууд
ТӨҮГ	Төрийн өмчит үйлдвэрийн газар
УИХ	Улсын Их Хурал
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ХАА	Хөдөө аж ахуй
ХЭҮК	Хүний эрхийн үндэсний комисс
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХДХВ	Хүний дархлааны хомсдолын вирус
ДОХ	Дархлалын олдмол хомсдол
ХХҮЕГ	Хөдөлмөр, халамжийн үйлчилгээний ерөнхий газар
ХНХСИ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХХК	Хязгаарлагдмал хариуцлагатай компани
ХХИ	Хүний хөгжлийн индекс
ЭМС	Эрүүл мэндийн сайд



# НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

Энэхүү судалгаанд НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад тусгагдсан, түүнчлэн бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний эрхэд учирч буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг судлах, тайлбарлахад өргөн хэрэглэгддэг нэр томьёоны монгол болон англи нэршил, тайлбарыг ашиглав.

**Ажилтай ядуу:**<sup>2</sup> ҮСХ, Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгаанд дурдсанаар, ажил эрхэлж байгаа боловч ядуурлын түвшинд амьдарч байгаа хүн ам.

**Албадан хөдөлмөр эрхлэлт (Forced labour):**<sup>3</sup> ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенцод тодорхойлсны дагуу албадан хөдөлмөр эрхлэлт гэж аливаа хүн өөрөө сайн дурын үндсэн дээр гүйцэтгэхийг санал болгоогүй байхад нь ямар нэг шийтгэл хүлээлгэхээр айлган сүрдүүлж хийж гүйцэтгүүлсэн бүх ажил буюу үйлчилгээг ойлгоно. Энэхүү тодорхойлолтод хамаарахгүй тохиолдолд заавал хаах хугацаат цэргийн алба, иргэний ердийн үүрэг, шүүхээр ял шийтгэсэн, онцгой байдлын нөхцөл, хамт олон, бүлгийн хэрэгцээний жижиг ажил, үйлчилгээ орно.

**Аливаа дарамт шахалтгүйгээр урьдчилж мэдээллээр ханган зөвшөөрлийг авах (Free, prior, and informed consent):**<sup>4</sup> Эрдэс баялгийн салбарын төслийг орон нутагт хэрэгжүүлэх ААН үйл ажиллагаагаа эхлэхээс өмнө төслийг батлах буюу татгалзах боломжийг орон нутгийн иргэдэд олгох зарчим. Энэхүү зарчмыг хэрэгжүүлэхийг ОУБ-уудаас зөвлөдөг бөгөөд уг зарчмыг хэрэгжүүлж ажилласнаар орон нутгийн иргэдтэй үр дүнтэй харилцах, зөвлөлдөх боломж үүсдэг.

**Бизнес ба хүний эрх (Business and human rights):**<sup>5</sup> Бизнесийн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, хүний эрхийн зөрчил, тэдгээрийг шийдвэрлэхтэй холбоотой асуудлуудыг хамруулсан цогц ойлголт, олон улсын нэршил.

**Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт (Decent work):**<sup>6</sup> ОУХБ-аас тодорхойлсны дагуу хөдөлмөрийн бүтээмж бүхий шударга орлогын эх үүсвэр, амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс, найдвартай, аюулгүй ажлын орчин, ажилтан, түүний гэр бүл нийгмийн хамгаалалд хамрагдсан, өөрийгөө хөгжүүлж нийгмийн харилцаанд оролцох боломжтой, өөдрөг ирээдүйтэй, эрэгтэй, эмэгтэй хэн боловч өөрсдийн дуу хоолойг чөлөөтэй илэрхийлэх боломжтой, адил тэгш эрхтэй байх нөхцөлтэй хөдөлмөр эрхлэлт.

<sup>2</sup> ҮСХ "Орлого хэрэглээний тэгш бус байдал" 2021 [https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=%D0%9E%D1%80%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE\\_%D1%85%D1%8D%D1%80%D1%8D%D0%B3%D0%BB%D1%8D%D1%8D%D0%BD%D0%B8%D0%B9\\_%D1%82%D1%8D%D0%B3%D1%88\\_%D0%B1%D1%83%D1%81\\_%D0%B1%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B0%D0%BB.pdf&In=Mn](https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=%D0%9E%D1%80%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%85%D1%8D%D1%80%D1%8D%D0%B3%D0%BB%D1%8D%D1%8D%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D1%82%D1%8D%D0%B3%D1%88_%D0%B1%D1%83%D1%81_%D0%B1%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D0%B0%D0%BB.pdf&In=Mn)

<sup>3</sup> ОУХБ, ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенц (1930)-ын 2014 оны протоколд нэгдэн орох боломжийн талаарх танилцуулга [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/meetingdocument/wcms\\_750284.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/meetingdocument/wcms_750284.pdf)

<sup>4</sup> Дэлхийн Байгаль Хамгаалах Сан "Уул уурхайн шийдвэр гаргалтад талууд оролцох нөхцөл боломж, үнэлгээний тайлан" 2015 он [http://d2ouvy59p0dg6k.cloudfront.net/downloads/gap\\_mon\\_1.pdf](http://d2ouvy59p0dg6k.cloudfront.net/downloads/gap_mon_1.pdf)

<sup>5</sup> НҮБ Хүний Эрхийн Дээд Комиссар "Бизнес ба хүний эрхийн тухай" <https://www.ohchr.org/en/business#:~:text=About%20business%20and%20human%20rights,third%20parties%2C%20including%20business%20enterprises.>

<sup>6</sup> ОУХБ, Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт: Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>



**Ижил үнэлэмжтэй ажлын байранд эрэгтэй эмэгтэй ажилтанд ижил хэмжээний цалин хөлс, урамшуулал олгох (Equal pay):**<sup>7</sup> ОУХБ-ын 100 дугаар конвенцод тодорхойлсны дагуу ижил үнэлэмжтэй ажлын байранд эрэгтэй эмэгтэй ажилтан хүйсээс үл хамааран ижил хэмжээний цалин хөлс, урамшуулал авах тухай ойлголт.

**НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд (UN Guiding Principles on Business and Human Rights):**<sup>8</sup> НҮБ-ын Хүний Эрхийн Зөвлөлөөс 2011 онд боловсруулсан бизнесийн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлүүдийг илрүүлэх, арилгах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээхтэй холбоотой “Хамгаалах, хүндэтгэх, сэргээх” агуулгад суурилсан төр, бизнесийн байгууллагад зориулсан зөвлөмж.

**Олон нийтийн оролцоог таслан зогсоох, айлган сүрдүүлэх зорилгоор шүүхэд маргаан гаргах стратеги (Strategic Lawsuit Against Public Participation (SLAPP)):** Дэлхийн ихэнх улс орнууд компани, төрийн байгууллага, хүний эрх хамгаалагч, шүгэл үлээгч болон иргэний нийгмийн байгууллагын эсрэг, тэдний дуу хоолойг хаах, айлган сүрдүүлэх зорилгоор ихэнхдээ “defamation” буюу иргэний болон байгууллагын ажил хэргийн нэр хүндэд халдсан, худал мэдээлэл тараасан гэдэг байдлаар шүүхэд нэхэмжлэл гаргаж, улмаар шүүхийн шийдвэрлэх ажиллагааг сунжруулах, удаах байдлаар залхаах зорилготой, стратегийн үйл ажиллагааг илэрхийлнэ.

**Оролцогч тал (Stakeholder):**<sup>9</sup> Бизнесийн үйл ажиллагаа, гаргасан шийдвэрийн улмаас ямар нэгэн байдлаар эерэг эсвэл сөрөг нөлөөлөлд өртөж буй хувь хүн, бүлэг хүмүүс эсвэл байгууллага.

**Оролцогч талуудтай харилцах, хамтран ажиллах (Stakeholder engagement):**<sup>10</sup> Бизнесийн байгууллагын зүгээс оролцогч талуудад үзүүлж буй эерэг болон сөрөг нөлөөлөлтэй холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд харилцах, зөвлөлдөх байдлаар явуулах хамтын ажиллагаа.

**Орчин үеийн боолчлол (Modern slavery):**<sup>11</sup> Хүнийг хувийн ашиг сонирхлын үүднээс мөнгө олох зорилгоор аюултай, хортой нөхцөлд аюул эрсдэлтэй хүнд ажлыг хүчээр дарамт шахалт, хүчирхийлэл үзүүлж хийлгэхийг орчин үеийн боолчлол гэж ойлгоно. Орчин үеийн боолчлолд хүн худалдаалах, хүнийг албадан хөдөлмөрлүүлэх, хүүхдийг хүнд, тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлүүлэх, хүүхдийг мөнгө олох болон бусад зорилгоор бусадтай гэрлүүлэх үйлдэл болон аливаа төрлийн хөдөлмөрийн мөлжлөг орно.

**Өөрийн болон гэр бүлийн амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс (Living wage):**<sup>12</sup> Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай Олон Улсын Пактын 11 дүгээр зүйлд заасан иргэн өөрийн болон гэр бүлийн гишүүдийн нэн хэрэгцээт хоол хүнс, хувцас, орон сууцыг оролцуулсан, амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс авах ойлголт.

<sup>7</sup> ОУХБ, C100 -Ижил тэгш цалин хөлсний тухай конвенц, 1951 (No. 100) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100)

<sup>8</sup> НҮБ, Хүний Эрхийн Зөвлөл (n 1).

<sup>9</sup> Ibid

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> Боолчлолын эсрэг Олон улсын байгууллага ‘Орчин үеийн боолчлол гэж юу вэ?’ <https://www.antislavery.org/slavery-today/modern-slavery/>

<sup>12</sup> Глобал амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс ‘Амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс гэж юу вэ?’ <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>



**Хөдөлмөрийн мөлжлөг (Labour exploitation):**<sup>13</sup> ОУХБ-аас тодорхойлсны дагуу хөдөлмөрийн мөлжлөг гэж хүний эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөх аюултай хортой нөхцөлд, маш бага цалин хөлс олгож, хүнийг олон цагаар ажиллуулахыг ойлгох бөгөөд хөдөлмөрийн мөлжлөг нь орчин үеийн боолчлолын нэг хэлбэрт хамаарна.

**Хүний эрхэд суурилсан хандлага (Human rights based approach):**<sup>14</sup> Хүний эрхийг хангах, хамгаалах зорилго бүхий олон улсын хүний эрхийн стандартад нийцсэн үзэл баримтлал. Хүний эрхэд суурилсан хандлагын хамгийн чухал ач холбогдол нь бүх зүйлийн төвд хүнийг тавьж үзэхийн зэрэгцээ хүний эрхийг ямар ч алагчлалгүйгээр эдлүүлэх, тэгш эрхийг хангахад оршино. Мөн хүний эрхэд суурилсан хандлага бол эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгүүдийн эрхийг онцгойлон анхаарч үзэх тухай ойлголт юм.

**Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ (Human rights due diligence):**<sup>15</sup> Бизнесийн байгууллага өөрийн үйл ажиллагаагаар дамжуулан аливаа хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх, зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх үүднээс бизнесийн үйл ажиллагаа, нийлүүлэлтийн сүлжээндээ хүний эрхийн эрсдэл байгаа эсэхийг үнэлэх, илэрсэн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг арилгах, учирсан хохирлыг барагдуулах цогц үйл ажиллагааг ойлгоно.

**Хүүхдийн эрх ба Бизнесийн зарчмууд (Children's Rights and Business Principles):**<sup>16</sup> НҮБ-ын Хүүхдийн сан, НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээ, Хүүхдийг ивээх сангийн хамтран боловсруулсан бизнесийн үйл ажиллагаанд хүүхдийн эрхийг хүндэтгэх, хүүхдэд ээлтэй үйл ажиллагаа явуулах зарчмуудыг агуулсан зөвлөмж.

**Урьдчилан сэргийлэх үүрэг (Duty of care):**<sup>17</sup> Бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаанаас үүдэн хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх, хүний эрхийн зөрчил бий болохоос урьдчилан сэргийлэх төрөл бүрийн арга хэмжээг ойлгоно. Тухайлбал, хүний эрхийн сургалт зохион байгуулах, эрсдэл байгаа эсэхийг илрүүлэх хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх, эрсдэлийн удирдлагын тогтолцоог сайжруулах үүрэг орно.

**Эрэгтэй эмэгтэй ажилтны цалингийн зөрүү (Gender pay gap):**<sup>18</sup>

Эрэгтэй эмэгтэй ажилтны цалингийн зөрүүг үнэлэх олон улсын стандарт тооцоолол.

<sup>13</sup> ОУХБ Хөдөлмөрийн мөлжлөгийн тухай тодорхой жагсаалт [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_105035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105035.pdf)

<sup>14</sup> НҮБ Тогтвортой хөгжлийн бүлэг "Хүний эрхэд суурилсан хандлага гэж юу вэ?" - <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>

<sup>15</sup> НҮБ Хүний Эрхийн Дээд Комиссар "Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ" -Илрүүлэх, нөлөөлөх туршлага <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/corporate-human-rights-due-diligence-identifying-and-leveraging-emerging-practices#:~:text=Human%20rights%20due%20diligence%20is,with%20which%20they%20are%20involved.>

<sup>16</sup> НҮБ Хүүхдийн сан, Хүүхдийг ивээх сан, НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээ "Хүүхдийн эрх ба Бизнесийн зарчмууд" 2012 <https://resourcecentre.savethechildren.net/document/childrens-rights-and-business-principles-crbp/>

<sup>17</sup> Шифт Проект "Бизнес ба хүний эрхийн үндсэн ойлголтууд" <https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/Glossary--UN-Guiding-Principles-Reporting-Framework-1.htm>

<sup>18</sup> Австралийн Засгийн газар "Олон Улсын эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой тайлангийн систем" 2019 <https://www.wgea.gov.au/publications/international-gender-equality-reporting-schemes>

# 1

## СУУРЬ СУДАЛГААНЫ АРГАЧЛАЛ, АРГА ЗҮЙ



БИЗНЕС БА  
ХҮНИЙ ЭРХ



• **ЗОРИЛГО**

Энэхүү суурь судалгааны ажлын үндсэн зорилго нь Монгол Улсын Засгийн газраас НҮБ-ын “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг хэрэгжүүлэх Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулахад ААН, байгууллагын үйл ажиллагаанаас үүдсэн хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил, үүнд нөлөөлж буй гадаад дотоод хүчин зүйлс, тэдгээрийг шийдвэрлэж байгаа арга хэрэгсэл, учирч буй саад бэрхшээл, нөхцөл байдлыг тодорхойлж, дүгнэлт гаргах, цаашид ААН-үүд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэж ажиллах, сөрөг нөлөөлөл, зөрчил бий болгохгүйн тулд хэрхэн урьдчилан сэргийлэх талаар зөвлөмж боловсруулахад оршино.

• **ЗОРИЛТ**

- 1 Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулдаг ААН-үүдийн “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын талаарх ойлголт, мэдлэгийн түвшинг тандах;
- 2 Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулдаг ААН-үүдийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн нийтлэг зөрчил, сөрөг нөлөөллийг тодорхойлох, эрэмбэлэх;
- 3 ААН-үүд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахад саад болж буй гадаад хүчин зүйлсийг тодорхойлох;
- 4 ААН-үүд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэж ажиллахад шаардагдах эрх зүйн орчин бүрдсэн эсэх, холбогдох зохицуулалтууд нь “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчим”-д нийцэж буй эсэхийг судалж, эрх зүйн дүгнэлт гаргах;
- 5 Судалгааны үр дүнд үндэслэн Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг үр дүнтэй боловсруулахад чиглэсэн санал, зөвлөмж боловсруулах

**ХҮСНЭГТ 1. Судалгааны арга зүйн алхам**

Суурь судалгаа хийх, үр дүнд үндэслэж бизнес ба хүний эрхийн асуудлыг эрэмбэлэх, дүгнэх

Эрэмбэлсэн асуудлын хүрээнд НҮБХХ-ийн Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмын дагуу үнэлгээ, судалгаа хийх

Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулахад чиглэсэн зөвлөмж боловсруулах



## СУДАЛГААНЫ ЦАР ХҮРЭЭ БОЛОН АРГА ЗҮЙ



Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд хууль эрх зүйн болон бодлогын баримт бичигт шинжилгээ хийв. Мөн кейс судалгаа болон цуврал хэлэлцүүлгээс гарсан анхдагч болон хоёрдогч мэдээллийн эх үүсвэрийг ашиглан цуглуулсан мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсэн болно.

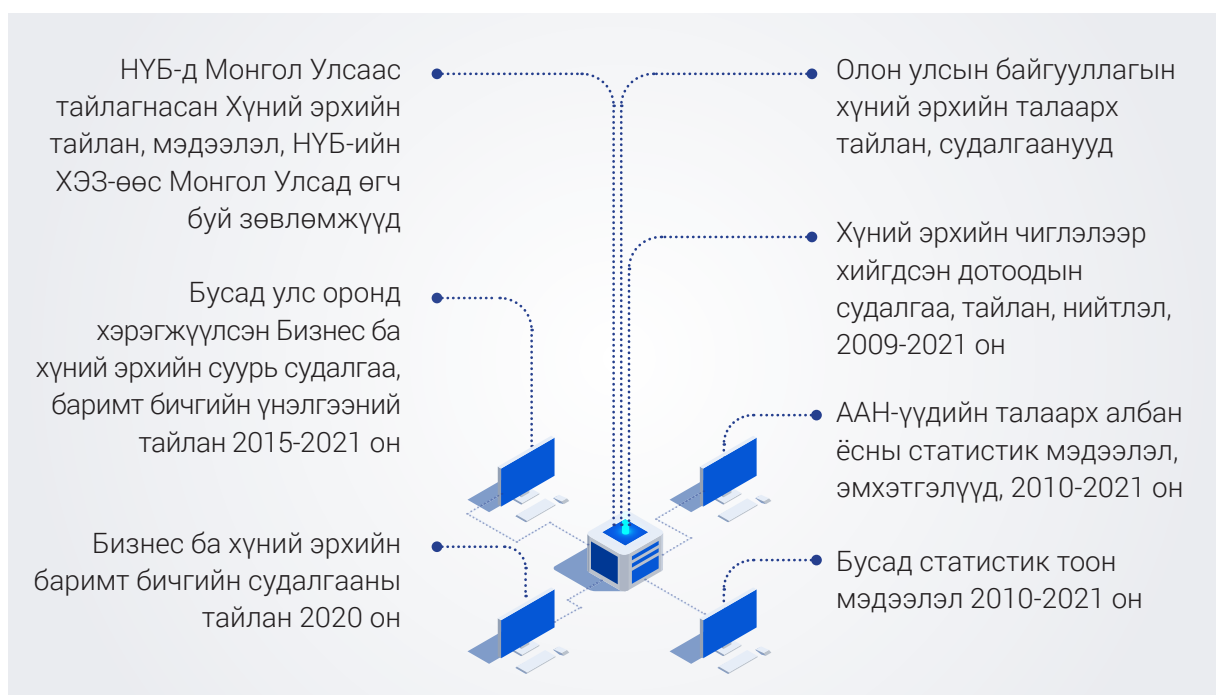
### Баримт бичгийн судалгаа:

Баримт бичгийн судалгааг олон талын оролцоог хангасан хэлэлцүүлэг болон кейс судалгаанд үндэслэн, Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлж буй ААН-үүдийн нөхцөл байдлыг тодорхойлох, ААН-үүд тус зарчмыг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй хүчин зүйлсийг тодруулах, дэлгэрүүлж судлах зорилгоор хийсэн болно.

Монгол Улсад сүүлийн 12 жилийн хугацаанд хийгдсэн хүний эрхтэй холбоотой судалгааны тайлангууд, тэр дундаа бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийн талаарх судалгаа, НҮБ-д Монгол Улсын Засгийн газар болон иргэний нийгмийн байгууллагуудаас илгээсэн Хүний эрхийн төлөв байдлын

тайлан, НҮБ болон бусад олон улс, бүс нутгийн байгууллагаас өгсөн зөвлөмж болон Хүний эрхийн Тусгай илтгэгчдийн тайлан зэрэг баримт бичгийн хүрээнд дүн шинжилгээ хийж, бизнесийн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд учруулж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг тодорхойлов. Мөн баримт бичгийн судалгааг хийхдээ Данийн хүний эрхийн институтаас боловсруулсан Үндэсний суурь үнэлгээ хийх жишиг 12 матрицад тусгасан шалгуур асуултад хариулах замаар одоогийн нөхцөл байдлыг тодорхойлов. Асуулгыг холбогдох яам, агентлагт хүргүүлэн хариуг албан бичгээр хүлээн авч тайланд тусгав.

Дараах баримт бичгүүдийг цуглуулан мэдээллийн сан бүрдүүлж ажилласан. Үүнд:







## Хууль, эрх зүйн судалгаа

Монгол Улсад Бизнес ба хүний эрхийн холбогдолтой асуудлыг зохицуулсан 150 гаруй хууль тогтоомж хүчин төгөлдөр үйлчилж байна. Эдгээрт хууль эрх зүйн нарийвчилсан судалгаа хийж, бусад улс орны адил төстэй хууль тогтоомжтой харьцуулан шинжлэв. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн,

Шүүхийн ерөнхий зөвлөл болон бусад хуульч, эрдэмтэн судлаачдын боловсруулсан хууль зүйн судалгааны материалууд, олон улсын байгууллагаас гаргасан 2010 оноос хойшхи судалгаа, зөвлөмжүүдийг Монгол Улсын нөхцөл байдалтай харьцуулан судлав.

### ■ Кейс судалгаа:

Кейс судалгааны асуулгыг Ажлын хэсгийн Гүйцэтгэх хорооны гишүүдээс санал авсны үндсэн дээр боловсруулав. Кейс судалгаанд худалдаа үйлчилгээ, хөдөө аж ахуй, уул уурхай, барилгын салбарын 100 гаруй ААН, байгууллага хамрагдлаа.

#### Судалгааны түүврийн хэмжээ:

Монгол Улсад бүртгэлтэй, идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-ийн тоо 2020 оны байдлаар 94.9 мянга байна. Судалгааны эх олонлогоос хамгийн багадаа 3500 орчим ААН-ийг судалгаанд хамруулснаар төлөөлөх чадвар бүхий кейс олонлог бүрдэхийг ҮСХ-ноос зөвлөсөн болно. Судалгааны баг цаг хугацаа, цар тахал болон төсөвт өртгөөс шалтгаалж судалгаанд 100 гаруй ААН-ийг хамрууллаа.

#### Мэдээлэл цуглуулах аргачлал, үе шат:

Кейс судалгааг цахимаар асуулгын аргаар гүйцэтгэв. ААН-ийн үйл ажиллагааны нууцлалтай холбоотойгоор мэдээлэл авах боломж хязгаарлагдмал байсан тул бизнес ба хүний эрхийн зөрчил, асуудлын талаар гуравдагч бие дээр асууж (Projective Techniques) мэдээлэл цуглуулав. Үүнд “SurveySparrow” платформыг албан ёсны эрхтэйгээр ашигласан болно.

#### Мэдээлэл цуглуулах үе шат:

Судалгааг 2021 оны 9 дүгээр сарын 1-нээс 10 дугаар сарын 18-ны өдрүүдэд цахимаар хийж гүйцэтгэлээ. ГХЯ-наас холбогдох төрийн болон төрийн бус байгууллагууд руу судалгаанд хамрагдах ААН-үүдийг өргөнөөр оролцуулах талаар хүсэлт илгээсэн. (МҮХАҮТ, ЖДҮГ, Мэргэжлийн холбоод, төрийн өмчийн болон хувийн хэвшлийн томоохон групп компаниуд) МҮХАҮТ болон олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслийн вэб сайтад судалгааны онлайн асуулгын хуудсыг байршуулан, ААН-үүдээс мэдээлэл цуглууллаа.

#### Мэдээлэл боловсруулах үе шат:

“SurveySparrow” платформ нь мэдээлэлд анхан шатны боловсруулалт хийх боломжтой тул судалгааны баг SPSS 21.0 программ ашиглан дүн шинжилгээг хийлээ.

Түүнчлэн НҮБХХ-ийн “Бизнес ба хүний эрх” төслөөс төрийн бус байгууллагуудын дунд хэрэгжүүлсэн тэтгэлэгт төслийн хүрээнд барилга, зочлох үйлчилгээ, арьс ширний үйлдвэрлэл, орон нутаг дахь ЖДҮ-ийн чиглэлээр хийсэн судалгааны үр дүнгээс тайланд оруулсан болно. Үүнд:



**ХҮСНЭГТ 2. Бизнес ба хүний эрх төслийн хүрээнд төрийн бус байгууллагуудын гүйцэтгэсэн судалгааны тойм**

#	Гүйцэтгэгчийн нэр	Судалгааны нэр	Судалгааны арга зүй
1	“Сэтгэлийн гоёл” ТББ	Завхан аймгийн бизнес эрхлэгчдийн үйл ажиллагаанд хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийх нь	Завхан аймгийн 24 сумдаас түүврээр 643 хүнийг хамруулж асуумжаар мэдээлэл цуглуулж, ярилцлага хийсэн.
2	“Хүүхэд хөгшдийг ивээх төв” ТББ	Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх замаар зочлох үйлчилгээний салбар дахь эмэгтэйчүүдийн эрхийг хамгаалах болон таниулах нь	Улаанбаатар хот болон 5 аймгийн зочлох үйлчилгээний салбарын 161 ажилтан, 113 үйлчлүүлэгчээс асуумжаар мэдээлэл цуглуулж, 43 хүнээс ганцаарчилсан ярилцлага авсан.
3	“Монголын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг дэмжих холбоо” ТББ	Барилгын салбар дахь хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийг баримтжуулах нь	Улаанбаатар хот болон хөдөө орон нутгаас нийтдээ 172 хүнийг хамруулан цахим асуумжаар мэдээлэл цуглуулсан.
4	“Сайн туршлага” ТББ	Арьс ширний үйлдвэр дэх хүний эрхийн асуудал	Улаанбаатар хотын Хан-Уул дүүргийн арьс ширний үйлдвэрийн ажилтан, ажил олгогч, орчмын оршин суугч 483 хүнийг хамруулан асуумжаар мэдээлэл цуглуулсан.
5	“Олон улсын эмэгтэйчүүдийн худалдаа аж үйлдвэрийн холбоо” ТББ	“Бизнес ба хүний эрхийн зарчмыг нэвтрүүлэхэд эрдэмтэн судлаачдын оролцоог нэмэгдүүлэх нь”	Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бизнесийн ёс зүй, бизнесийн зар сурталчилгаа ба хүний эрхийн асуудал, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх тоон болон чанарын судалгаа

**Цуврал хэлэлцүүлэг:**

14

Дээрх кейс судалгааг баталгаажуулах үүднээс “Бизнес ба хүний эрх” сэдвийн хүрээнд өөр өөр салбарт бизнес эрхэлж буй ААН-үүд, холбогдох төрийн яам, агентлаг болон төрийн бус байгууллага, орон нутгийн удирдлага, үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл, хүний эрх хамгаалагчид, эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгүүд болох орон нутгийн иргэд, малчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эмэгтэй ажилтан, залуу ажилтнуудыг оролцуулан зохион байгуулсан 21 удаагийн цуврал хэлэлцүүлэгт нийт 1000 гаруй оролцогч оролцсон. Хэлэлцүүлгийг төвийн бүс, говийн болон зүүн бүс, баруун бүс

болон Улаанбаатар хот гэж бүсчлэн зохион байгуулав. Түүнчлэн ЖДҮ эрхлэгчид, ТОП 20 ААН-ийн төлөөлөл, үйлдвэрчний эвлэлийн холбоод, зөрчигдсөн эрх сэргээх механизм гэх зэргээр оролцогч талуудад хамааралтай тулгамдаж буй асуудлуудаар сэдэвчлэн зохион байгууллаа.

Хэлэлцүүлгүүд дээр судалгааны багийнхан “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын талаарх суурь ойлголт, мэдээллийг танилцуулж, урьдчилан бэлдсэн форматын дагуу оролцогчдоос тулгарч буй асуудлын талаарх бодит кейсийг цуглуулсан болно.

Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө баталсан ихэнх улс орнууд хувийн хэвшил, иргэний нийгмийн байгууллага, төр, засгийн төлөөлөл зэрэг бүхий л талуудыг оролцуулсан олон нийтийн хэлэлцүүлэг, ярилцлага өрнүүлэх байдлаар тэдний санал бодлыг сонсож, мэдээлэл цуглуулан, тулгамдаж буй хүний эрхийн түгээмэл асуудлуудыг илрүүлж, Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний агуулга, бүтцээ боловсруулан батлуулсан (Индонез, Тайланд, Уганда гэх мэт) сайн туршлагыг үндэслэн, хэлэлцүүлгүүдэд өндөр ач холбогдол өгч, гарсан санал, дүгнэлтийг чухалчлан авч үзсэн болно.



### ХҮСНЭГТ 3. Зохион байгуулсан хэлэлцүүлэг, оролцогчдын тоо

#	Нэр	Хэлбэр	Өдөр	Оролцсон хүний тоо
1	Хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүдийн дунд зохион байгуулсан хэлэлцүүлэг	цахим, танхим	2021.06.02	15
2	Төрийн байгууллагуудын дунд зохион байгуулсан хэлэлцүүлэг	цахим, танхим	2021.06.03	30
3	“Ам Чам Монгол”-ын гишүүн аж ахуйн нэгжүүдийн дунд зохион байгуулсан хэлэлцүүлэг	цахим, танхим	2021.07.08	11
4	IWFCI холбооны гишүүн аж ахуйн нэгжүүдийн дунд зохион байгуулсан хэлэлцүүлэг	танхим	2021.08.04	35
5	ХЭҮК-ийн 21 аймгийн төлөөллийн дунд зохион байгуулсан хэлэлцүүлэг	танхим	2021.08.21	40
6	Өмнөговь аймгийн Ханбогд сумын малчид, ИНБ-ын төлөөллүүдтэй хийсэн хэлэлцүүлэг	цахим	2021.09.03	4
7	Өмнөговь аймгийн Гурвантэс сумын удирдлага, малчид, ИНБ-ын төлөөллүүдтэй хийсэн хэлэлцүүлэг	цахим	2021.09.07	10
8	ИНБ-уудтай хийсэн хэлэлцүүлэг	танхим	2021.09.13	18
9	ТОП 20 группын хүний нөөцийн захирлуудын дунд хийсэн хэлэлцүүлэг	танхим	2021.09.16	32
10	МҮЭХ-ны нэгдсэн холбоодтой хийсэн хэлэлцүүлэг	танхим	2021.09.17	24
11	ЖДҮГ болон ЖДҮ эрхлэгчидтэй хийсэн хэлэлцүүлэг	цахим, танхим	2021.09.24	67
12	Хүний нөөцийн удирдлага болон ажилтан 300 орчим хүний БХЭ-ийн илтгэл тавьж, судалгаа авсан	танхим, онлайн судалгаа	2021.10.15	300
13	Төв, хангайн бүсийн 8 аймгийн бизнесийн байгууллагынхныг хамруулсан хэлэлцүүлэг (Орхон аймагт)	цахим, танхим	2021.10.11	69
14	Төв, хангайн бүсийн 8 аймгийн төрийн байгууллагынхныг хамруулсан хэлэлцүүлэг (Орхон аймагт)	цахим, танхим	2021.10.12	30
15	Төв, хангайн бүсийн 8 аймгийн ИНБ-уудтай хийсэн хэлэлцүүлэг (Орхон аймагт)	цахим, танхим	2021.10.12	17
16	Ажлын хэсэгтэй уулзалт зохион байгуулж, суурь судалгааны явцын тайланг танилцуулж, санал солилцсон	танхим	2021.10.22	27
17	Суурь үнэлгээ боловсруулах явцад эрдэмтэн, судлаачидтай санал солилцсон уулзалт	танхим	2021.11.01	5
18	Говийн болон зүүн бүсийн 8 аймгийн бизнесийн байгууллагуудын дунд хийсэн хэлэлцүүлэг (Дорноговь аймагт)	цахим, танхим	2021.11.11	59
19	Говийн болон зүүн бүсийн 8 аймгийн төр, ИНБ-уудын дунд хийсэн хэлэлцүүлэг (Дорноговь аймагт)	цахим, танхим	2021.11.12	53
20	Баруун бүсийн 5 аймгийн төр, хувийн хэвшил, төрийн бус байгууллагынхныг хамруулсан хэлэлцүүлэг	цахим	2022.03.01	110
21	Шүүгч, өмгөөлөгч, хуульч, арбитрч болон бусад эрх зүйн мэргэжилтэн, судлаачид, гомдол барагдуулах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллагуудын төлөөллүүдийг хамруулсан хэлэлцүүлэг	танхим, цахим	2022.05.06	62
<b>Нийт оролцогчид</b>				<b>1018</b>

# 2

## МОНГОЛ УЛСЫН ЭДИЙН ЗАСАГ, БИЗНЕСИЙН ОРЧНЫ ӨНӨӨГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ



БИЗНЕС БА  
ХҮНИЙ ЭРХ

## ○ МАКРО ЭДИЙН ЗАСГИЙН ӨСӨЛТ, ЭДИЙН ЗАСГИЙН САЛБАРУУДЫН ЯЛГААТАЙ БАЙДАЛ

Монгол Улсын эдийн засаг 2020 оны дүнгээр 37.4 их наяд төгрөгт хүрч, нэг хүнд ногдох дүнгээр 11.6 сая төгрөг (4128 ам.доллар) болсон байна. Энэ нь Ковид-19 цар тахлын нөхцөл байдлаас шалтгаалж бага зэрэг буурсан дүн юм.



Сүүлийн арван жилд (2010-2019 он) Монгол Улсын бодит эдийн засаг жилд дунджаар 7.7%-ийн өсөлт үзүүлж байхад нэг хүнд ногдох эдийн засгийн өсөлт 5.5% байна. Эдийн засгийн өсөлтийг салбаруудаар авч үзвэл, 2010-2019 онд жилд дунджаар хамгийн багадаа 0.7%, хамгийн ихдээ 20.8%-ийн өсөлт үзүүлсэн бөгөөд салбар хооронд харилцан адилгүй байна.

Тухайлбал, (1) Санхүү, даатгалын салбар 20.8%, (2) барилга 11.9%, (3) хөдөө аж ахуй 9.2%-иар тэргүүлж байхад боловсрол, соёл урлаг, үзвэр, тоглоом болон усан хангамж, бохир ус, хог хаягдлын менежмент, цэвэрлэх үйл ажиллагааны салбарын өсөлт дөнгөж ~1% байна.<sup>19</sup>

Салбарын эдийн засгийн үр ашиг болон тухайн салбар дахь ААН-үүдийн өрсөлдөх чадвар зэргээс хамаарч хүний эрхийг хүндэтгэн үйл ажиллагаа явуулах суурь нөхцөл бүрддэг.

## ○ БИЗНЕСИЙН САЛБАРЫН ААН, БАЙГУУЛЛАГУУДЫН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Монгол Улс зах зээлд суурилсан эдийн засагт шилжээд 30 гаруй жил болж байгаа ч эдийн засгийн зарим салбарт төр засгийн зохицуулалт өндөр, төрийн өмчит ААН-үүдийн тоо, цар хүрээ их байна. Тухайлбал, 2020 оны байдлаар эдийн засгийн үйл ажиллагааны

5 салбарт нийтдээ 459<sup>20</sup> төрийн болон орон нутгийн өмчит ААН үйл ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд зарим салбарт Засгийн газрын зүгээс бараа, бүтээгдэхүүний үнэд шууд оролцох байдлаар зохицуулалт хийж байна.

<sup>19</sup> ҮСХ, "Монгол Улсын эдийн засаг, нөхцөл байдал" [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

<sup>20</sup> Ibid.



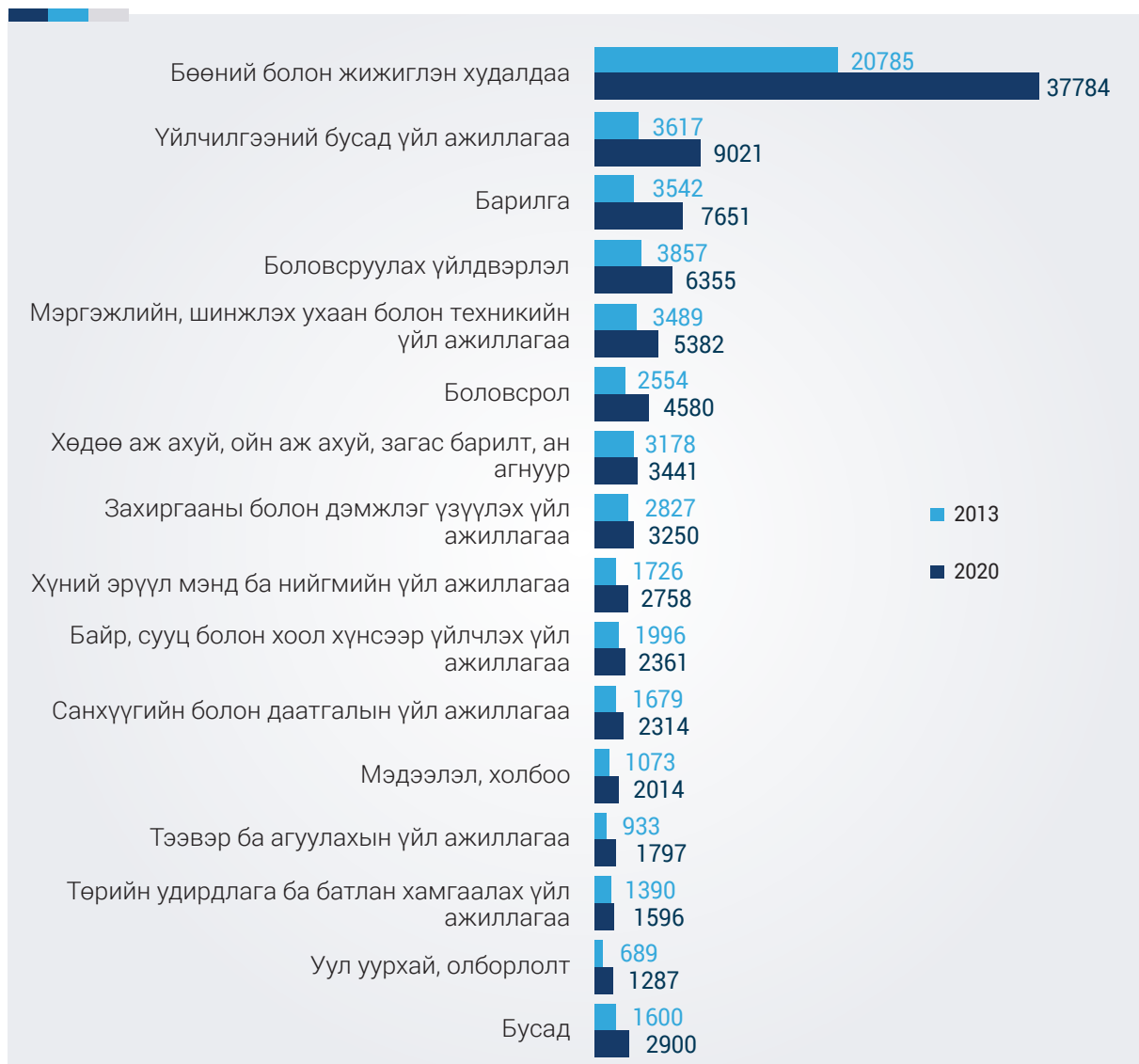
Гэсэн хэдий ч Монгол Улсын ДНБ-д хувийн хэвшлийн ААН-үүдийн оруулж буй хувь нэмэр 2000-2010 оны хооронд 72%, 2011-2020 оны хооронд 77%-ийг бүрдүүлсэн <sup>21</sup> нь нийт эдийн засагт хувийн хэвшлийн оролцоо тасралтгүй тэлж байгааг харуулж байна.

ҮСХ-ны 2020 оны албан ёсны мэдээллээр, 200.4 мянган хуулийн этгээд Улсын бүртгэлийн ерөнхий газарт бүртгүүлжээ. Үүний 80% (160 мянга) нь компани, 12% (24 мянга) нь төрийн бус байгууллага байгаа бол ТӨҮГ 459, төсөвт байгууллага 4.6 мянга байна. Гэвч идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААН-ийн тоо 94.9 мянга байна.

Эдгээр ААН-ийн 88% нь 9 хүртэлх ажилтантай бол 2.5% (2.4 мянга) нь 50-иас дээш ажилтантай байна. Харин эдийн засгийн салбараар ангилж үзвэл, 40% нь бөөний болон жижиглэн худалдааны бизнес эрхлэгч, 9.5% нь үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа эрхлэгч байна.

Доорх графикт идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-үүдийг эдийн засгийн салбараар ангилан харууллаа. Сүүлийн 7 жилийн хугацаанд үйлчилгээ, барилга, тээврийн салбарын ААН-ийн тоо хамгийн ихээр нэмэгджээ. (График 1)

**ГРАФИК 1.** Идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байгаа ААН, байгууллагын тоо, эдийн засгийн үйл ажиллагааны салбараар (2013-2020 он)



Мэдээллийн эх үүсвэр: ҮСХ. Статистикийн эмхэтгэл. 2020 он

<sup>21</sup> Ibid.



## БИЗНЕСИЙН САЛБАРЫН ААН-ҮҮДИЙН ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТАЛААРХ ОЙЛГОЛТ, МЭДЛЭГ

Бизнес ба хүний эрхийн талаарх ойлголтыг илүү нарийвчлан тодорхойлох зорилгоор кейс судалгаа гүйцэтгэв. Судалгаанд оролцсон ААН-үүдээс “Төр захиргааны байгууллагын зүгээс танай ААН-д “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын талаарх мэдээлэл, зөвлөгөөг ямар түвшинд олгож байна вэ?” гэсэн асуулт асуухад 5% нь “хангалттай” түвшинд гэсэн бол 78% нь “хангалтгүй” гэж хариулав. “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын талаарх мэдээллийг ААН-үүд гол төлөв ОУБ-ын гаргасан мэдээллүүд болон нийгмийн сүлжээнээс авч байна. (График 2)

“Танай компани бизнесийн харилцаа, бизнесийн үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэж ажилладаг уу?” гэсэн асуултад судалгаанд оролцсон ААН-үүдийн 58% нь “тогтмол хүндэтгэж ажилладаг” гэж хариулсан бол хүний эрхийн зөрчил үүсгэж байгаа эсэхээ тодорхойлдог эсэх, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийдэг эсэх дээр оролцогчдын 20% нь “хийлгэсэн” гэж хариулсан. Гэхдээ ААН-үүдийн хувьд хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаарх

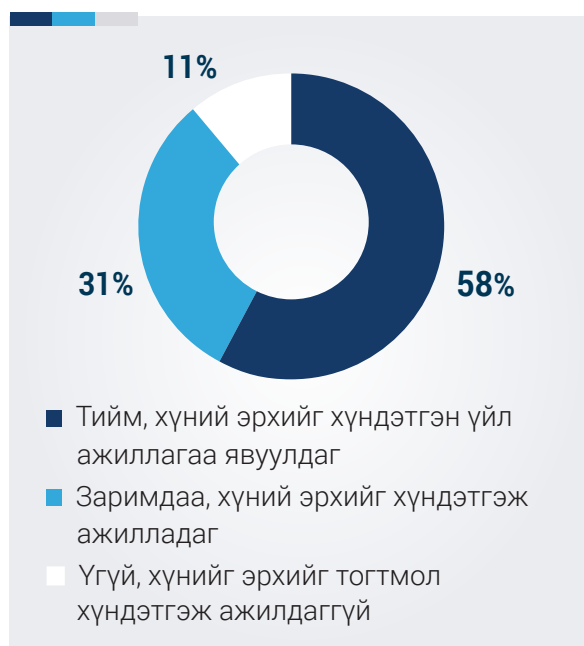
**ГРАФИК 2.** Төр захиргааны байгууллагаас танай ААН-д “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын талаарх мэдээлэл, зөвлөгөөг ямар түвшинд олгож байна вэ?



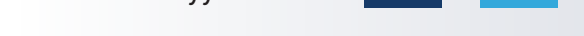
Мэдээллийн эх үүсвэр: Судалгааны багийн гүйцэтгэсэн кейс судалгааны үр дүн, 2021 оны 9 дүгээр сар

мэдлэг ойлголт хангалтгүй байгаа тул дээрх хариултыг үнэн бодитой гэж үнэлэхэд хүндрэлтэй байна. Эндээс үзэхэд ААН-үүд “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг цогц байдлаар хэрэгжүүлдэггүй, үүнтэй холбоотой мэдлэг ойлголтоо сайжруулах шаардлагатай байна.

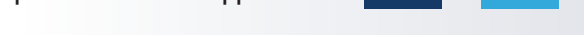
**ГРАФИК 3.** Танай компани үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг тогтмол хүндэтгэж ажилладаг уу?



**ГРАФИК 4.** Танай компани үйл ажиллагаандаа хүний эрх зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх зорилготой хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийж байсан уу?



**ГРАФИК 5.** Танай компанийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлж буй эсэхэд ямар нэг хяналт, үнэлгээ хийсэн үү?



Мэдээллийн эх үүсвэр: Судалгааны багийн гүйцэтгэсэн кейс судалгааны үр дүн, 2021 оны 9 дүгээр сар

# 3

## БИЗНЕСИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНААС ХҮНИЙ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ ТҮГЭЭМЭЛ СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ, ЗӨРЧЛҮҮД



БИЗНЕС БА  
ХҮНИЙ ЭРХ



Тайлангийн өмнөх хэсэгт тоймлосон кейс судалгаа, олон талт цуврал хэлэлцүүлэг, баримт бичгийн судалгаа болон хууль, эрх зүйн судалгааны үр дүнг 2020 онд хийгдсэн “Бизнес ба хүний эрхийн баримт бичгийн судалгааны тайлан”-гийн үр дүнтэй харьцуулан, хамгийн их давтагдаж буй хүний эрхийн асуудлуудыг энэхүү тайланд эрэмбэлж, дэлгэрүүлэн авч үзлээ.

“Бизнес ба хүний эрхийн баримт бичгийн судалгааны тайлан”-д бизнесийн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг тодорхойлох зорилгоор дараах асуудлыг онцлон судалсан байдаг. Үүнд:

1. Албадан хөдөлмөр эрхлэлт
2. Бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх
3. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөгөө хамгаалах
4. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
5. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид байх
6. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт
7. Орон нутгийн малчин иргэдийн эрх
8. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх
9. ЛГБТИ иргэдийн эрх

Энэ тайланд дурдагдсан асуудлуудыг бататгах зорилгоор анхдагч мэдээллийн эх үүсвэрийг ашиглан, ААН-үүдийн дунд зохион байгуулсан кейс судалгаанд оролцогчдын 12.2% нь цалин хөлс амьдралд хүрэлцдэггүй, 11.3% нь илүү цаг, бүх нийтээр амрах баярын өдрүүдэд ажилласан тохиолдолд нэмэгдэл цалин хөлс авдаггүй, 10.2% нь ажлын байрны орчин (зохистой хөдөлмөр эрхлэлт, ХАБЭА-н стандарт хангасан ажлын байранд ажиллах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд ээлтэй ажлын байр)-той холбоотой асуудлыг хамгийн ихээр нэрлэсэн байв. Мөн гомдол гаргах, зөрчигдсэн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах эрхийн зөрчил 9%, сэтгэл санааны дарамт, хүчирхийллээс ангид орчинд ажиллах эрхийн зөрчил 8.1%, жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх, цалин хөлсний зөрүү болон нас, биеийн хөгжлөөс шалтгаалсан ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхүүдийн зөрчил (нийлээд 14%)-ийн асуудлыг ихээр нэрлэсэн байна. (График 6)

**ГРАФИК 6. Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй байгууллагын дотоод орчинд үүсдэг хүний эрхийн нийтлэг зөрчил**

Мэдээллийн эх үүсвэр: Судалгааны багийн гүйцэтгэсэн кейс судалгааны үр дүн, 2021 оны 9 дүгээр сар

Дараах графикт цуврал хэлэлцүүлгээс гарсан саналуудыг нэгтгэн үзүүлэв. (График 7) Эндээс үзэхэд хөдөлмөрлөх эрх, түүний дотор амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс авах, ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхалтаас ангид орчинд гүйцэтгэсэн ажил үүрэгтээ тохирсон цалин хөлс авах, ХАБЭА-н стандарт хангасан, аливаа дарамт хүчирхийллээс ангид орчинд ажиллах эрхийн зөрчил ихээр давтагджээ. Хөдөлмөрлөх эрхээс гадна эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгүүдийн эрх, тэр дундаа, орон нутгийн иргэд, малчдын эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх болон зөрчигдсэн эрхээ сэргээлгэж гомдлоо шийдвэрлүүлэх эрхийн зөрчил түгээмэл байна.

Олон талт хэлэлцүүлэгт оролцсон бизнес эрхлэгчид аж ахуй эрхлэхэд тулгарч буй асуудлуудаа нийтлэг илэрхийлж байв. Үүнд ажилтнуудын ёс зүйгүй байдал, байгууллагын нууц задруулах асуудал, төр, орон нутгийн засаг захиргааны шийдвэрүүдээс болж өмчлөх эрхэд сөрөг нөлөөлөл учирдаг тохиолдлуудыг баримт жишээгээр ярьсан.

21 удаагийн цуврал хэлэлцүүлгийн оролцогчид хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүргийг сайжруулах шаардлагатайг нийтлэг онцолж байлаа.



## ГРАФИК 7. Цуврал хэлэлцүүлгийн үеэр түгээмэл хөндөгдсөн эрхийн зөрчил



Мэдээллийн эх үүсвэр: Цуврал хэлэлцүүлгийн нэгтгэсэн үр дүн, 2021-2022 он

Кейс судалгаа болон цуврал хэлэлцүүлгээр хамгийн түгээмэл хөндөгдсөн асуудалд үндэслэн дараах эрхүүдийг онцлон авч үзэж, тайланг: (1) Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил

(2) Бизнесийн үйл ажиллагаанаас нийгэм, байгаль орчинд үзүүлж буй хүний эрхийн зөрчил гэсэн хоёр дэд бүлэгт ангилан боловсрууллаа.

### 3.1 Бизнесийн үйл ажиллагаанаас хөдөлмөрлөх эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчил:

- Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт болон амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс авах
- Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, хөдөлмөрлөх эрхийн хязгаарлалт
- ХАБЭА-н стандарт хангасан, дарамт, хүчирхийллээс ангид ажлын байранд ажиллах
- Эвлэлдэн нэгдэх эрх
- Хөдөлмөрлөх эрхийн бусад асуудал

### 3.2 Бизнесийн үйл ажиллагаанаас нийгэм, байгаль орчинд үзүүлж буй хүний эрхийн зөрчил:

- Эрүүл, аюулгүй хоол хүнсээр хангагдах эрх
- Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрх
- Эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгүүдийн эрх. Үүнд: Орон нутгийн иргэд, малчид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хүүхдүүд, эмэгтэйчүүд, үндэстний цөөнх болон ЛГБТИ хүмүүсийн эрх
- Зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах эрх хамаарна.



# 3.1

## БИЗНЕСИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНААС ҮҮДЭЛТЭЙ ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ЗӨРЧИЛ



Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Олон Улсын гэрээ, конвенцууд болон Монгол Улсын Үндсэн хуулиар баталгаажсан хүний үндсэн эрхийн нэг бол **ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ** юм.

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 23 дугаар зүйлд “Хүн бүр хөдөлмөрлөх, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлөөр хангуулах, ажилгүйдлээс хамгаалуулах эрхтэй”, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай Олон Улсын Пактын 25 дугаар зүйлийн “с” хэсэгт “Иргэн бүр...тэгш эрхийн ерөнхий нөхцөлтэйгөөр улсдаа төрийн алба хаших эрх, боломжийг эдэлнэ”, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай Олон Улсын Пактын 7 дугаар зүйлийн 1 болон 2 дугаар хэсэгт “Цалин хөлсийг шударгаар тогтоох, аливаа ялгаваргүйгээр адил үнэлгээтэй хөдөлмөрт тэгш цалин хөлс олгох, аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад тохирсон ажлын нөхцөлийг бүрдүүлэх, гагцхүү ажилласан хугацаа, мэргэшилд үндэслэн зохих дээд шатны ажилд дэвших адил боломжийг хүн бүрт олгох, амрах, зав чөлөөтэй байх, ажлын цагийг зохистойгоор хязгаарлах, ээлжийн амралтыг цалин хөлстэйгээр эдлүүлэх, баярын өдөрт цалин хөлс олгох”, 11 дүгээр зүйлд заасны дагуу хүн бүр өөрийн болон түүний өрх гэрийн гишүүдэд хүрэлцээтэй хоол хүнс, хувцас, орон сууцыг оролцуулан, амьдралд хүрэлцээтэй түвшинд аж төрөх, амьдралынхаа нөхцөлөө байнга сайжруулах эрхтэй байх”, мөн Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Монгол Улсын иргэн ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй.

Хэнийг ч хууль бусаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлж болохгүй” гэж тус тус заасан байдаг.

Хөдөлмөрлөх эрх буюу ОУХБ-аас тодорхойлсон “зохистой хөдөлмөр эрхлэлт” гэх цогц ойлголтод хөдөлмөрлөхтэй холбоотой олон эрх багтдаг бөгөөд үүнд ХАБЭА-н стандарт хангасан хөдөлмөрлөх нөхцөлөөр хангуулах, нийгмийн хамгаалалд хамрагдах, шударга хүртээмжтэй, амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс авах, ялгаварлан гадуурхалтад өртөхгүй, эрх тэгш боломжоор хангагдаж, аливаа дарамт хүчирхийллээс ангид орчинд ажиллах, эвлэлдэн нэгдэх болон бусад хуулиар олгогдсон эрх багтдаг.



Судалгааны үр дүнд тодорхойлсон ААН-үүдийн үйл ажиллагаанаас үүдэн түгээмэл гарч буй хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийн талаарх мэдээллийг дор хуваалцъя.



### 3.1.a. ӨӨРИЙН БОЛОН ГЭР БҮЛИЙН ГИШҮҮДИЙН АМЬЖИРГААНД ХҮРЭЛЦЭХҮЙЦ ЦАЛИН ХӨЛС АВАХ

Хөдөлмөрийн хөлс амьжиргаанд хүрэлцэхгүй байх, шударгаар үнэлэгдэхгүй байх зэрэг асуудал хувийн хэвшлийн ААН-үүдэд нийтлэг байсан нь одоо ч хэвээр байна. Тухайлбал, 2003 онд уул уурхайн салбарын ААН-үүдэд хийсэн судалгаагаар “Ажил олгогч болон ажилтнуудын хөдөлмөрийн харилцаа болон бусад холбогдох эрхийн актуудын талаарх мэдлэг хомс, хөдөлмөрийн зохион байгуулалт оновчтой бус, норм, үнэлгээ тогтоогүйгээс ажиллагсад сул зогсох, улмаар цалин хөлсөө авч чадахгүйд хүрэх зэрэг асуудлууд гардаг”<sup>22</sup> хэмээн тэмдэглэсэн байдаг. Хувийн хэвшлийн ААН-үүдийн менежментийн ур чадвар, эдийн засгийн чадавх өсөх тусмаа хөдөлмөрийн харилцаан дахь маргаан, зөрчил буурах боломжтой болдог.

Гэвч Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-үүдийн дийлэнх нь жижиг дунд хэмжээнийх бөгөөд менежмент, эдийн засгийн чадавхыг хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага их байна. 2017 онд ЖДҮ-ийн ажилтнуудын дунд хийсэн судалгаагаар<sup>23</sup> хөдөлмөрийн гэрээгүй (7%), байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний нэг хувийг аваагүй (30.4%),<sup>24</sup> 14 хүртэл хоногоор хөдөлмөрийн гэрээ байгуулалгүй ажилласан (12.4%), долоо хоногт 40 цагаас илүү цаг ажилладаг (60.5%) ба ихэнхдээ илүү цагийн хөлс авдаггүй зэрэг зөрчил нийтлэг гарсан байна.<sup>25</sup>

Тэгвэл судалгааны багийн гүйцэтгэсэн кейс судалгаанд хамрагдсан оролцогчдын 23.5% нь цалин хөлс амьжиргаанд хүрэлцдэггүй, илүү цаг, баяр ёслолын үеэр ажиллахад нэмэгдэл цалин бодогддоггүй гэж хариулсан. (График 6) Цалин хөлс амьжиргаанд хүрэлцдэггүй ч ажилгүй болж, амьжиргааны гол эх үүсвэрээсээ сална гэх болгоомжлол нь ажлын байранд гардаг бусад төрлийн

хүний эрхийн зөрчил арилахгүй байх үндэс болж байна. Цуврал хэлэлцүүлэгт оролцсон бизнес эрхлэгч

““ Хувийн хэвшлийнхэн орлогоо нэмэгдүүлж байж л цалин хөлс, нийгмийн даатгалаа төлнө. Ард нь хүмүүсийн амьдрал, өрхийн амьжиргаа явж байдаг. Хувийн хэвшлүүдээ одоо л дэмжихгүй бол зээлийн шалгуур өндөр, банкны хүү өндөр байна гэсэн нь зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, ажилтнуудын эрхийг хамгаалах орчин нөхцөлийг бий болгох суурь үндэс нь бизнесийн таатай орчин болохыг харуулж байна.

Зочлох үйлчилгээний салбар дахь хүний эрхийн нөхцөл байдлын үнэлгээнээс<sup>26</sup> харахад тус салбарын үйлчилгээний ажилтнуудыг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр цалинжуулах хандлага их байна. Мөн Ковид-19 цар тахал, түүнээс сэргийлэх арга хэмжээтэй холбоотойгоор энэ салбарын ажилтан, албан хаагчид ажилгүй, орлогогүй болж амьдралын чанар нь эрс буурсан байна. ЖДҮ-ийн ААН-үүд, ажил олгогчдын хувьд ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй тохиолдол элбэг. Менежер, ур чадвартай тогооч зэрэг зочлох үйлчилгээнд амин чухал гэж үзсэн мэргэшсэн ажилтнуудтай хөдөлмөрийн гэрээ хийж урт хугацаагаар ажиллуулах сонирхолтой бол жижүүр, үйлчлэгч, зөөгч зэрэг албан тушаал дээр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулдаггүй байна. Зочлох үйлчилгээний салбарын ажилтнуудын 78% нь охид, эмэгтэйчүүд бөгөөд цалин хөлс амьжиргаанд хүрэлцэхгүй байх, нийгмийн даатгалд хамрагдахгүй байх зэрэг асуудалд илүүтэй өртөж байна.

<sup>22</sup> ХЭҮК “Уул уурхайн зарим салбарт хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд болон Монгол Улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан эрхийн хэрэгжилтэд хийсэн шалгалт судалгаа” 2003

<sup>23</sup> ХЭҮК “Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудлаар худалдаа үйлчилгээ, ноос, ноолуурын салбарын аж ахуйн нэгжийн судалгаа” 2017

<sup>24</sup> Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 48 дугаар зүйлийн 48.1 Ажил олгогч буюу түүний эрх олгосон албан тушаалтан иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй.

<sup>25</sup> ХЭҮК (n 22).

<sup>26</sup> Хүүхэд, хөгшдийг ивээх төв “Зочлох үйлчилгээний салбар дахь хүний эрх” үнэлгээний тайлан, 2022

**ГРАФИК 8.** Монгол Улсын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ, төгрөгөөр. 2019 он.

Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

Түүнчлэн, барилгын салбар дахь хөдөлмөрлөх эрхийн судалгааны цахим асуулгын<sup>27</sup> үр дүнгээс харахад судалгаанд хамрагдсан барилгын салбарт ажилладаг 172 хүнээс давхардсан тоогоор 81% нь илүү цаг ажилласны цалин хөлс огт авдаггүй, 69% нь цалингаа цагтаа авдаггүй, 51% нь цалин маш бага гэсэн хариулт өгчээ.<sup>28</sup> Илүү цагийн хувьд, судалгаанд оролцогчдын 61.5% нь ажлын цаг маш урт, шөнөөр ажиллуулдаг гэж хариулсан бол 56.4% нь долоо хоногийн амралтаа авч чаддаггүй гэжээ.

Төрөөс хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг шат дараатайгаар авч хэрэгжүүлсээр ирсэн бөгөөд 2020 оны байдлаар 420 мянган төгрөг хүрсэн хэдий ч инфляцын өсөлт, төгрөгийн худалдан авах чадвараас хамаарч хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний цалин хөлсөөр амьжиргааны наад захын хэрэгцээг хангах боломжгүй байна. Доорх график (8)-аас харахад, 2007 оны түвшнээс ам.долларын ханшид хөрвүүлсэн харьцуулалтаар сүүлийн 13 жилд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 70 орчим ам.доллаар нэмэгджээ. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөлтийн

тайланд<sup>29</sup> 2019 онд хамрагдсан 813.7 мянган ажилчдын 80.7 (9.9%) мянга нь 320.0 мянган төгрөг хүртэлх буюу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон түүнээс доогуур хэмжээний цалин авчээ. Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон түүнээс доогуур хэмжээний цалин хөлс авсан ажилтнуудын эзлэх хувь 2016 оныхоос 4.7 пунктээр өссөн байна. Хэлэлцүүлэгт оролцогч

“Орон нутгийн супермаркет, жижиг дэлгүүрүүдийн хувьд худалдагч болон бусад гүйцэтгэх түвшний ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээгүй ажиллуулдаг бөгөөд туршилтын хугацаанд цалингүй ажиллуулах, шаардлага хангахгүй шалтгаанаар цалин олгохгүй байх, тохирсноос маш бага хэмжээгээр олгох зөрчил их байдаг”-ийг хэлж байв.

Үүнээс харахад хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалинтай ажилтнууд орон нутгийн жижиг ААН-үүдэд олон байна.

Мөн улирлын шинжтэй үйл ажиллагаа эрхэлдэг салбар, тэр тусмаа барилгын салбарын ажилтнууд дулааны улиралд уртасгасан цагаар ажиллах шаардлагатай тулгардаг. Илүү цагийн болон амралтын өдрөөр ажилласан цалин хөлс олгогддоггүйгээс гадна илүү цагаар ажиллах нь

<sup>27</sup> Ibid.

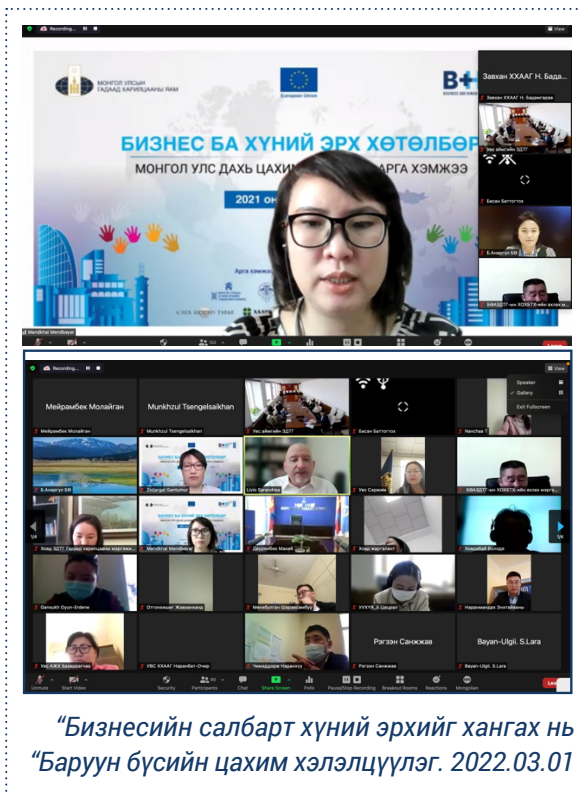
<sup>28</sup> Монголын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг дэмжих холбоо “Барилгын салбар дахь хөдөлмөрлөх эрх” сургалт, мэдээлэл, судалгаа, шалгах хуудас бэлтгэх төсөл. 2021

<sup>29</sup> YCX, ААНБ-ын ажилчдын сарын дундаж цалингийн танилцуулга. 2019 [https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=average\\_wage\\_2019.pdf&ln=Mn](https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=average_wage_2019.pdf&ln=Mn)



үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл бэртэлд өртөх эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг байна.<sup>30</sup>

Монгол Улсын төрөөс зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих талаар тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсээр ирсэн билээ. 2016 онд Монгол Улсын Их Хурлаас баталсан “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030”, 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих асуудал тусгагдсан. Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төрийн бодлогын хүрээнд ОУХБ-аас тодорхойлсон тодорхойлолтын дагуу хөдөлмөрийн аятай орчин бий болгох ажлыг (decent work environment) бүхий л ААН, байгууллагад хэрэгжүүлэх хууль, эрх зүйн орчин бүрдүүлэх талаар цогц арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.



“Бизнесийн салбарт хүний эрхийг хангах нь “Баруун бүсийн цахим хэлэлцүүлэг. 2022.03.01”



### Хууль, эрх зүйн судалгаа

2021 онд шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102 дугаар зүйлд цалин хөлсийг тогтоохдоо дараах зарчмуудыг баримтална гэж заажээ.

- 102.1.1. ижил үнэлэмжтэй ажил үүрэг гүйцэтгэж байгаа ажилтны цалин хөлсний хэмжээ адил байх;
- 102.1.2. хүн амын амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, инфляцын түвшнийг харгалзах;
- 102.1.3. ажилтны ур чадварын түвшин, гүйцэтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжтэй уялдуулсан байх;
- 102.1.4. хүйсээр болон бусад үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх;
- 102.1.5. цалин хөлсийг тооцох аргачлал ил тод, ойлгомжтой байх.

Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 103.2-д заасны дагуу Үндэсний хороо цалин хөлс тооцох аргачлалыг батлах, 16.1.4-д заасны дагуу Үндэсний хороо нь компанийн цалин тооцох аргачлалд хяналт тавих үүрэгтэй байна. Хэдийгээр дээрх зохицуулалт нь

ажилтныг хүйсээр ялгаварлан гадуурхалтад өртөхгүйгээр ажлын гүйцэтгэлээ шударгаар үнэлүүлэн ижил төстэй ажлын байранд ижил хэмжээний цалин хөлс авах боломжийг бүрдүүлж буйгаараа сайшаалтай ч зөвхөн энэ зохицуулалтаар эмэгтэйчүүдийн ижил тэгш цалин хөлс авах эрхийг хангах боломжгүйг олон улсын туршлага харуулж байгаа.<sup>31</sup>

Тиймээс хүйсээс үл хамааран цалин хөлс ижил тэгш байх эрх зүйн зохицуулалтаас гадна (Equal pay) олон улсад амжилттай хэрэгжиж буй эмэгтэйчүүдийн цалингийн орлогыг тогтмол судалж, олон нийтэд тайлагнах эрх зүйн зохицуулалт (Gender pay gap) бий болгох нь зүйтэй юм. Цаашид олон улсын сайн жишгийг харгалзан үзэж, 250 ба түүнээс дээш ажилтнуудтай ААН-үүд байгууллагынхаа эрэгтэй эмэгтэй ажилтны цалингийн зөрүүтэй байдлын судалгааг жил бүр хийж, зохих байгууллагуудад танилцуулах үүрэг хүлээлгэсэн эрх зүйн зохицуулалтыг нэмж тусгах шаардлагатай.

<sup>30</sup> Монгол Улс дахь Америкийн Нэгдсэн Улсын Элчин Сайдын Яам, Монгол Улсын 2018 оны Хүний эрхийн тайлан, 2018 <https://mn.usembassy.gov/mn/our-relationship-%20mn/official-reports-mn/2018-human-rights-report/>

<sup>31</sup> Европын Зөвлөл “Жендэрт суурилсан цалингийн зөрүүг багасгахад ил тод байдал яагаад чухал вэ?” 2022 <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/pay-transparency/>



### 3.1.6. ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙН СТАНДАРТ ХАНГАСАН, АЛИВАА ДАРАМТ ХҮЧИРХИЙЛЛЭЭС АНГИД АЖЛЫН БАЙРАНД АЖИЛЛАХ

Хувийн хэвшил, төрийн байгууллага эсэхээс үл хамааран хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтан, албан хаагчид нь хөдөлмөрийн таатай орчин нөхцөлд, ХАБЭА-н стандарт шаардлага хангасан, аливаа дарамт, хүчирхийллээс ангидажлын байранд ажиллах эрхтэй. Энэхүү эрхийг Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай Олон Улсын Пакт, Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хууль тогтоомжоор хангаж зохицуулсан байдаг.

**(1) ХАБЭА-н стандартыг мөрдөх, (2) ажлын байран дахь аливаа дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчих, урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, таслан зогсоох нь ажил олгогч, бизнес эрхлэгчдийн хувьд ажилтныхаа хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллаж байгаа нэг чухал хэлбэр юм.**

Кейс судалгааны үр дүнгээс харахад хоёрт орж буй том эрхийн зөрчил нь ХАБЭА-н стандарт хангасан, дарамт, хүчирхийллээс ангид ажлын байранд ажиллах эрхийн зөрчил байна. Судалгаанд оролцогчдын 10.2% нь ажлын байрны аятай таатай орчин нөхцөлөөр хангуулах эрх, 8.1% нь сэтгэл санааны дарамт, шахалт, хүчирхийллээс ангид байх эрх, 5.2% нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамтаас ангид байх эрхийн

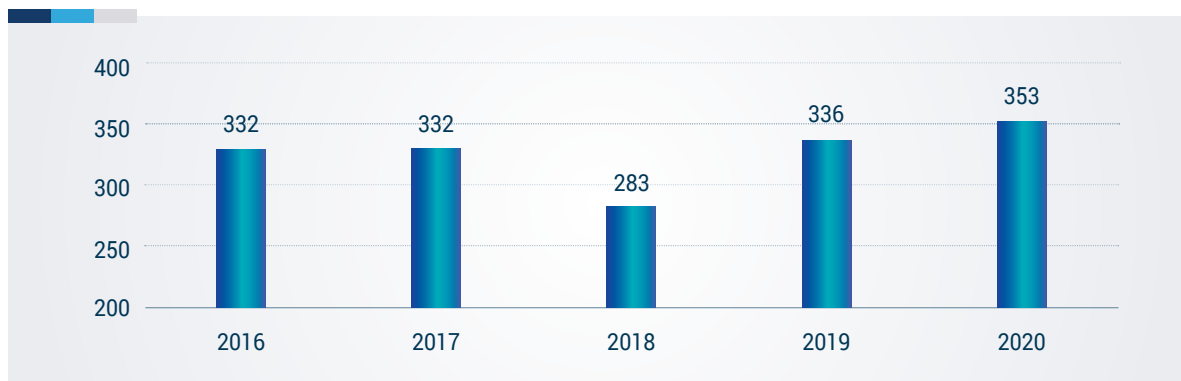
зөрчлийг ААН-д түгээмэл гардаг гэж үзэж байна. (График 6-гаас харна уу)

#### **Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (ХАБЭА):**

ОУХБ болон Монголын Үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо зэрэг байгууллагуудаас Дарамт, хүчирхийллийг устгах тухай ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенц, 206 дугаар зөвлөмжийг соёрхон баталж хэрэгжүүлэхийг уриалсан нөлөөллийн ажлыг хамтран хэрэгжүүлж байна. Монгол Улс 2008 оноос Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг батлан хэрэгжүүлж байгаа. ХНХЯ-наас гаргасан “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаа”-нд дурдсанаар, Монгол Улсад сүүлийн 10 жилийн хугацаанд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод 3802 хүн өртөж, 1055 хүн нас баржээ.<sup>32</sup>

2020 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 353 тохиолдол шинээр бүртгэгдэж, 2019 онтой харьцуулахад 5%-иар өссөн үзүүлэлттэй байгааг онцлон тэмдэглэсэн байна. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдол хамгийн их бүртгэгдсэн нь барилга болон уул уурхай, хүнд үйлдвэрлэлийн салбар байна.<sup>33</sup>

**ГРАФИК 9.** Монгол Улсад бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдлын тоо, /2016-2020 он/



Мэдээллийн эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

<sup>32</sup> ХНХЯ, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөлөл, 2020 он

<sup>33</sup> Ibid.





*“Бизнесийн салбарт хүний эрхийг хангах нь” Говийн болон зүүн бүсийн хэлэлцүүлэг. 2021.11.11.*

Дээрх судалгаанд тэмдэглэсэнээр 2019 онд шинээр бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн ослын улмаас нас барсан нийт тохиолдлын улмаас гарсан зардал 23.1 тэрбум төгрөг, хүнд хэлбэрийн ослын улмаас гарсан зардал 52.9 тэрбум төгрөг, хөнгөн хэлбэрийн ослын улмаас гарсан зардал 40.3 тэрбум төгрөг байна гэжээ. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлоготой холбоотой зардлын 54.9 хувь буюу 70.1 тэрбум төгрөг ААН-ээс биш хувь хүн буюу ажилтнаас гарч байгаа нь анхаарал хандуулах ёстой асуудал юм.<sup>34</sup>

ЖДҮ-д ажилладаг иргэдийн дунд зохион байгуулсан ХЭҮК-ын судалгаанд оролцогчдын 76% байгууллагад нь ХАБЭА-н тухай дүрэм журам байдаг, 61% нь тухайн асуудлыг хариуцсан ажилтан байдаг, 62% нь зөвлөл ажилладаг гэж хариулжээ. Үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэл хохирол гарч болзошгүй нөхцөл байдал үүссэн эсэх талаар оролцогчдын 49% “Гараагүй”, 28% нь “Энэ талаар мэдэхгүй” гэж хариулсан байна.

ХЭҮК-ын судалгааны бүлгийн ярилцлагад оролцсон ажилтнуудаас “Байнгын дуу чимээтэй орчинд ажилладгаас чих юм сонсохдоо муу болсон” гэж хэлсэн байна. Энэ талаар ХАБЭА-н мэргэжилтнүүд ААН-үүдийн ХАБЭА-тай холбоотой хариуцлагыг өндөржүүлэх, хандлагыг өөрчлөх шаардлага байгааг тэмдэглэсэн байна.<sup>35</sup> Эндээс ХАБЭА-тай холбоотой зөрчил ЖДҮ-д ажиллагсдад нэлээд тохиолддог нь харагдаж байна.

Хэлэлцүүлэгт оролцсон бизнес эрхлэгч

“ХАБЭА-н зардал цалингийн зардлын 23 хувьд тэнцэхүйц байхаар төсөвт суусан байдаг. Гэвч үнэн хэрэгтээ ХАБЭА-д 23 биш 10 хувийн л зардал гаргаж байна. Компаниас гарах зардал өндөр тул ХАБЭА-д сайн анхаарч чаддаггүй” гэж ярьснаас үзэхэд ЖДҮ-ийн ААН-үүд шаардлагатай хөрөнгө төсвийг гаргах боломжгүй байгаа нь ХАБЭА-н стандарт хангагдахгүй, хүний эрх зөрчигдөх шалтгааны нэг болж байна. Мөн барилгын салбарын ААН-ийн төлөөлөл

“ХАБЭА-н шинэ инженер ажилд авахад дадлагаа хүнсний үйлдвэрт хийсэнтэй холбоотойгоор барилгын ажил мэдэхгүй, ХАБЭА-н шаардлагыг бүрэн тавьж чадахгүй, мэдлэг туршлага сул байснаас болж дахин сургах шаардлага гарсан. Иймд ХАБЭА-н инженер бэлддэг сургалтын байгууллагуудыг чанаржуулах, суралцагчийг ажлын байранд уялдсан дадлагад хамруулах шаардлагатай”-г тэмдэглэн хэлж байв.

“Барилгын салбар дахь хөдөлмөрлөх эрх судалгаа”-нд<sup>36</sup> оролцсон нийт 172 хүний 43.6% нь ажлаас шалтгаалж ямар нэг байдлаар эрүүл мэндийн хувьд хохирол амссан, эд эрхтэн өвдсөн гэсэн бол 17.9% нь хөдөлмөрийн чадвараа түр алдаж байсан гэж хариулжээ.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> ХЭҮК (n 23)

<sup>36</sup> Монголын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг дэмжих холбоо (n 28).



## Хууль, эрх зүйн судалгаа

ХАБЭА-н стандарт, журмын хэрэгжилтэд хяналт тавих тухай эрх зүйн зохицуулалттай холбоотой тулгарч буй асуудлууд

### 1. Хяналт тавих эрх бүхий зарим албан тушаалтнуудын чиг үүргийн тодорхойгүй байдал

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 25.1.1, 25.1.2-т зааснаар бүх шатны Засаг дарга болон аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, хорооны ХАБЭА хариуцсан ажилтан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавих чиг үүрэгтэй байна. Гэтэл эдгээр албан тушаалтан хэрхэн яаж хяналт тавих, хяналт тавих бүрэн эрхийнх нь хүрээ хязгаар ямар байх, чиг үүргээ хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд ямар хариуцлага хүлээх тухай нарийн зохицуулалт, тусгайлсан журам байхгүй байна. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төвийн ХАБЭА хариуцсан нэгжийн удирдлагатай хийсэн ярилцлагад, дүүргийн Засаг дарга нар тухайн хариуцсан дүүрэгтээ ХАБЭА стандартын хэрэгжилтийг хангах, хяналт тавих чиг үүргээ ойлгодоггүй гэж хариулсан байна.<sup>37</sup>

### 2. ААН-үүдийн ХАБЭА-н үүргийн хэрэгжилтэд тавих дотоод хяналтын тогтолцоо бий болгох, үүргийг биелүүлээ тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалт

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 28 дугаар зүйлийн 28.1.4, 28.1.5 болон 35 дугаар зүйлд заасны дагуу ААН-үүдийн удирдлага ажлын байранд ХАБЭА-н эрсдэлийг үнэлэх, гарч болзошгүй эрсдэлийг арилгах, сургалт тогтмол зохион байгуулах, ХАБЭА-н стандартыг мөрдөж байгаа эсэхэд хяналт тавих дотоод хяналтын тогтолцоог бий болгож, хяналтын үйл ажиллагаа явуулах үүрэгтэй. ХНХЯ-ны 2017 оны судалгаанд дурдсанаар судалгаанд хамрагдсан нийт ААН-ийн 70-аас дээш хувь нь дотоод хяналт сул, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого

болон мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн талаарх мэдээллийг бүртгэх нэгдсэн бүртгэл байхгүй, ХАБЭА-н эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой ажлын нарийвчилсан төлөвлөгөө, хөтөлбөр байхгүй байсан байна.<sup>38</sup>

Эндээс үзэхэд ХАБЭА-тай холбоотой үүргээ хэрэгжүүлээгүй байгууллага, албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлагын тогтолцоо сул байна. Бусад улс орны хувьд ХАБЭА-тай холбоотой сургалт зохион байгуулах, урьдчилан сэргийлэх болон хяналтын чиг үүргээ хэрэгжүүлэх шаардлагыг хуулиар нарийвчлан зохицуулдаг бөгөөд хүнд зэрэглэлийн үйлдвэрлэлийн осол гарахад их хэмжээний торгууль ногдуулах, үйл ажиллагааг хаах хүртэл хатуу хариуцлага ногдуулдаг байна.

Манай улсын хувьд Зөрчлийн тухай хуулийн 10.15 дугаар зүйлд заасны дагуу байгууллага хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангаж ажиллаагүй бол гурван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний торгууль төлөх (3,000,000 хүртэлх төгрөг), үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ажилтны хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувийг буруу тогтоосон бол хүнийг таван зуун нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөг (500,000 хүртэлх төгрөг), хуулийн этгээдийг таван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох (5,000,000 хүртэлх төгрөг), ажилтныг эрүүл мэндийн урьдчилсан ба хугацаат үзлэгт оруулаагүй бол хүнийг далан таван нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр (75,000 хүртэлх төгрөг), хуулийн этгээдийг долоон зуун тавин нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр (750,000 хүртэлх төгрөг) торгохоор заасан.

<sup>37</sup> Т.Солонго "Аймаг, дүүргийн Засаг дарга нар хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлыг бүрэн хангах үүрэгтэй" Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв 2020 он <http://www.habemt.gov.mn/content/19847.shtml>

<sup>38</sup> ХНХЯ "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны тайлан" 2017 он



ХАБЭА-тай холбоотой үүргээ хэрэгжүүлээгүй байгууллага, албан тушаалтанд хүлээлгэх хариуцлага сул, мөнгөн торгуулийн хэмжээ бага, мөн хариуцлага хүлээлгэх хуулийн үр нөлөө, биелэлт хангалтгүй байгаа нь ААН-үүд ХАБЭА-тай холбоотой үүрэгтээ ач холбогдол өгөхгүй, осол эндэгдэл буурахгүй байх нэг хүчин зүйл болж байна.

**ХАБЭА-н стандарт журмыг мөрдөөгүйгээс үүдэлтэй үйлдвэрлэлийн осол, хохиролтой холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэж ирсэн шүүхийн практик**



ХАБЭА-тай холбоотой хэрэг хянан шийдвэрлэх шүүхийн практикаас харахад байгууллагын гүйцэтгэх удирдлага хариуцлага хүлээх тохиолдол ховор, харин тухайн байгууллагын ХАБЭА хариуцсан мэргэжилтэн гэм буруутайд тооцогдсон тохиолдол нэлээд байна.<sup>39</sup> ХАБЭА-н стандарт хангаагүйгээс зөрчил гарч, хохирол учирсантай холбоотой шүүхээр шийдвэрлэгдсэн хэргүүдийг харахад шүүх болон прокурорын байгууллагаас ААН-ийн гүйцэтгэх удирдлага ХАБЭА-тай холбоотой чиг үүргээ хэрэгжүүлсэн эсэхэд ач холбогдол өгөхгүй байна. Байгууллагын удирдах албан тушаалтанд оноох хариуцлагын механизм султай холбоотойгоор гүйцэтгэх удирдлагань ХАБЭА-н эрсдэлийн удирдлагын тогтолцоог үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлж, ажилтнуудаа хамгаалалтын хувцас хэрэгслээр хангах, эрсдэлийг үнэлэх, арилгах арга хэмжээ авах, нэгдсэн журмаар тогтмол сургалт явуулах, төсөв хөрөнгө төлөвлөж, хэрэгжилтийг хангуулах зэрэг арга хэмжээ авах сэдэл, хүсэл эрмэлзэл бага байна.<sup>40</sup>

Мөн хүнд үйлдвэрийн салбар (уул уурхай, зам тээвэр болон барилга)-т ХАБЭА-н орчин, нөхцөл хангалттай бүрдээгүй гэж хэлж болохоор байна.

Ялангуяа уул уурхайн салбар, түүний туслан гүйцэтгэгчид, тээврийн үйлчилгээ эрхэлдэг ААН-үүд үүнд хамаарч байна. Нүүрсний тээврийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААН-үүд болон түүнийг дагасан үйлчилгээний салбарт нийтдээ 10 мянган хүн хөдөлмөр эрхэлж байна.<sup>41</sup> Эдгээр иргэдийн дийлэнх нь тээврийн жолооч нар бөгөөд тэднээс авсан асуулгын судалгаагаар хамгийн их тулгамдаж буй 3 асуудалд (1) замын урт дараалал 41.1%, (2) замын эвдрэл 15.1%, (3) ажиллах, амьдрах орчин муу 10.1% гэж хариулжээ. Үүний цаана хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой олон асуудал хөндөгдөж байна. Жолооч нарын 90% нь эрүүл мэндийн үйлчилгээнд хамрагддаггүй, эсхүл боломжгүй, ААН-үүд ХАБЭА-н холбогдох дүрэм, журам, стандартыг мөрддөггүй зэрэг нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал алдагдах гол нөхцөл болж байна. Мөн жолооч нар илүү цаг, амралтын өдрөөр ажилласны нэмэгдэл авдаггүй, хилээр нэвтэрсний дараа БНХАУ-ын нутаг дэвсгэрт хэрэг зөрчилд өртсөн тохиолдолд жолооч нарын эрхийг хамгаалах механизм хангалтгүй байна.

Түүнчлэн туслан гүйцэтгэгч, ханган нийлүүлэгч ААН-ийн ажилтнууд төслийн талбайд ХАБЭА-тай холбоотой асуудалд өртвөл тухайн төслийг хариуцагч ААН-үүд манай ажилтан биш гэх хандлага гаргадаг байна. Энэ талаар хэлэлцүүлэгт оролцсон орон нутгийн ажилтан

**“ Уул уурхайн томоохон төслийг хэрэгжүүлэгч ААН-д хандан аливаа санал гомдлоо илэрхийлэхэд өөрсдөд нь хамаагүй, туслан гүйцэтгэгч нарын ажил гээд ач холбогдол өгдөггүй. Жишээлэхэд уурхай дээр туслан гүйцэтгэгч компанийн ажилтан ажлаа гүйцэтгэж яваад осолд ороход Хөдөлмөрийн тухай хуулиар нөхөн олговор өгөх ёстой ч өгдөггүй. Мөн ажлаа хийж байгаад осолд орж нас барсан тохиолдолд ар гэрт нь нөхөн төлбөр өгөх ёстой ч төслийг хэрэгжүүлэгч ААН өөрийнх нь ажилтан биш гээд өгдөггүй.”** гэж ярьж байв.

<sup>39</sup> 2021 оны 2 дугаар сарын 26-ны өдрийн Дархан-Уул аймаг дахь сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн шийтгэх тогтоол Дугаар 2021/ШЦТ/0046 [https://shuukh.mn/single\\_case/54366?daterange=2020/01/01%20-%202021/04/21%20&id=1&court\\_cat=2&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/54366?daterange=2020/01/01%20-%202021/04/21%20&id=1&court_cat=2&bb=1)

<sup>40</sup> НҮБХХ, “Бизнес ба хүний эрх” баримт бичгийн судалгааны тайлан, 2020 он

<sup>41</sup> ХЭҮК, Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тайлан, 2020 он

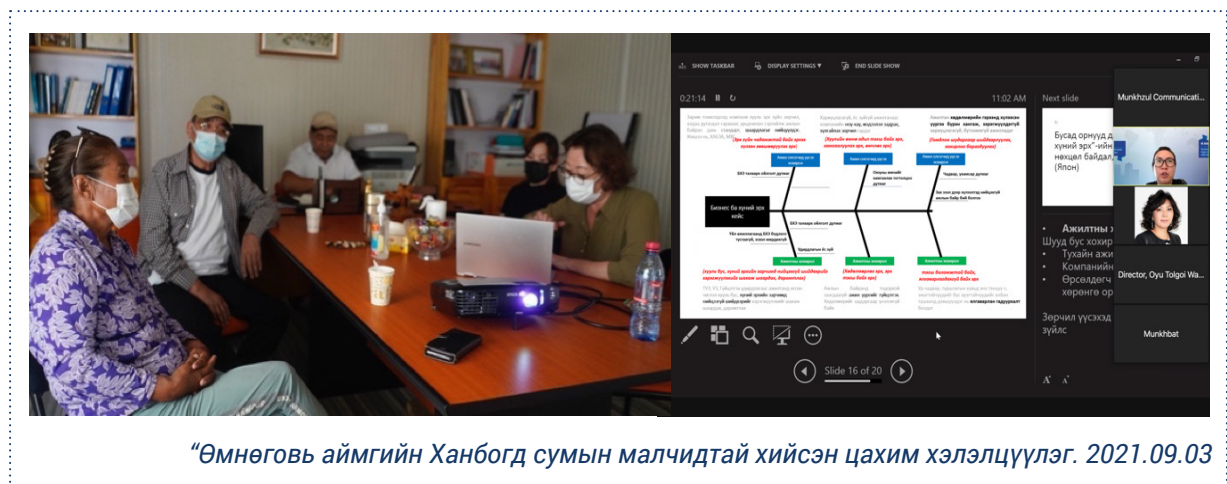


### Ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид байх:

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.1-т зааснаар ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд ажил олгогч, ажилтан, гуравдагч этгээд бие биедээ үгээр, биеэр, цахимаар болон бусад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэхийг хориглодог. Судалгааны багийн ажилласан кейс судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд оролцогчдын 13.3% нь (8,1% нь сэтгэл санааны дарамт, шахалт, хүчирхийлэлд өртөхгүй байх эрх, 5.2% нь бэлгийн дарамтаас ангид байх эрх) ажлын байрны

дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид байх эрхийн зөрчлийг нийтлэг илэрдэг гэж үзсэн байна.

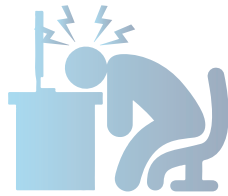
Хувийн хэвшлийн ААН-үүдийн зарим төлөөлөл, ЖДҮ эрхлэгчдийн хувьд ХЭҮК-оос 2017 онд гүйцэтгэсэн “ЖДҮ дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал”-аар худалдаа үйлчилгээ, ноос, ноолуурын салбарын аж ахуйн нэгжүүдийг хамруулсан судалгаанд оролцогчдын 25.1% нь байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байранд дарамт, шахалт үзүүлсэн гэж хариулжээ.<sup>42</sup>



Хэлбэрийг нь нарийвчлан тодруулахад, судалгаанд оролцогчдын 12.2% хийсэн ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжилдэг, 11% хэл амаар доромжилдог, 9.6% нь албан бусаар илүү цагаар ажиллуулдаг, 7.3% нь ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил гүйцэтгүүлдэг гэжээ.<sup>43</sup> (Хүснэгт 3)

Түүнчлэн “Барилгын салбар дахь хөдөлмөрлөх эрх”-ийн судалгаанд оролцогчдын 59% нь хийх ёстой ажил үүргээс илүү ажил хийлгэдэг, 43.6% нь хэл амаар доромжилдог, 38.5% нь ажлын хуваарийг зохимжгүй гаргадаг, амьдралын нөхцөл байдал харгалздаггүй гэж хариулжээ.

2018 оны харьцуулсан судалгааны<sup>44</sup> үр дүнгээр АББД нь 2004 оноос нийт ~18%-иар өссөн үзүүлэлттэй байна. Мөн 5 эмэгтэй тутмын 1 нь АББД-д өртөж байна гэсэн үзүүлэлтийг Монголын эмэгтэйчүүдийн сангаас гаргасан байна.<sup>45</sup> 2018 онд хийсэн судалгаанд<sup>46</sup> 1120 хүн хамрагдсанаас 82,1% нь ажлын байран дахь бэлгийн дарамттай холбоотой үйлдэл, эс үйлдэхүйд өртсөн гэж хариулжээ.



<sup>42</sup> ХЭҮК (n 23).  
<sup>43</sup> Ibid  
<sup>44</sup> Хүйсийн тэгш эрхийн төв “Охид эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дээрх бэлгийн дарамтын төлөв байдал, хандлага, харьцуулсан судалгаа 2004-2017”, 2018  
<sup>45</sup> Ibid  
<sup>46</sup> Монгол Улсын Их Хурал, “Төрийн байгууллагуудын ёс зүйн зөвлөлийн нэгдсэн зөвлөгөөн” 2020 он <http://parliament.mn/n/7mco>



#### ХҮСНЭГТ 4. ЖДҮ-ийн удирдлагын зүгээс ажлын байранд ямар төрлийн дарамт үзүүлж байсан бэ?

№	Хариулт	Худалдаа үйлчилгээний салбар (%)	Ноос ноолуурын салбар (%)	Нийт (%)
1	Хийсэн ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжлэх, загнах	12.6	11.5	12.2
2	Хэл үгээр доромжлох, хараах	11.1	10.9	11.0
3	Албан бусаар илүү цагаар ажиллуулах	8.5	12.1	9.6
4	Ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил үүрэг гүйцэтгэх	6.8	8.4	7.3
5	Эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар ялгаварлаж харьцах	6.2	4.1	5.5
6	Боловсрол нийгмийн гарал байдлаар ялгаварлах	2.2	3.1	2.5
7	Биеийн гадаад төрх, эрүүл мэндийн байдлаар ялгаварлах	2.2	2.5	2.3
8	Бие махбодид халдах (цохих, түлхэх өшиглөх гэх мэт)	0.8	0.4	0.7
9	Ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэх	0.3	0.8	0.4
10	Бусад	1.3	0.6	1
	Ажлын байрны дарамтын хэлбэрийг нэрлэсэн тохиолдол, давхардсан тоогоор	<b>566</b>	<b>265</b>	<b>831</b>

Мэдээллийн эх үүсвэр: Монгол Улсын ХЭҮК "Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал"-аар худалдаа үйлчилгээ, ноос, ноолуурын салбарын аж ахуйн нэгжийн судалгаа. 2017

Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаарх судалгаанууд ийнхүү харилцан адилгүй үр дүн харуулсан нь тухайн судалж буй асуудлыг ялгаатай тодорхойлноос шалтгаалж байна гэж үзэж болохоор байна.

ХЭҮК-т 2019 онд нийт 8 хүн АББД-д өртсөн талаар гомдол ирүүлснээс 2 нь хувийн хэвшлийн удирдах албан тушаалтнаас гаргасан үйлдэлтэй холбоотой байжээ. Хуулиар ажил олгогч нь ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод

хэм хэмжээнд тусгаж, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтыг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх үүрэгтэй. Гэвч ХЭҮК-ын мэдээлснээр ажил олгогч болон ажилтнуудын аль аль нь хуульд заасан урьдчилан сэргийлэх зохицуулалтын талаар мэдлэг хангалтгүй байна.<sup>47</sup>

Зочлох үйлчилгээний салбарт ажиллаж буй ажилтнуудаас авсан судалгаагаар<sup>48</sup> тэдний 21% нь ажлын байран дээрээ ямар нэгэн дарамт, ялгаварлан гадуурхалд өртдөг гэжээ. Эмэгтэй ажилтнуудын хувьд АББД-ын талаарх мэдлэг ойлголт хангалтгүйн улмаас дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын аливаа хэлбэрт өртөх магадлал өндөр байсаар байна.

<sup>47</sup> ХЭҮК "Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дэх илтгэл" 2018

<sup>48</sup> Хүүхэд, хөгшдийг ивээх төв (n 26)



## Хууль, эрх зүйн судалгаа

### Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад тусгагдсан ажил олгогчийн урьдчилан сэргийлэх үүрэг

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.4 болон 43.2.3-д заасны дагуу ажил олгогч нь хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах үүрэгтэй. Энэ нь нэг төрлийн урьдчилан сэргийлэх үүрэг (duty of care) юм. Гэтэл дээрх заалтад заасан үүргийн хүрээнд ажил олгогч нь ямар төрлийн арга хэмжээ авах, ямар тодорхой үйлдэл гүйцэтгэх нь хангалттай зохицуулагдаагүй байна. Тухайлбал Зөрчлийн тухай хуулийн 6.26 дугаар зүйлийн 2-д заасан зохицуулалтаас дүгнэхэд ажил олгогч нь хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байран дээрх бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гомдол барагдуулах хэм хэмжээг тусгасан байх шаардлага тусгагджээ.

Австрали, ИБУИНВУ зэрэг улсад ажил олгогч нь ажлын байран дээр ялгаварлан гадуурхалт, хүчирхийлэл, дарамтаас сэргийлэх боломжит арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд ажлын байран дээр гарсан хүчирхийлэл, дарамтын улмаас хохирогчид

нөхөн төлбөр олгох, хариуцлага хүлээх эрх зүйн зохицуулалтуудтай. Тухайлбал

Австрали Улсын хувьд боломжит бүхий л арга хэмжээг авсан байх гэдэг шаардлагад: дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчих хөдөлмөрийн дотоод журам баталсан, ажилтнууддаа энэ тухай сургалт орсон, дарамт, хүчирхийлэлд өртсөн тохиолдолд ямар хариуцлага хүлээлгэх, хэрхэн гомдол гаргах, түүнийг шийдвэрлэх дотоод журамтай байх гэдэг шаардлагууд багтдаг бөгөөд хэрвээ ажил олгогч дээрх шаардлагыг хангасан бол ажлын байран дээр гарсан дарамт, хүчирхийлэлд ямар нэгэн хариуцлага хүлээдэггүй байна.<sup>49</sup>

Үүнтэй адил Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажил олгогчийн ажлын байран дээрх дарамт хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх үүргийг нарийвчлан тодорхойлж, хэрэгжилтийг хангахад анхаарах хэрэгтэй байна.

### АББД-тай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх эрх зүйн зохицуулалтын асуудал

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.3-д зааснаар ажилтан, ажил олгогч, гуравдагч этгээд ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл болон бэлгийн дарамтад өртсөн гэж үзвэл гомдлоо тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлага, дээд шатны албан тушаалтан, холбогдох төрийн бус байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх байгууллага, хууль хяналтын байгууллага, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага, ХЭҮК, шүүхэд тус тус гаргаж болно гэж заасан. Энэ нь аливаа дарамт,

хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын хүнд хөнгөн хэлбэр, нөхцөл байдлын ялгаатай байдлыг үл харгалзан хавтгайруулан зохицуулснаараа учир дутагдалтай юм. Учир нь бэлгийн дарамтын хувьд удирдах албан тушаалтан үйлдэгч байх тохиолдол өндөр. Бэлгийн дарамтын хохирогчийг гомдол гаргасных нь төлөө дарамтлах, гадуурхах (victimisation) хүнд нөхцөл байдалд оруулах тохиолдолд гомдол гаргагчийн нууцлалыг хамгаалах, гомдолд хамаарах талууд, гэрч нартай уулзаж, санал мэдээллийг авах, гомдол

<sup>49</sup> Керин О.Коннелл, Австрали Улсын бэлгийн дарамттай холбоотой эрх зүйн зохицуулалт: Товч танилцуулга <http://executive.law.berkeley.edu/wp-content/uploads/2018/05/Australia-Sexual-harassment-Laws-Overview.pdf>



гаргагчийг дарамт шахалтад өртөхөөс сэргийлэх арга хэмжээг авах, гомдлыг хянан шийдвэрлэсэн бүхий л процесс ажиллагааг зохих түвшинд тэмдэглэж, архивлах зэргээр гомдлыг шийдвэрлэхтэй холбоотой ажил олгогчийн чиг үүргийг нарийвчлан тусгах шаардлагатай. Бусад улсын хувьд, тухайлбал

Австрали, ИБУИНВУ-д ажлын байран дээрх бэлгийн дарамттай холбоотой гомдол гаргагч албан бус журмаар (informally) болон албан журмаар (formally) гомдол гаргах сонголт хийх эрхтэй бөгөөд ажил олгогч нь гомдол гаргагчид гомдол гаргах журмуудын тухай зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх үүрэгтэй байдаг.<sup>50</sup>

### 3.1.В. АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТ, ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ХЯЗГААРЛАЛТ

Монгол Улсын хувьд 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга болон 2011 онд батлагдсан Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон. Эдгээр хууль батлагдсанаас хойш төрийн албан дахь жендэрийн эрх тэгш байдлын талаар төрөл бүрийн судалгаанууд хийгдэж, мэдлэг мэдээллээр хангах чиглэлд цөөнгүй төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлж ирсэн ч хувийн хэвшилд чиглэсэн арга хэмжээ дутмаг байна.<sup>51</sup> Ялангуяа хувийн хэвшлийн ААН-үүдийн ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын талаар нарийвчлан тодорхойлсон үндэсний хэмжээний судалгаа, тоо баримт хомс байна. 2020 оны “Бизнес ба хүний эрх” баримт бичгийн судалгааны тайланд бизнесийн байгууллагуудаас зарлаж буй ажлын зар болон ажилд авах процесс нь хэн нэгнийг шууд болон шууд бусаар ялгаварлан гадуурхсан тохиолдолд гомдол гаргаж зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх механизм тодорхойгүй, шүүхийн практикт хэвшээгүй байна<sup>52</sup> гэж дүгнэсэн байдаг.

Түүврийн судалгаанд оролцсон ААН-үүдийн 14% (жендэрийн эрх тэгш байдал 7%, ялгаварлан гадуурхалт 7%) нь ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт байна гэж

хариулжээ. (График 6-аас харах) Эдгээр ААН-ийн нийтлэг шинж байдлыг тодорхойлохын тулд цаашид судалгааны хамрах хүрээг өргөжүүлж, нарийвчлан судалснаар асуудлыг оновчтой тодорхойлох, цаашид авах арга хэмжээг боловсруулах боломж бүрдүүлнэ гэж үзэж байна.

ҮСХ-ны сарын дундаж цалингийн албан ёсны статистик мэдээллээс үзэхэд эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны цалингийн зөрүү ерөнхий дундаж буюу мэргэжлийн ангилал хамаарахгүй үед 2016 онд зөрүү 12% байсан бол 2020 онд 19,5% болж нэмэгджээ.<sup>53</sup> Мэргэжилтнээр ажиллаж буй эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны цалингийн зөрүү 2016 онд 20,8% байсан бол 2020 онд 24,9%<sup>54</sup> болж өсжээ.



2020 онд “Аксон Нейролаб” ХХК нь “Хувийн хэвшлийн ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг тодорхойлох” зорилгоор 104 компанийг хамруулсан судалгааг<sup>55</sup> гүйцэтгэсэн байна.

<sup>50</sup> Австралийн Засгийн газар, Ажлын байран дээрх аюулгүй байдал, Ажлын байран дээр бэлгийн дарамтаас сэргийлэх нь, 2021, <https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-03/Guide%20for%20preventing%20workplace%20sexual%20harassment%20-%20for%20publishing.pdf>

<sup>51</sup> ХЭҮК “Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 19 дэх илтгэл” 2020.

<sup>52</sup> НҮБХХ, баримт бичгийн судалгааны тайлан, 2020 он (n 40)

<sup>53</sup> ҮСХ “Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин” [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

<sup>54</sup> Ibid

<sup>55</sup> “Хувийн хэвшлийн ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг тодорхойлох судалгаа” Зориг сан, Аксон Нейролаб ХХК, 2020



Тус судалгаанд өөрсдийн цалингийн сүлжээний талаарх мэдээллийг хуваалцсан 5 ААН тутмын 1 нь хүйсээс хамаарсан цалингийн ялгаа байдаг гэж хариулсан ба тэдгээр аж ахуйн нэгжийн эрэгтэй ажилчдын цалин эмэгтэй ажилчдын цалингаас удирдах албан тушаалд 13%, нийт ажлын байранд 8,2%-иар өндөр байжээ.<sup>56</sup> Энэ нь хувийн хэвшилд ижил төстэй ажлын байранд хүйсээр ялгаварлан гадуурхалт бодитоор байгааг харуулж байна.

НХХЯ-ны санхүүжилтээр 2020 онд хийгдсэн судалгаагаар “Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт: насаар (8%), хүйсээр (3%), арьс өнгө, үндэс угсаатай холбоотой (1%), түүнчлэн доромжилсон харьцаа, сэтгэлзүйн дарамт (14%) гарч байна. Эдгээр нь бага хувь гэж үзэж үл тоомсорлох асуудал биш болохыг анхаарууштай”<sup>57</sup> хэмээн дүгнэсэн байна. ХЭҮК-оос 2017 онд гүйцэтгэсэн, жижиг дунд ААН-үүдийг хамруулсан судалгаанд:<sup>58</sup>

- “Танай байгууллагад хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй эмэгтэй, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал олгох зэрэг үйлдэл гарч байсан уу?” гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 3.1% нь тийм, 76.7% нь үгүй, 10.5% нь заримдаа гэж хариулсан байна.



**Тийм 3.1%**  
**Үгүй 76.7%**  
**Заримдаа 10.5%**

- Ажилтныг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх, ажлаас халах, тэтгэвэрт хамруулах, мэргэжил дээшлүүлэх, ажлын байрны орчин нөхцөл, цалин хөлстэй холбоотой шийдвэр гаргахад арьс өнгө, гарал угсаа, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, жендэр, хөгжлийн бэрхшээл, ХДХВ/ ДОХ-той эсэх, бэлгийн чиг баримжаа зэрэг ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэр илэрдэг эсэх талаар тодруулж асуухад “тийм” гэж хариулсан нь 18.6% байв.

**Тийм 8.6%**

- Судалгаанд оролцсон 85 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 31.5% нь “Удирдлагын зүгээс ажлын байранд дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан” гэж хариулжээ.

**Тийм 31.5%**

- Ажил олгогчийн шийдвэрийн хувьд ажилтныг ажилд авахад ялгаварлан гадуурхах тохиолдол гардаг бөгөөд үүнд 12% нь насаар, 8% нь хүйсээр ялгаварладаг хэмээн хариулсан байна.

**Насаар 12%**  
**Хүйсээр 8%**

Хүүхэд, хөгшдийг ивээх төвөөс хийсэн “Зочлох үйлчилгээний салбар дахь хүний эрх” үнэлгээний тайланд зочлох үйлчилгээний салбарт бага насны хүүхэдтэй, эсхүл өрх толгойлсон эмэгтэйчүүдийг ажилд авахаас татгалзах хандлага түгээмэл. Энэ нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрлөх эрхийг зөрчиж байгаа бөгөөд нөгөө талаар эмэгтэйчүүд бага насны хүүхэдтэй гэдгээ нуух, энэ нь хүүхдийн эрхийг зөрчих, хүүхдийг үл хайхрах байдалд хүргэж болзошгүй байна.<sup>59</sup> гэж дүгнэжээ.

Эдгээр статистик тоон мэдээлэл болон судалгааны дүгнэлтээс хувийн хэвшлийн ААН-үүдэд ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалт тодорхой хэмжээнд байна гэж үзээд энэхүү судалгааны хүрээнд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, ЛГБТИ, үндэстний цөөнх, Монгол Улсад ажиллаж буй гадаадын иргэншилтэй ажилтнуудын хувьд ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтын нөхцөл байдал ямархуу байгааг дэлгэрүүлэн судаллаа.

<sup>56</sup> Ibid

<sup>57</sup> НХХЯ, Ши.Батбаяр “Монгол Улсын ажлын байрны нөхцөлийн кейс судалгаа” 2020

<sup>58</sup> ХЭҮК (n 53).

<sup>59</sup> Хүүхэд, хөгшдийг ивээх төв (n 26)





## Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тэгш эрх, тэгш боломжийн талаар

2019 оны байдлаар нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгч 7,7 мянган ААН, байгууллагад 8,6 мянган хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллаж байна. Холбогдох хуулийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллавал зохих орон тооны квот улсын хэмжээнд 33 мянган<sup>60</sup> байна. Тэгвэл 24,3 мянган ажлын байранд ямар шалтгааны улмаас ААН-үүд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулахгүй байна вэ? Нөгөө талаар хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн яагаад ажиллахгүй байна вэ?

Албан ёсны статистик мэдээллээс үзвэл хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн амын тоо өмнөх 10 жилтэй харьцуулахад 30%-иар нэмэгдэж, 2020 оны байдлаар **108,4 мянга** хүрээд байна.

2019 оны статистик мэдээллээр нийт хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 91.2% буюу **98.8 мянган** хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн байна.

2019 оны байдлаар Монгол Улсад хөдөлмөрийн нас (15, түүнээс дээш)-ны 2,106.1 мянган хүн байгаагийн 0.6 хувь буюу 12,6 мянга нь хөгжлийн бэрхшээлийн улмаас огт хөдөлмөр эрхлэх чадваргүй гэж хариулсан байна.<sup>61</sup> Хөдөлмөрийн насны хөгжлийн бэрхшээлтэй 98,8 мянган хүн амаас эдгээр иргэдийг хасвал хөдөлмөр эрхлэх боломжтой (зөвхөн тооцооллын хувьд) 86 мянга орчим иргэн байна гэж үзэж болохоор байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд ажлын байр, хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой ялгаварлан гадуурхалт, хөдөлмөрлөх эрхийг хязгаарлаж буй зөрчил нийтлэг байна. Тиймээс бизнесийн салбарын ААН, байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах хүсэл эрмэлзэлтэй эсэх (эрэлт), хүсэл эрмэлзэл байгаа бол тухайн ААН-ийн хувьд тавьж буй шаардлага,

хөдөлмөрийн бүтээмжид тухайн ажил горилогч нийцэж буй байдалд (нийлүүлэлт) бодитой үнэлгээ хийх шаардлагатай юм.

- ҮСХ-ны “Ажиллах хүчний судалгааны тайлан-2019”-д дурдсанаар, үндэсний хэмжээнд боломжит ажиллах хүчний тоо (Ажил хайж байгаа боловч ажил хийхэд бэлэн биш, боломжгүй байгаа + ажил хайгаагүй ч ажил хийхэд бэлэн, боломжтой байгаа ажиллах хүчнээс гадуурх хүн амыг хамруулдаг) 58.8 мянга байгаагийн 6% буюу 3,5 мянга нь хөгжлийн бэрхшээлтэй улмаас ажил эрхлэх, бизнес хийх сонирхолтой ч ажил, бизнес эрхлэхийг оролдоогүй байна.
- Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний ерөнхий газрын хөдөлмөрийн зах зээлийн мэдээллийн нэгдсэн системд 2019 оны байдлаар идэвхтэй ажил хайгчаар бүртгүүлсэн хөгжлийн бэрхшээлтэй 406 иргэн л байна.<sup>62</sup>

Эдгээр тоо баримтаас харахад холбогдох хуулийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд ажлын байраар хангагдахгүй байгаа нь тэдэнд тохирсон ажлын байр хомс, нөгөө талдаа ажлын байр горилогчид нь ажил олгогчоос тавьж буй боловсрол, ур чадвар, туршлагад (хөгжлийн бэрхшээлээс бус тавигдаж буй тухайн шалгуурт горилогч нийцэхгүй гэсэн утгаар оруулав) нийцэхгүй, эсхүл хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажил хайх хүсэл эрмэлзэл, орчин нөхцөл бүрдээгүй зэрэг олон шалтгаанаас үүдэлтэй байж болохоор байна. Өөрөөр хэлбэл, ААН-үүд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангахдаа ялгаварлан гадуурхаж, хязгаарладаг гэж дүгнэхэд өрөөсгөл, илүү нарийвчилсан судалгаа хийх шаардлагатай юм.



<sup>60</sup> Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн талаарх тоон шинжилгээ” 2020 он

<sup>61</sup> ҮСХ, Ажиллах хүчний судалгааны тайлан 2019

<sup>62</sup> Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт (п 62).



Энэ талаар хэлэлцүүлэгт оролцсон “Си Юү Монгол” сүлжээ дэлгүүр буюу Сэнтрал Экспресс Си Ви Эс ХХК-ийн хүний нөөцийн захирал

“Бид 60 гаруй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангаад байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд нэмж авъя гэхэд Улаанбаатар хотод хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажилдаа ирэх, очих гадаад орчин, нийтийн тээврийн үйлчилгээ, ажлын байрны орц, гарц зэрэг төрөөс хангах ёстой дэд бүтэц, үйлчилгээ байхгүй нь хамгийн тулгамдаж байгаа асуудал болоод байна. Түүнчлэн үйлчилгээний зориулалттай түрээсийн байр нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн орж, гарахад зориулагдаагүй, тохиромжгүй байдаг. Үүнээс болоод хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах боломж хязгаарлагддаг. Манай компанийн зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангах бүрэн боломжтой” гэж хэлж байв. Эндээс үзэхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд ээлтэй орчин бүрдүүлэх зайлшгүй шаардлагатай байна.

2019 онд хийгдсэн Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаагаар хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн цалингийн хэмжээ ижил түвшний бусад ажилтны цалинтай харьцуулахад 55.6% нь адил, 22.2% нь бага, 12% нь өндөр, үлдсэн хувь нь мэдэхгүй гэж хариулжээ.<sup>63</sup> Эндээс үзэхэд, судалгаанд оролцсон 5 аж ахуйн нэгж тутмын 1 нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажиллаж буй ажлын байранд бага цалин өгч байгаа нь ялгаварлан гадуурхалт буюу хязгаарлалт тогтоосон шинжтэй гэж дүгнэж болохоор байна.

ХНХЯ-наас 2018 онд зохион байгуулсан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал” уулзалтад оролцсон иргэд “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах үүргийг ажил олгогч нар хэрэгжүүлэхийн оронд мөнгөөр шийдэх гэж оролддог. Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуульд



ТОП 20 группын хүний нөөцийн захирлуудын хэлэлцүүлэг. 2021.09.16

заасан 25 ба түүнээс дээш ажиллагсадтай байгууллагад хөгжлийн бэрхшээлтэй 1 хүртэлх иргэнийг ажилд авна гэсэн заалт хэрэгжих боломжгүй. Ялангуяа хөдөө орон нутагт энэ заалт хэрэгжих боломж байдаггүй. Учир нь орон нутгийн хувьд 25-аас дээш ажиллагсадтай албан байгууллага зөвхөн төрийн байгууллагууд байдаг бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажилд авах сонирхолгүй байдаг” гэсэн байр суурь илэрхийлжээ.<sup>64</sup> Түүнчлэн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гэдэг ойлголт нийгэмд маш буруу агуулгаар тогтсон байдаг. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн бол тусгай хэрэгцээ шаардлагатай хүмүүс. Гэтэл хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллах ямар ч чадваргүй гэдэг ойлголт ажил олгогчдод байдаг. Тухайлбал, тэргэнцэртэй хүнд тааруулсан, түүний хэрэгцээнд нийцсэн, тусгай тохируулгатай ажлын байр бэлдчих л юм бол хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллах боломж, чадвартай” гэсэн байна.<sup>65</sup>

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> Онцлох.мн, Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар уулзалт боллоо, 2018 <http://www.ontslokh.mn/134581.html>

<sup>65</sup> Ibid.



## Хууль, эрх зүйн судалгаа

### Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой ажил олгогчийн үүрэг

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6.1-д заасны дагуу ажил олгогч иргэнийг хөгжлийн бэрхшээлтэй гэсэн үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахгүй байх, 144 дүгээр зүйлд заасны дагуу ажил олгогч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэгтэй байна. Мөн хуулийн 144.2-д заасны дагуу ажил олгогч нь 25 болон түүнээс дээш ажилтантай тохиолдолд ажлын байрныхаа 4 хувиас доошгүй орон тоонд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажиллуулах үүрэг хүлээнэ. Ажил олгогч энэхүү үүргээ биелүүлээгүй бол зохих орон тоо тутамд ногдох төлбөр нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байх бөгөөд уг төлбөрийг сар бүр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих дэд санд төлнө гэж зохицуулсан.

Гэтэл хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг заавал ажиллуулах ажил олгогчийн үүргийг мөнгөн төлбөрөөр орлуулж байгаа энэхүү зохицуулалт нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн ажиллах эрхийг хязгаарлах талтай

байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлд заасан ажил олгогч хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулах үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд төлөх төлбөр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажилд авахад зарцуулах мөнгөн дүнгийн хэмжээнээс харьцангуй бага байна. Тиймээс ажил олгогч нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авах, ажлын нөхцөл, ажлын байрыг тохируулан өөрчлөх, цалин хөлсийг нь олгохоос илүү хялбар арга зам сонгох буюу Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр зүйлийн 144.3-д зааснаар төлбөр төлөхийг илүүд үзэхээр байна.

Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 144 дүгээр заалт хөдөө орон нутагт хэрэгжих боломжгүй байна. Хөдөө орон нутагт 25 болон түүнээс дээш ажилтантай компани цөөн учраас хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөрлөх эрх хязгаарлагдах асуудал үүсэж байна.

Иймээс эдгээр асуудлыг харгалзан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үүднээс ажил олгогчид хүлээлгэх үүргийг илүү нарийвчлан зохицуулах, орон нутгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэх нь зүйтэй байна.

### Ахмад настны буюу тэтгэврийн насны иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхийн талаар

Үйлдвэрчний эвлэлийн нэгдсэн холбоодын төлөөллүүдтэй хийсэн хэлэлцүүлгийн үеэр хэд хэдэн оролцогч ахмад болон тэтгэвэрт гарах насанд хүрсэн иргэдийн цаашид хөдөлмөр эрхлэх хүсэл эрмэлзлийг огт харгалзахгүйгээр ажлаас чөлөөлдөг талаар дурдаж байсан юм. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 145.2 болон 145.3-д заасны дагуу тэтгэвэр авагч ахмад настан ажил хөдөлмөр эрхлэх болон тэтгэвэр авч байгаатай холбогдуулан хөдөлмөрлөх эрхийг нь хязгаарлаж болохгүй гэж заасан байдаг.

Гэвч тус хэлэлцүүлэгт оролцсон үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл

“Зарим боловсролын байгууллага эмэгтэй хүнийг 55 нас хүрмэгц үргэлжлүүлээд ажиллах хүсэлтэй байхад нь төрийн албаны зөвлөмж гарсан гэх шалтгаанаар ажлаас шууд чөлөөлж, хөдөлмөрлөх эрхийг нь хязгаарлаж байна. Зөрчсөн эрхийг хамгаалах тал дээр мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллахыг хүсэж байгаа” гэж хэлж байв.



Ахмадын холбооноос жил бүр хийдэг дотоод судалгаанд дурдсанаар ахмадуудын 67.9 хувь нь хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой байдаг гэжээ.<sup>66</sup> Түүнчлэн ХЭҮК-оос 2016 онд гаргасан “Ахмад настны нийгмийн хамгаалал ба хүний эрхийн асуудал” судалгаанд<sup>67</sup> ахмад настны хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой эрх зүйн орчныг нарийвчлан зохицуулаагүйгээс үүдэн ААН, төрийн эсхүл хувийн хэвшлийн хэлбэрээс үл хамааран тэтгэвэрт гарах насны ажилтнуудын ажиллах хүсэл, саналыг харгалзахгүйгээр ажлаас шууд чөлөөлөх, тэтгэврийн насны иргэдийг ажилд авахгүй байх, тэдний тэтгэврийн орлогыг орлогод

тооцохгүй байх ингэснээр ахмад настны санхүүгийн бие даасан байдал, санхүүгийн зохицуулалт зэрэгт хязгаарлалт үүсгэж байгаа зэргээр нийгэм эдийн засгийн харилцаанд орох эрхийг нь хумих, хязгаарлах тохиолдлууд байгааг онцлон тэмдэглэжээ. Тиймээс үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулахдаа ахмад настны хөдөлмөрлөх эрх, нийгэм, эдийн засгийн эрхийн хязгаарлалтад анхаарч, ажил олгогчийн зүгээс ахмад настны хөдөлмөрлөх эрхийг хүндэтгэж ажиллахыг зохицуулсан хуулийн хэрэгжилтэд анхаарал хандуулах шаардлагатай байна.

### ЛГБТИ хүмүүсийн хүний эрхийг хүндэтгэх талаар

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 6.1-д “Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд хүнийг үндэс угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, нийгмийн болон гэрлэлтийн байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодол, улс төрийн үзэл бодол, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн эсэх, эрүүл мэндийн байдал, жирэмсэн болон амаржсан эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, хөгжлийн бэрхшээл, гадаад төрхөөр нь шууд, эсхүл шууд бусаар ялгаварлан гадуурхах, эрхийг нь хязгаарлах, давуу байдал олгохыг хориглоно” гэж заасан.

Гэвч бэлгийн болон хүйсийн баримжаагаар ялгаварлан гадуурхагдсан, эрх нь зөрчигдсөн тохиолдолд хэрхэн шийдвэрлэх, зөрчигдсэн эрхийг сэргээх механизм тодорхойгүй байна.

ЛГБТИ төвөөс 2012-2013 оны хооронд хийсэн судалгааны үр дүнгээс харахад бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэлд нь үндэслээд ажилд авахаас татгалзаж байсан эсэх тухай асуултад 93.3% нь (бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаа нуудаг учир) ажил хөдөлмөр эрхлэлт дээр

ямарваа асуудалд орж байгаагүй гэсэн бол өөрсдийнхөө бэлгийн чиг баримжаа, хүйсийн баримжаагаа илэрхийлсэн хүмүүс буюу 6.7% нь ажил олгогчдын зүгээс ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан гэжээ.

Мөн тус судалгаанд “Та бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийллээсээ үүдэн ажлын байран дээр ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байсан уу?” гэсэн асуултад 11.7% нь тийм, 41.7% нь ажлын байран дээрээ хэнд ч хэлдэггүй тул гадуурхагдаж байгаагүй, 40% нь мэдэгдвэл асуудал үүсэх нь тодорхой тул нуусан нь дээр, 3.3% ажил хийж үзээгүй гэсэн бол зөвхөн 3.3% нь ЛГБТИ байдалд нь үндэслэн ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалтад өртөж байгаагүй гэж хариулжээ. “Тийм” гэж хариулсныг тодруулахад “Хувь хүний эрхийн асуудал гэдгийг ойлгодоггүй учир ялгаварлаж байсан”, “Яасан охин шиг юм бэ гэж үргэлж хэлдэг ба заримдаа чи охин шиг учир хийж чадахгүй гэж ялгаварладаг” гэж тус тус хариулсан байна.

ЛГБТ-өөс 2013 онд хийсэн “Монгол дахь бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт” судалгаагаар ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх ЛГБТИ хүмүүсийн хувьд хангагдахгүй байна гэж үзжээ.

<sup>66</sup> Монголын эмэгтэйчүүдийн холбоо “Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэх эрх нь нээлттэй” 2020 <http://mwf.mn/dw>

<sup>67</sup> ХЭҮК “Ахмад настны нийгмийн хамгаалал ба хүний эрхийн асуудал судалгаа” 2016



Тухайлбал, ЛГБТИ гэдгээ мэдэгдвэл ажилд авдаггүй тул нуух шаардлагатай тулгардаг.

Нуугаад ажилд орсон ч дараа нь ЛГБТИ гэдгээ хэлэхэд, эсвэл ямар нэг байдлаар ЛГБТИ байдлаа мэдэгдлээ гэхэд ажлын байранд маш их ялгаварлан гадуурхалт үүсэж, ажлаас хэвийн хийх боломжгүй болсноор ажлаас гарахад хүрдэг байна.

Ингэснээр ЛГБТИ хүмүүсийн ажил хөдөлмөр эрхлэх эрх зөрчигдөөд зогсохгүй энэ эрхтэй харилцан хамааралтай шаардлага хангахуйц амьжиргааны түвшинтэй байх, шаардлага хангахуйц орон байртай байх эрхүүд нь шууд зөрчигддөг<sup>68</sup> гэж үзсэн байна.

## Үндэстний цөөнхийн бүлгийн хүний эрхийн талаар

**“Тухайн улсад зонхилох байр суурь эзэлдэггүй бөгөөд тодорхой үндэстэн, угсаатан, шашин шүтлэг эсвэл хэлний хувьд олонх хүн амаас ялгардаг хувь хүмүүсийг цөөнх хэмээнэ” гэжээ.<sup>69</sup>**

Үндэстний цөөнх хүн ам нь бусад иргэдийн адил ямар нэгэн ялгаварлан гадуурхалт, хязгаарлалтгүйгээр ажиллаж, амьдрах эрхийг олон улсын болон үндэстний хэмжээнд хэрэгжиж буй эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусган баталгаажуулсан байдаг. Энэхүү судалгааны хүрээнд хувийн хэвшлийн ААН-үүд үндэстний цөөнхөд хамаарах иргэдийг ажлын байраар хангах болон тэдний хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой ямар нэгэн ялгаварлал гаргаж буй эсэхийг үнэлэхийг зорив.

Манай улсын хувьд үндэстний цөөнхийн төлөөлөл болсон казах, цаатан болон бусад иргэдийн хүний эрх, эрх чөлөөний байдалд ХЭҮК-иос 3 удаагийн судалгаа, шинжилгээнүүдийг гүйцэтгэж, хүний эрхийн илтгэлд 3 удаа тусгайлан оруулж, УИХ-д танилцуулж байжээ.

Одоогийн байдлаар үндэстний цөөнхөд зориулсан боловсролыг дэмжих, цаа бугын аж ахуйг сэргээх, цаатнуудын амьдралын түвшинг сайжруулах зэрэг хөтөлбөрүүд хэрэгжиж байна.

ХЭҮК-ын 2014 онд гаргасан “Үндэстний цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт” илтгэлд “Цаатан иргэд бөөгийн шашин шүтдэг бөгөөд тува, монгол хэлээр ярьдаг, өвөрмөц соёл иргэншил бүхий үндэстний цөөнх юм. Тэдний шашин шүтэх, итгэл үнэмшилтэй байх, төрөлх хэлээрээ ярих, сурч боловсрох, эрүүл мэндээ хамгаалуулах, хөдөлмөрлөх болон бусад эрх, эрх чөлөө нь зөрчигдөж ялгаварлан гадуурхагдах явдал гараагүй” гэж дүгнэжээ.<sup>70</sup> Эндээс үзэхэд үндэстний цөөнхийн хөдөлмөрлөх эрхэд халдаж, ялгаварлан гадуурхах нөхцөлд оруулаагүй гэж дүгнэх боломжтой байна. Гэвч энэ чиглэлд нарийвчлан хийсэн судалгаа, тоо баримт хомс бөгөөд цаашид анхаарч зайлшгүй судлах ёстой асуудал юм.

<sup>68</sup> ЛГБТТ “Монгол дахь бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт” 2013

<sup>69</sup> П.Оюунчимэг, “Үндэстний цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт” 2014 <https://nhrcm.gov.mn/%D0%BC%D1%8D%D0%B4%D1%8D%D1%8D%D2%AF%D0%BD%D0%B4%D1%8D%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D1%86%D3%A9%D3%A9%D0%BD%D1%85%D0%B8%D0%B9%D0%BD-%D1%8D%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B9%D0%BD-%D1%85%D1%8D%D1%80%D1%8D%D0%B3%D0%B6%D0%B8%D0%BB%D1%82/>

<sup>70</sup> Ibid.



## Монгол Улсад ажиллаж, амьдарч буй гадаадын иргэн, харьяат хүмүүсийн хүний эрхийн талаар

Монгол Улсын иргэнийг гадаадад, гадаадын иргэнийг Монгол Улсад хөдөлмөр эрхлүүлэх, тэдний эрх ашгийг хамгаалахтай холбогдсон харилцааг 2001 онд батлагдсан Ажиллах хүч гадаадад гаргах, гадаадаас ажиллах хүч, мэргэжилтэн авах тухай хуулиар зохицуулж байна. Монгол Улс хатуу хучилттай зам, барилгын бүтээн байгуулалт болон уул уурхайн салбарын бүтээн байгуулалтын хүрээнд гадаадаас ажиллах хүчин татан, ажлын байраар хангаж иржээ. Мөн авто засвар, сургалтын төв, банк, зочид буудал гэх зэргээр эдийн засгийн бүхий л дэд салбаруудад гадаадын иргэншилтэй ажилтнууд ажиллаж байна.<sup>71</sup> Хөдөлмөрийн гэрээгээр ажил эрхэлж буй гадаадын иргэдийн тоо 2016 онд 5938 байсан бол 2021 онд 5617 байна.<sup>72</sup> Харин НХХЯ-ны Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институтын "Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн барометрийн судалгааны тайлан"-д хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэдийн тоо Монгол Улсад 2017 онд 16.5 мянга, 2019 онд 10.7 мянга байна.

Монгол Улсад хөдөлмөрлөж буй гадаад ажилтнуудын цалингийн талаар Монголбанкнаас 2014 онд хийсэн судалгаагаар биеийн хүчний ажил хийдэг гадаад ажилтны сарын дундаж цалин уул уурхайн салбарт 1,432.7 ам.доллар, барилгын салбарт 318.3 ам.доллар, харин оюуны

хөдөлмөр эрхэлдэг ажилтны сарын дундаж цалин уул уурхайн салбарт 3,206.9 ам.доллар, барилгын салбарт 4,192.6 ам.доллар байна. 2014 онд Монгол Улсын сарын дундаж цалин барилгын салбарт 678.7 мянган төгрөг, уул уурхай салбарт 1,550.8 мянган төгрөг тус тус байв.<sup>73</sup> Барилгын салбарт биеийн хүчний ажил хийдэг гадаад ажилтны дундаж цалин Монгол Улсын барилгын салбарын дундаж цалингаас ~40% бага, уул уурхай салбарт биеийн хүчний ажил хийдэг гадаад ажилтны дундаж цалин уул уурхайн дундаж цалингаас 41% өндөр байна (тухайн үед US\$ 1=1526 байсан). Энэ нь шууд харьцуулахад учир дутагдалтай статистик боловч цалин, хөлсний ялгаатай байдал эдийн засгийн салбар болон гадаад, дотоод ажилчдаас хамаарч өндөр байна.

Монгол Улсад хөдөлмөрлөж буй гадаад ажилтнуудын ажлын байрны орчин нөхцөлийн талаар хийсэн судалгаа хомс боловч уул уурхай, зам, барилгын бүтээн байгуулалтад оролцож буй гадаадын ажилтнуудын хөдөлмөрлөх эрх, ажлын байрны нөхцөлтэй холбоотой, ялгаварлан гадуурхалт болон илүү цагаар албадан хөдөлмөрлүүлэх асуудал гарахаас урьдчилан сэргийлэхэд анхаарах шаардлагатай юм.



### Хууль, эрх зүйн судалгаа

**Хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхээс өмнөх ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх зохицуулалт хангалтгүй байна.**

Дээр дурдсан үндэстний цөөнх, ЛГБТИ иргэд болон гадаадын иргэншилтэй хүмүүсийн хөдөлмөрлөх эрхийн хязгаарлалт, ялгаварлан гадуурхалт нь хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхээс өмнө буюу ажилд авах шатанд илрэх боломжтой юм. Хөдөлмөрийн

тухай хуулийн 6.4-д заасны дагуу ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа үүсэх үед буюу гэрээ байгуулахаас өмнөх үе шатанд ажилтнаас ажил үүрэгтэй нь холбогдолгүй аливаа асуулт асуух, мэдээлэл цуглуулах, хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн эмгэг, хүний дархлал хомсдолын вирусийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ хийлгүүлэх, жирэмсэн

<sup>71</sup> Монголбанк, "Монгол Улсад ажиллаж буй гадаад ажилтнуудын цалингийн судалгаа", 2014

<sup>72</sup> УСХ, Хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, 2021, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

<sup>73</sup> УСХ, ААН, байгууллагын ажиллагчдын сарын дундаж цалин, 2014, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)



эсэхийг тодруулахыг хориглоно гэж заасан. Гэвч энэ заалтыг хэрэгжүүлж байгаа эсэхийг хянах боломж болон хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхээс өмнөх ялгаварлан гадуурхалтыг илрүүлэх тогтолцоо манайд бүрдээгүй байна.

Бусад улсын хувьд, тухайлбал Австрали Улсад ажил гориллогчоос ажилтан авах гэж байгаа байгууллага ажил үүрэгтэй

хамааралгүй хувийн мэдээллийг асуусан, эсвэл хувийн мэдээллээс болоод ажилд авахаас татгалзсан гэж үзвэл хүний эрхийн байгууллагад гомдол гаргах эрх зүйн зохицуулалттай байна.

### 3.1.г. эвлэлдэн нэгдэх эрх

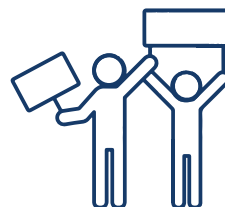
Монгол Улс нь Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хууль (1991) болон Хөдөлмөрийн тухай хуулиар (2021) ажилтан эвлэлдэн нэгдэх, үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага байгуулах, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлтэй болон гишүүнчлэлгүй эсэхтэй холбогдуулан ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх эрхийг баталгаажуулсан. Мөн Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуулийн 6.1, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 11.1.1, 11.1.4 болон 11.2.3-д ажил олгогч ажилтны эвлэлдэн нэгдэх, үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцох, саад учруулахыг тус тус хориглосон байдаг.<sup>74</sup>

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө нь ажилтан, ажил олгогч нь төрийн оролцоогүйгээр, хамтын үйл ажиллагаагаар дамжуулан гишүүн бүрийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, байгууллагад нэгдэх, оролцох болон түүнээс гарах боломжуудыг эдлэх эрх олгодог. Харин эвлэлдэн нэгдэх замаар хамтын гэрээ, хэлэлцээр хийх эрх чөлөө нь ажилтан, ажил олгогч талуудын харилцан эрх тэгш байдлаар зөвшилцөлхийх боломжийг баталгаажуулдаг. Хамтын гэрээ, хэлэлцээрийн үр дүнд талууд хөдөлмөрийн шударга харилцааг бий болгож, улмаар зардал, өртөг өндөртэй хөдөлмөрийн маргаанаас урьдчилан сэргийлэх давуу талтай.

Судалгаанаас харахад хамтын хэлэлцээрийг бүрэн утгаар нь хэрэгжүүлж чадсан улс орнуудад хамтын хэлэлцээр хийж чадаагүй улс орнуудтай харьцуулахад цалин хөлсний тэгш бус байдал багасаж, ажилгүйдлийн түвшин тогтмол буурч, ажил хаялтын тоо цөөн байх нь ажиглагддаг байна.<sup>75</sup>

Кейс судалгаанд оролцсон ААН-үүдийн ажилтнуудын 2.3% нь эвлэлдэн нэгдэх эрх, 5.8% нь өөрийн болон бусдын эрх, эрх чөлөөг хамгаалсны төлөө шийтгүүлэх асуудал гардаг гэж хариулсан. (График 6-гаас харна уу).

Судалгааны дүнгээс харахад эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй холбоотой асуудал харьцангуй бага байгаа нь ач холбогдлын хувьд цалин, хөлсний хүртээмж, ажлын байран дахь дарамт, ялгаварлал гэх мэт бусад хүний эрхийн асуудлын дараа орж байгаатай холбоотой. Харин ЖДҮ-ийн хувьд эвлэлдэн нэгдэх эрхийн зөрчил, асуудал арай өөр нөхцөл байдалтай байна.



<sup>74</sup> ОУХБ, Монгол Улсын бодлогын хураангуй: Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө, 2016

<sup>75</sup> ОУХБ, Тоглоомын дүрэм (ОУ-ын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга), 2019



Тухайлбал, ЖДҮ-ийг хамруулан хийсэн кейс судалгаанд оролцсон ААН-ийн 96% нь үйлдвэрчний эвлэлгүй, нийт ажилтны ~93% нь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн биш гэж хариулжээ.<sup>76</sup> Тус судалгаанд оролцогчдын 24.7% нь хамтын гэрээ, хэлэлцээр “Байдаг”, 24.1% нь “Огт байдаггүй” гэж хариулсан байхад нийт оролцогчдын 39.8 хувь нь “Хамтын гэрээ байдаг эсэх талаар мэдэхгүй” гэж хариулжээ. (График 10; 11).

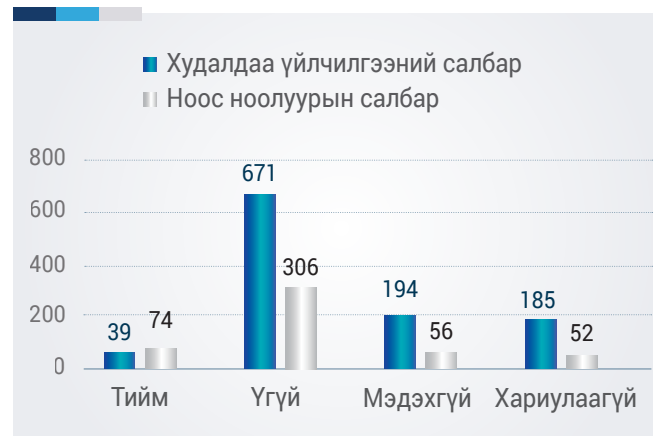
НҮБХХ-ийн боловсруулсан 2020 оны “Бизнес ба хүний эрхийн баримт бичгийн судалгааны тайлан”-д МҮЭХ-ноос авсан мэдээлэлд тулгуурлан дүн шинжилгээ хийв. Тус шинжилгээнээс харахад, ажилтнууд үйлдвэрчний эвлэл байгуулах болон элсэн ороход дараах асуудал бэрхшээлтэй тулгардаг байна. Үүнд:<sup>77</sup>

- Зарим ажил олгогч үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг сулруулахын тулд ажилчдаа ажлын цагаар (хууль ёсны эрхийг үл харгалзан) уг үйл ажиллагаанд оролцохыг хориглох, оролцсоны төлөө ажлаас халах;
- Үйлдвэрчний эвлэлийн сонгуульт алба хашдагаас шалтгаалан нууц далд хэлбэрээр цалин хасах;
- Эсвэл хамтын хэлэлцээр байгуулахаас татгалздаг;
- Зарим компани ажилтнуудын цалингаас үйлдвэрчний эвлэлийн татварт суутгадаг мөнгийг өөр бусад зорилгоор ашиглаж, уг мөнгийг үйлдвэрчний эвлэл рүү шилжүүлдэггүй;
- Зарим ажил олгогч хамтын хэлэлцээр байгуулахаас татгалздаг.

**ГРАФИК 10. ЖДҮ-ийн салбарт үйлдвэрчний эвлэл байдаг эсэх, хариулагчийн тоогоор**



**ГРАФИК 11. ЖДҮ-ийн салбар дахь үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэл, хариулагчийн тоогоор**



Мэдээллийн эх үүсвэр: Монгол Улсын ХЭҮК. “Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудал”-аар худалдаа үйлчилгээ, ноос, ноолуурын салбарын аж ахуйн нэгжүүдэд хийсэн судалгаа

<sup>76</sup> ХЭҮК (n 23)

<sup>77</sup> ОУХБ, “Монгол Улсын бодлогын хураангуй: Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө”, 2016





МҮЭХ-ын нэгдсэн холбоодын хэлэлцүүлэг. 2021.09.17

Хэлэлцүүлэгт оролцсон үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн, сонгуульт ажилтан

**“ Жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө хэрэгждэггүй”**

гэж дүгнэсэн бол томоохон ААН-үүдийн хувьд ч гэсэн үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаатай уялдуулан дарамт, шахалт үзүүлэх, шийтгэх явдал гардаг байна.<sup>78</sup>

Энэ салбарт өмнө хийгдсэн судалгааны дүнгээс харахад “Ажилтнуудын тоо нэмэгдэх тутам үйлдвэрчний эвлэлийн зохион байгуулалт нэмэгддэг, ажилтнуудын тоо багасах тутам үйлдвэрчний эвлэлийн санаачилга, дэмжлэг буурдаг” байна.<sup>79</sup>

Уг судалгаанд ЖДҮ-ийн салбарт үйлдвэрчний эвлэл байгуулахын давуу тал, боломжийн талаар ажил олгогч болон ажилтнууд аль аль нь мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байгааг дурджээ.

Цаашид томоохон ААН-дэд үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг дэмжих орчин бүрдүүлэх, ЖДҮ-ийн хувьд ажил олгогч болон ажилчдад хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулахын ач холбогдлыг таниулан сурталчлах, үйлдвэрчний эвлэлийн хараат бус байдлыг баталгаажуулахын тулд ОУХБ-ын гэрээ болон НҮБ-ын Хүний эрхийг хамгаалагчийн тухай тунхаглалын үзэл санаа, зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгтэй байна.

<sup>78</sup> Хэлэлцүүлгийн үеэр үйлдвэрчний эвлэлтэй холбоотой олон асуудал яригдсанаас онцолбол: “Хувийн хэвшил, бизнесийн байгууллагууд үйлдвэрчний эвлэлийн хороог ойлгохыг хүсдэггүй. Үйлдвэрчний эвлэлийн хороо ажилчдынхаа төлөө дуугараад, шөнийн цаг, илүү цаг, хөдөлмөрийн харилцаан дээр зөрчигдөж байгаа асуудлыг ярьж, тушаал шийдвэрүүд дээр саналаа хэлдэг тул үйлдвэрчний хороо хэрэггүй юм байна гэсэн ойлголт түгээмэл. Манай үйлдвэрчний эвлэлийн хороо болон компанийн хооронд байгуулсан хамтын гэрээ 2018 онд дууссан. Гэтэл компанийн зүгээс үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой хамтын гэрээ байгуулахгүйн тулд шүүхэд өгөөд 3 жил болж байна. Дээд шүүх хүртэл яваад анхан шат руу буцаагаад жил гаруй болсон ч одоо хүртэл шүүх хурал болоогүй. Хувийн хэвшил мөнгө төгрөг, эрх мэдэлтэй. Үүгээрээ далимдуулж ажилтнуудыг үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнээр элсэхгүй байхыг тулган шаарддаг. Эвлэлдэн нэгдэх эрх манай хивсний үйлдвэрт үнэхээр алга. Тухайлбал хувийн хэвшил АХБ зэрэг олон улсын байгууллагаас зээл авдаг. Тухайн байгууллагууд зээл олгохдоо хүний эрхийг хангаж байгаа хамтын гэрээ байгаа эсэх, үйлдвэрчний эвлэл байгаа эсэхийг асуумжаар шалгадаг. Тэр шаардлагыг хангахын тулд хамтын гэрээг үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой байгуулахгүй, зөвхөн ажилчдын төлөөлөлтэй байгуулна гээд хуулийн нэг заалт ашиглаад, ажил олгогч өөрөө санаачилгаараа хамтын гэрээний төсөл боловсруулаад, ажилтны төлөөлөл гэж хэдэн хүн хүчээр хуралдуулж, өөрсдийн боловсруулсан төслөө хүчээр батлуулаад, өөрсдийн эрх ашигт нийцсэн гэрээ байгуулна, манайх хамтын гэрээтэй тул үйлдвэрчний эвлэлийн хороотой гэрээ хийхгүй гэдэг. Энэ бол дүр эсгэсэн хамтын гэрээ. Ажилтнуудыг үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөл, ажилтны төлөөлөл болгож хүчээр тулган, гэрээн дээр гарын үсэг зуруулдаг. Ийм байдлаар өөрсдийн эрх ашигт нийцсэн гэрээ байгуулахыг хүсдэг. Би өөрөө үүний хохирогч байна. Гурван жил орон тооны хороон даргаар ажилласан. 2018 оноос татварыг маань шууд хаачихсан, цалин хөлсгүй, ажилчдынхаа төлөө энэ асуудлыг шийдүүлчих юмсан гээд хандаагүй газар байхгүй. Хувийн хэвшил үйлдвэрчний хороог дэмжихгүй байгаа гол шалтгаан нь тэд дураараа ажилтан хүний хөдөлмөрийн хөлсийг мөлжих, өөрсдийнхөө зоргоор илүү цаг, шөнийн цаг бусад хөдөлмөрийн харилцаанд олгогдсон нэмэгдэл цалин хөлс, нийгмийн асуудлыг огт шийдэх хүсэлгүйтэй холбоотой. Хувийн хэвшлийнхэн хуулийн хэрэгжилтийг биелүүлж байгаа эсэхэд төр, ажил олгогч, ажилтан хэн ч хяналт тавьдаггүй. Хувийн хэвшлийн байгууллагад хуулийн хэрэгжилтийн хяналтын тогтолцоо гэдэг зүйлийг яаж бий болгох вэ, үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын оролцоог яаж өндөржүүлэх вэ, үйлдвэрчний эвлэлийн үнэ цэнийг хувийн хэвшил дээр яаж өсгөх вэ гэдэг асар чухал байна.”

<sup>79</sup> ХЭҮК (n 23)



### 3.1.д. ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХТЭЙ ХОЛБООТОЙ ХҮНИЙ ЭРХИЙН БУСАД ЗӨРЧИЛ

2020 оны “Бизнес ба хүний эрх” баримт бичгийн судалгааны тайланд дээр дурдсан хүний эрхийн зөрчлүүдээс гадна дараах зөрчлүүдийг ч авч үзсэн байдаг. Эдгээр зөрчлийн талаарх статистик мэдээллийг шинэчлэн, баталгаажуулах зорилгоор хоёрдогч мэдээллийн эх үүсвэр болон цуврал хэлэлцүүлэг, кейс судалгааны үр дүнгээс энэ хэсэгт орууллаа. Үүнд албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт, зөрчигдсэн эрхээ бүрэн сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах зэрэг хүний эрхийн зөрчлүүд багтсан болно.

#### Албадан хөдөлмөрлүүлэх асуудал:

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглосон бол Эрүүгийн хуулиар гэмт хэрэгт тооцож, тодорхой ял шийтгэхээр зохицуулсан ч албадан хөдөлмөрлүүлэх хандлага гарч буйг хэд хэдэн судалгаанд хөнджээ. Тухайлбал:

- Монгол Улсад ЖДҮ, худалдаа үйлчилгээ, ХАА-н салбаруудад иргэдийг албадан хөдөлмөрлүүлэх явдал тохиолдох хандлагатай байна. Үүнд амьжиргааны түвшнээс доогуур амьдралтай ядуу иргэд болон цагаач ажилтнууд өртөх эрсдэл хамгийн өндөр байна.<sup>80</sup>
- Цагаач иргэдийг Монгол Улсад орж ирэнгүүт паспортыг нь хураах, цалингаар нь барьцаалж ажиллуулах, цалинг өөрт нь олгохгүйгээр зуучлагч байгууллага эсвэл өөр хүнд шилжүүлэх зэрэг зөрчил гардаг байна. Бичиг баримтыг хураан авч барьцаалах нь зөвхөн цагаач ажилтнууд төдийгүй жижиг, дунд бизнест түгээмэл тохиолдож байгааг судалгааны үр дүн харуулжээ.<sup>81</sup>

- Ноос, ноолуур, худалдаа үйлчилгээний салбарын жижиг дунд үйлдвэр дэх ажилтнуудын судалгаанд оролцогчид 41% нь ажил олгогчийн зүгээс бичиг баримтыг өгөхгүй байх, 22% нь цалин хөлсийг өгөхгүй байх зэргээр ажлаасаа гарахад саад бэрхшээл учруулдаг хэмээн хариулжээ.<sup>82</sup>

Дээрх судалгааны баримтуудаас харахад ЖДҮ эрхлэгчид, эдийн засгийн зарим салбарын ААН-д албадан хөдөлмөрлүүлэх асуудал байсаар байна. Асуудлыг үүсгэж буй хүчин зүйлс, шалтгааныг тодруулж, цаашид дэлгэрүүлэн судлах нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдсэн хүний эрхийн зөрчлийг бууруулахын нэг суурь эхлэл болно.



<sup>80</sup> ITUC CSI Монгол Улс дахь цагаач ажилтнууд, хүний худалдаа, хөдөлмөрийн мөлжлөг (2011) <https://survey.ituc-csi.org/Chinese-migrant-workers-forced.html?lang=es>

<sup>81</sup> Монголын Хуульчдын холбоо, “Олон Улсын хөдөлмөрийн байгууллагын албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцын судалгаа” 2014

<sup>82</sup> ХЭҮК (n 23)



### Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлт:

2020 оны “Бизнес ба хүний эрхийн баримт бичгийн судалгааны тайлан”-д хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой асуудлыг дэлгэрэнгүй тусгасан тул энэхүү тайланд гол дүгнэлтийг товчлон орууллаа.

- 2012 онд НҮБ-ын Хүүхдийн сан, Даян дэлхийн гэрээ болон Хүүхдийг ивээх сангаас хамтран баталсан “Хүүхдийн эрх ба Бизнесийн зарчмууд” хэмээх 10 зарчмыг ААН-үүд үйл ажиллагаандаа тусган ажиллахыг уриалсан байдаг.<sup>83</sup>
- ҮСХ-ноос гаргасан тоон мэдээнээс харахад 5-17 насны хүүхдүүдийн 16.7% нь ямар нэгэн байдлаар хөдөлмөр эрхэлж байна гэж бүртгэгджээ. Тухайлбал, 2017 онд нийт 10435 хурдан морь унаач хүүхэд бүртгэгдсэн бол бичил уурхайд 3000 гаруй хүүхэд шууд болон шууд бусаар хөдөлмөр эрхэлж байна гэсэн тоо баримт байна.<sup>84</sup>
- НҮБ-ын Хүүхдийн сангаас хийсэн судалгаанд оролцсон томоохон компаниуд 18 наснаас доош насны хүүхэд огт

ажиллуулдаггүй гэж хариулсан бол жижиг дунд компаниудын хувьд тодорхой хүрээнд 16-18 насны хүүхдүүд ажиллуулж байсан туршлага байна.

- Хөдөө орон нутагт үйл ажиллагаа явуулдаг амралт, жуулчны газар, хувиараа гэр буудал ажиллуулдаг иргэд болон аж ахуйн нэгжийн нөлөөллийн бүсэд тухайн үйлчилгээг дагаж, 13-16 насны хүүхдүүд мотоциклиор дотоодын жуулчдад үйлчлэх, морь, тэмээ, сарлаг унуулах, гар дээрээс жижиглэн худалдаа хийх зэрэг ажлыг хийж байгаа нь тэднийг эрсдэлд оруулж байна.<sup>85</sup>

Эдгээр судалгааны үр дүнгээс харахад Монгол Улсад 18-аас доош насны хүүхдийг ажиллуулах тохиолдолд тусгайлан бүртгэх компанийн дотоод механизм төдийгүй албан ёсоор хяналт тавих төрийн механизм ч хууль, эрх зүйн зохицуулалтгүй байна.



### Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт:<sup>86</sup>

Монгол Улс дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар гүнзгийрүүлсэн судалгаанууд нэлээд хийгдсэн ч гол төлөв эдийн засгийн талаас нь судалсан байна. ХНХСИ-ийн судалгаагаар 2020 оны байдлаар албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид ХАА-н салбарт 481.4 мянга, ХАА-н бус салбарт 209.8 мянга байна.<sup>87</sup> Албан бус хөдөлмөр эрхэлсэн дундаж хугацаа 11.8 жил. Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн 64.8 хувь нь ажлын байрандаа наймаас доошгүй жил ажилласан байна.<sup>88</sup> Түүнчлэн 53.7% нь бөөний болон жижиглэнгийн худалдаа, машин мотоциклын

засвар үйлчилгээ, 19.7% нь боловсруулах үйлдвэрлэл, 7.4% нь тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа, 6.3% нь үйлчилгээний бусад салбарт, үлдсэн нь зочид буудал, нийтийн хоол болон бусад салбарт ажил үйлчилгээ эрхэлдэг байна. Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид Монгол Улсын хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амын 2/3-той тэнцэж байна. Хоёрдогч мэдээллийн эх үүсвэр ашиглан эдгээр хүн амд хүний эрхийн зөрчил үүсэж буй эсэхийг судлахад дараах нийтлэг зөрчил түгээмэл илэрч байна.

<sup>83</sup> НҮБ-ын Хүүхдийн сан, Хүүхдийг ивээх сан, Даян дэлхийн гэрээ (n 16).

<sup>84</sup> Хүүхдийг ивээх сан “Хүүхдийн эрхийн нөхцөл байдал”, 2018 он

<sup>85</sup> Хүүхэд, хөгшдийг ивээх төв (n 26).

<sup>86</sup> Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдэд (1) хөдөлмөрийн харилцаа нь хууль эрх зүйн хүрээнд бүрэн зохицуулагдаагүй, орлогын албан татвар, өвчтэй байсны тэтгэмж, ээлжийн амралт олгодоггүй, нийгмийн хамгааллын бусад асуудал хангагдаагүй нөхцөлд ажиллаж буй цалин хөлстэй ажиллагч, (2) албан бус салбарт ажиллаж буй өрхийн аж ахуйн нэгжийн ажиллагч, (3) Зөвхөн өөрийн эцсийн хэрэглээнд зориулан бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж буй өрхөд цалин хөлстэй ажиллагч зэргийг хамааруулна.

<sup>87</sup> ҮСХ Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

<sup>88</sup> ХНХСИ, Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал судалгааны тайлан, 2021



- Цалин хөлс бага, ажил амралтын цаг, нийгмийн хамгаалал гэх мэт асуудлаар эрх зөрчигдөх тохиолдол нийтлэг байдаг. Долоо хоногт дунджаар 58.1 цаг ажилладаг. Энэ нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан долоо хоногийн 40 цагаас хавьгүй илүү байна.<sup>89</sup>
- Туслах малчид, бичил уурхай дахь албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд эмнэлгийн тусламж үйлчилгээнд хамрагдах нь харилцан адилгүй байна. Ажлын байрны орчин нөхцөл хангалтгүй төдийгүй эрүүл мэндэд нь хамгийн хор хөнөөлтэйг дурджээ.<sup>90</sup>
- Зочлох үйлчилгээний салбарт илүү цагаар болон амралтын өдрүүдэд шөнө, оройн цагаар ажиллах тохиолдол их байна. Гэвч илүү цаг, амралтын өдрүүдэд ажилласны нэмэгдэл цалин хөлс, нөхөн амралтыг авч чадахгүй байна. Ялангуяа эмэгтэй ажилтнууд үндсэн ажлынхаа хажуугаар өөр олон ажлыг хавсран хийж гүйцэтгэдэг, илүү цагаар ажилладаг ч үүнд тохирсон нэмэгдэл авдаггүй байна.<sup>91</sup>

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой хүний эрхийн зөрчлийн талаарх кейсүүдийг цуврал хэлэлцүүлгийн үеэр цуглуулсан юм. Тухайлбал, ХЭҮК-ын ажилтан

“ Орон нутагт супермаркет, 6 болон 8 нэрийн дэлгүүрийн худалдагч болон бусад туслах ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ хийхгүй ажиллуулах нь түгээмэл. Туршилтын хугацаанд ажиллуулах, шаардлага хангаагүй шалтгаанаар цалин олгохгүй байх, эсвэл маш бага цалин олгох, бараа дутсан зэрэг шалтгаанаар цалингаас суутгах гэх мэт зөрчил их гардаг” гэж хэлж байв.

Албан бус хөдөлмөр эрхлэлт Монгол Улсад түгээмэл төдийгүй түүнийг дагасан хүний эрхийн зөрчил ч нийтлэг байна. Судалгааны хүрээнд авч үзсэн ХАА, зочлох үйлчилгээний салбар, жижиг худалдааны дэлгүүр, үйлчилгээний газруудад зөрчил их гарч байна. Иймд хөдөлмөрийн зах зээл дэх орчин нөхцөлийг сайжруулах, ажил олгогч болон ажилчдын хүний эрхийн талаарх суурь ойлголтыг нэмэгдүүлэх цогц арга хэмжээ авах шаардлагатай гэж үзэж байна.

### **Нийгмийн хамгаалал:**

ААН-үүд иргэнтэй хөдөлмөрийн болон хөлсөөр ажиллах, ажил гүйцэтгэх гэрээ байгуулан, ажлын байраар хангаж, цалин хөлс олгож эхэлснээр нийгмийн даатгалын шимтгэлийг иргэнд зориулан албан журмаар төлж эхэлдэг. Гэвч амьдрал дээр хувийн хэвшлийн салбарын ажил олгогч, ажилтан нар харилцан тохиролцож, эсвэл ажил олгогчийн шаардлагаар нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхгүй байх, шимтгэлийн дүнг багаар тогтоон төлөх замаар гар дээрх орлогоо өндрөөр авах тохиолдол нийтлэг байна.

Энэ талаар хэлэлцүүлэгт оролцсон бизнес эрхлэгч

“ Би гурван жижиг компани ажиллуулдаг. НДШ нэмэгдсэнээс болоод манай ажилчид НДШ төлөх дургүй болсон. Гар дээр ирж байгаа цалин хангалтгүй тул НДШ төлөхгүйгээр бүх цалингаа авах хүсэлтэй байдаг. Бодит амьдрал дээр тухайн хүнд ирээдүйд авах тэтгэврээс илүүтэй одоо цалингаа ахиу авах нь илүү чухал байна. Ажил олгогчийн хувьд цалингаа нэмж чадахгүй, мөн ажилтнаа алдахгүй байх үүднээс хууль зөрчихөөс аргагүй байдалд ордог” гэж ярьж байв.

<sup>89</sup> Ibid.

<sup>90</sup> ХЭҮК, “Бичил уул уурхайн салбар дахь хүний эрх” судалгаа, 2013

<sup>91</sup> Хүүхэд хөгшдийг ивээх төв (n 26)



ЖДҮ-үүдэд хөдөлмөр эрхэлж буй ажилтнуудын 69% нь нийгмийн даатгалыг үнэн зөв бөглөдөг гэсэн бол 22% энэ талаар мэдэхгүй гэж хариулжээ.

Ялангуяа хөдөө орон нутагт ажиллаж буй ажилтнууд ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ, ажил гүйцэтгэх гэрээ, хөлсөөр ажиллах гэрээ хийдэггүй учир нийгмийн даатгалд хамрагдах боломжгүй болдог байна. Цалин хөлс бага тул нийгмийн даатгалын шимтгэл, хувь хүний орлогын албан татвар төлөх сонирхолгүйн улмаас цалингаа бүтнээр авах хүсэлтэй байдаг бол байгууллагын зүгээс аль болох бага шимтгэл төлөх сонирхол давамгайлж байна. Энэ нь тухайн үедээ талуудад ашигтай мэт боловч ирээдүйд тэтгэвэрт хамрагдах эрхийг зөрчиж буй асуудал юм. Хэдийгээр ажил олгогч болон ажилтан хоорондын харилцан тохиролцоонд тулгуурлан хийгдэж буй хэлэлцээр ч ирээдүйд учирч болзошгүй

эрсдэл, тухайлбал цалингийн зээл авах, хөдөлмөрийн чадвар түр алдалт болон гэнэтийн ослын тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгож чадахгүй болох, хамгаалуулах эрхээ эдлэх боломжийг бууруулах нөхцөлийг бүрдүүлж буй тул анхаарах шаардлагатай байна.<sup>92</sup>

Үүний зэрэгцээ нийгмийн даатгал төлөхөд ажил олгогчдод тулгардаг асуудал ч хэлэлцүүлгийн үеэр хөндөгдсөн. Тухайлбал

“**Эмэгтэй ажилтан жирэмсний амралтаа аваад 3 жил хүртэл хугацаанд ажилдаа эргэн ордоггүй. Тэр хугацаанд тухайн ажилтны НДШ-ийг төлж, ажлын байрыг хадгалдаг. Хадгалж байгаа ажлын байруудын нийгмийн даатгалын шимтгэл дээр, ялангуяа ковидын үед төрийн зүгээс хөнгөлөлт үзүүлдэг баймаар байна**” гэж байв. /Хэлэлцүүлгийн тэмдэглэл, 2021.08.29/



Говийн болон зүүн бүсийн хэлэлцүүлэг. 2021 оны 11.11-12

<sup>92</sup> Ibid.



## Хууль, эрх зүйн судалгаа

### Албадан хөдөлмөр эрхлэлт, хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөрийг хориглосон эрх зүйн зохицуулалтуудыг олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээнд нийцүүлэх

АНУ-ын Хөдөлмөрийн яамнаас жил бүр хөгжиж буй улсуудын хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой судалгаа хийдэг. Энэхүү судалгааг маш олон байгууллага, улс орон, үндэстэн дамнасан компаниуд ашигладаг бөгөөд тухайн улс орны хууль, эрх зүйн орчин, нөхцөл байдлын талаар тодорхой ойлголт авдаг. Тус байгууллагаас 2020 онд гаргасан Монгол Улс дахь хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэлт судалгаанд<sup>93</sup> Монгол Улсын хэмжээнд хүүхдүүд бичил уурхайд ажиллах, хурдан морь унах зэрэг хүнд нөхцөлд хөдөлмөрлөдөг. Монгол Улсын хууль тогтоомж олон улсын хөдөлмөрийн стандартад нийцдэггүй. Тухайлбал, хөдөлмөр эрхлэх насны доод хязгаар нь далд эдийн засагт хөдөлмөр эрхэлж буй хүүхдүүд, хувиараа ажил үйлчилгээ эрхэлж буй хувь хүмүүст үйлчилдэггүй тухай дурдсан байна.

Үүнд үндэслэн хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг сайжруулах, зарим зохицуулалтыг шинээр хуульчлах талаар судалж үзэх нь зүйтэй байна:

- Хөдөлмөрлөх насны доод хязгаарыг албан бус, далд эдийн засаг дахь хөдөлмөрийн нөхцөлд хэрэгжүүлэх
- Порно, порнографик видео төрлийн бүтээлд хүүхдийг оролцуулсан тохиолдолд эрүүгийн гэмт хэрэгт тооцох, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалтыг Эрүүгийн хуульд тусгах
- Хар тамхи, мансууруулах, сэтгэцэд нөлөөлөх ургамлыг тариалах, бусад аргаар бүтээх, худалдан авах, борлуулах, зөөх, тээвэрлэх ажиллагаанд хүүхэд оролцуулсан бол эрүүгийн гэмт хэрэгт тооцох, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалтыг Эрүүгийн хуульд тусгах
- 18 нас болон түүнээс доош насны бүх хүүхдийг хурдан морь унуулах үйл ажиллагааг эрүүгийн гэмт хэрэгт тооцох, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалтыг Эрүүгийн хуульд тусгах

### Албадан хөдөлмөр, хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэхтэй холбоотой гэмт хэргүүдийн шүүхээр шийдвэрлэгдсэн байдал

Шүүхээр хариуцлага тооцож, таслан зогсоох арга хэмжээ авах ёстой олон улсын хэмжээнд онц ноцтойд тооцогддог хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр эрхлэлт, хүн худалдаалах гэмт хэргүүд цагдаагийн байгууллагад бүртгэгддэг ч үргэлжлүүлэн шүүхээр шийдвэрлэгдэж, хуулийн хариуцлага хүлээсэн тохиолдол бараг байхгүй байна. Тухайлбал, 2020 оны Монгол Улсын Хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит түгээмэл хэлэлцүүлэгт зориулан

төрийн бус байгууллагуудаас гаргасан Сүүдэр илтгэлд хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөрийн нэг хэлбэр болох морь унаач хүүхдүүдийн асуудал, хүүхдээр хүчээр мал маллуулах, гуйлга гуйлгуулах гэх мэтчилэн гэмт хэрэг цагдаагийн байгууллагад бүртгэгдсэн ч эдгээр хэрэг шүүхээр үргэлжлэн шийдвэрлэгдэж, хариуцах этгээдүүдэд ямар нэгэн хуулийн хариуцлага хүлээлгээгүй асуудлыг хөндсөн байна.<sup>94</sup>

<sup>93</sup> АНУ Хөдөлмөрийн яам, Монгол Улс, Хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэлт, 2020 <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/mongolia>

<sup>94</sup> НҮБ-ын Хүний эрхийн Зөвлөл (n 1) мөр 66.



### 3.1.e. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦААНД ХҮНИЙ ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ ТӨРИЙН ҮҮРЭГ БА ААН-ИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Өмнөх хэсгүүдэд хөдөлмөрлөх эрхийн нийтлэг асуудал, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг авч үзлээ. Хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийг илүү нарийвчлах зорилгоор ААН-үүдийн нөхцөл байдал болон ААН-үүд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллах боломж бололцоог төрөөс дэмжиж, орчин нөхцөлийг бүрдүүлж байгаа эсэхэд дүн шинжилгээ хийв.

Төр, засгийн хувьд хүний эрхийн аливаа зөрчил, сөрөг нөлөөлөлд өртөхөөс иргэдээ хамгаалах үүрэгтэй бол бизнесийн

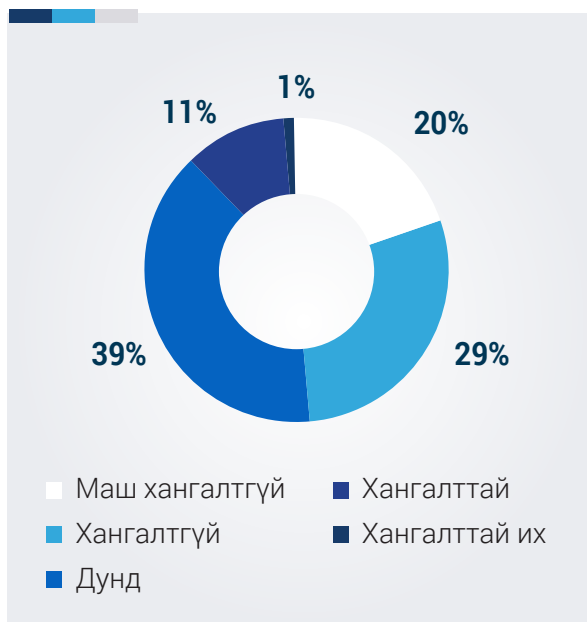
байгууллагуудын хувьд хүний эрхийг хүндэтгэсэн ажиллах нөхцөл, боломжоор хангах зайлшгүй шаардлагатай байдаг. ААН-үүдийн бизнес эрхэлж буй орчны нөхцөл байдал нь хүний эрхийг хангахад чухал нөлөөтэй тул судалгааны дараах хэсэгт (1) ААН-үүд хүний эрхийг хангаж ажиллахад ямар хүчин зүйлс нөлөөлж байгаа, мөн (2) төрөөс бизнес эрхлэгч нарт хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахад нь ямар нөхцөл боломжийг бүрдүүлж өгч байгааг судаллаа.

#### ААН-үүд хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахад тулгарч буй асуудал:

ААН-үүд хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахад тулгарч буй асуудал: Кейс судалгаанд хамрагдсан ААН-үүдийн 12% нь Монгол Улсад бизнесийн үйл ажиллагаа явуулахдаа хүний эрхийг хүндэтгэх, эрх нь зөрчигдвөл сэргээхтэй холбоотой хууль эрх зүйн зохицуулалт хангалттай түвшинд байна хэмээн үзсэн бол 49% нь хангалтгүй болон маш хангалтгүй гэж үзжээ. (График 12)

ААН-үүдийн ажлын дотоод орчин, нөхцөл байдлын талаар судалж үзэхэд судалгаанд хамрагдсан ААН-үүдийн дийлэнх (81.3%) нь ажилтнуудаас санал гомдол гаргах болон түүнийг шийдвэрлэхтэй холбоотой компанийн дотоод дүрэм, журамтай гэж хариулсан ч хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллах тухай заалт оруулсан ААН-үүд 61%, хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахад зориулан төсөв хөрөнгө төлөвлөж, зарцуулдаг ААН 26%-ийг эзэлж байна. Тодруулбал, ААН-үүд дотоод дүрэм, журамтай ч хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахтай холбоотой зохицуулалт харьцангуй бага, үүнд төсөв хөрөнгө зарцуулдаг нь бүр ч цөөн байна. Үндсэндээ судалгаанд оролцсон 4 ААН тутмын 1 нь хүний эрхийг бодитойгоор хүндэтгэн ажиллахыг эрмэлзэж байна гэж үзэж болох юм.

**ГРАФИК 12.** Та бизнесийн үйл ажиллагаа явуулахад хүний эрхийг хүндэтгэх, эрх зөрчигдвөл сэргээхтэй холбоотой хууль эрх зүйн зохицуулалт Монгол Улсад хангалттай гэж боддог уу?



Мэдээллийн эх үүсвэр: Судалгааны багийн кейс судалгаа, 2021.09 сар

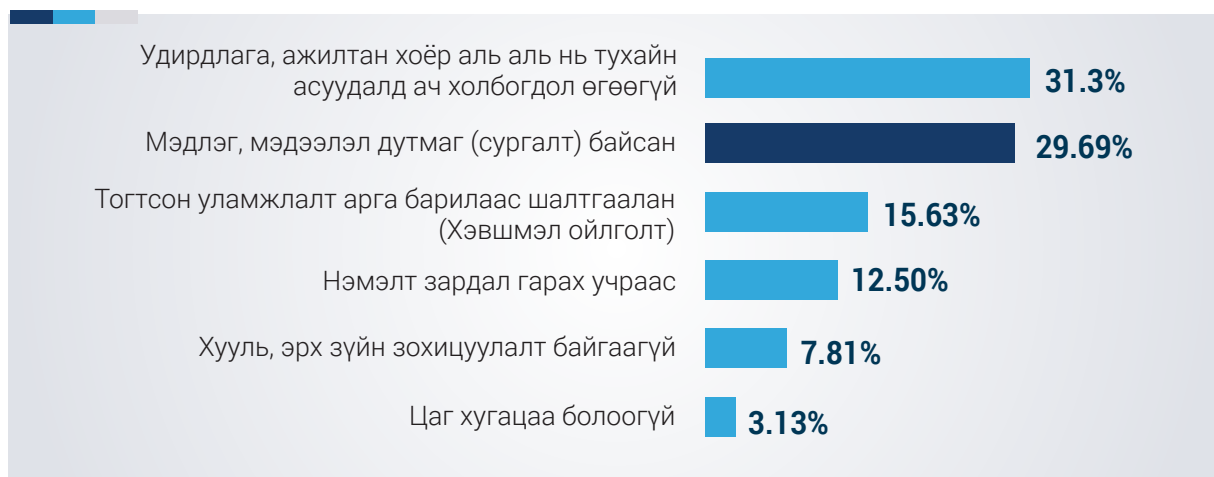


Судалгааны багийн зүгээс “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг хэрэгжүүлж ажиллахад ААН-үүдэд хүндрэлтэй байдаг асуудлыг тодруулсан юм. Хамгийн гол бэрхшээлийг удирдлага, ажилтан нар хүний эрхэд ач холбогдол өгөхгүй байх, эсхүл хүний эрхийн тухай мэдлэг ойлголт дутмаг байдал гэж хариулжээ.

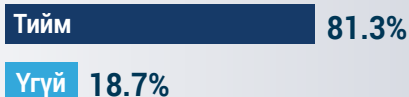
Түүнчлэн хэлэлцүүлэгт оролцсон ААН-ийн захирал

“Тодорхой ажлууд хийдэг ч хүний эрхийн асуудлыг бизнесийн орчинд хэрхэн зөвөөр тусгах, ямар менежмент, аргачлалаар ажиллах тал дээр системтэй мэдлэг дутмаг байна”<sup>95</sup> гэж байв.

**ГРАФИК 13.** Танай компани хүний эрхийг үйл ажиллагаандаа хүндэтгэн ажиллахад ямар хүчин зүйлс сөргөөр нөлөөлдөг вэ?



**ГРАФИК 14.** Танай компанид ажилтнуудаас гаргасан санал, гомдлыг шийдвэрлэх дотоод журам байдаг уу?



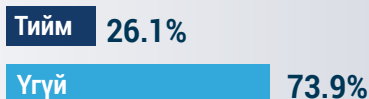
**ГРАФИК 15.** Танай компанид хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллах тухай бодлогын баримт бичиг, дотоод журам байдаг уу?



**ГРАФИК 16.** Танай компанид хүний эрхийг зөрчсөн тохиолдолд гомдлыг хүлээн авч хянах, сэргээх үүрэгтэй бүтэц, зөвлөл, ажилтан байдаг уу?



**ГРАФИК 17.** Танай компани хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллах, зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэхэд зориулсан төсөв төлөвлөж, зарцуулдаг уу?



Эх үүсвэр: Кейс судалгааны үр дүн, 2021 оны 9 дүгээр сар, Бизнес ба хүний эрх төсөл

Кейс судалгааны үр дүнгээс харахад Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-үүдийн хувьд бизнес ба хүний эрхийн талаарх ойлголтын түвшин хангалтгүй байна. Энэ

талаар төрөөс холбогдох арга хэмжээ авах шаардлагатайг хэлэлцүүлэгт оролцсон 21 аймгийн төр, бизнес, иргэний нийгмийн байгууллагууд онцолж байв.

<sup>95</sup> 2021 оны 9 дүгээр сарын 17 өдөр, ТОП 20 компанийн хүний нөөцийн захирлуудтай хийсэн хэлэлцүүлгийн хэсгээс...





**Хэлэлцүүлгийн үеэр гарсан саналууд:**

Орон нутагт хүний эрхийн мэргэжилтнүүдийг бэлтгэж, мэдээ, мэдээлэл хүргэж ажиллах

Бизнесийн салбарт хүний эрхийг хангах төлөвлөгөө батлах гэж байгаа бол хэрэгжүүлэх төсвийг мөн хуваарилах, төсөвт нь ядаж тараах материал хэвлэх, сургалт сурталчилгаа явуулах зардлыг багтаах

ЗДТГ-ын Хууль, эрх зүйн хэлтэст хүний эрхийн мэргэжилтэн ажиллуулж, бүх суманд тодорхой төлөвлөгөөний дагуу үр дүнтэй үйл ажиллагаа явуулах

Хүний эрхийн чиглэлээр ажиллаж буй иргэний нийгмийн байгууллагуудыг дэмжих, чадавхжуулахад анхаарах

ААН-үүдийн хувьд хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахтай холбоотой тулгарч буй саад бэрхшээлийг салбар бүрээр нь илүү нарийвчлан судлах шаардлагатай. Хэлэлцүүлэгт оролцсон бизнес эрхлэгчид энэ чиглэлд дараах асуудлуудыг хөндсөн. Тухайлбал, ААН-үүдийн үүсгэн байгуулагчид, хувьцаа эзэмшигчид, гүйцэтгэх удирдлагын хүрээнд хүний эрхийн талаарх ойлголт, хандлагыг сайжруулах шаардлагатай. Орон нутагт ажиллах хүчний хомсдолоос гадна бизнес эрхлэгчдэд ногдуулж буй татвар, зээлийн хүүгийн дарамт өндөр байгаатай холбоотойгоор хүний эрхийг хүндэтгэх, нийгэмд эерэг нөлөөлөл үзүүлэхэд анхаарахаас илүүтэй татвараа яаж төлөх, үйл ажиллагааны зардал, цалингаа яаж олох вэ гэдэг бодлоос хэтэрч чадахгүй байна гэж байв.

“ Манай компани ямааны арьсаар ажлын бээлий үйлдвэрлэдэг 40-өөд ажлын байртай. Монгол Улсын хуулийн дагуу шударгаар ажиллаж, өсөж хөгжих, олон улсын зах зээлд гарах зэргээр бизнесээ тэлэх, хүний эрхийг дээдэлж ажиллахад энэ олон төрлийн давхардсан татвар (гааль, НӨАТ) саад болдог.

“ Хүний эрхийн нэг чухал асуудал болох ХАБЭА-г бүрэн утгаар хангах, сайжруулахын тулд цалингийн дундаж хэмжээг ихэсгэх, банкны хүүг бууруулах хэрэгтэй. Мөн банкинд төлсөн зээлийнхээ НӨАТ-ын баримтыг авдаг баймаар байна.

“ Монгол Улсад банк, банк бус санхүүгийн байгууллагын зээл өндөр хүүтэй байгаа нь цалин нэмэгдүүлэхэд гол саад болж байна. Цар тахлын үед хадгаламжийн хүү буурсан ч зээлийн хүү буураагүй. Банкны зээл, татварын дарамттай орчинд бизнес эрүүлээр хөгжиж чадахгүй байгаа нь ЖДҮ эрхлэгчдэд маш хүнд байдаг.

“ Үйлдвэрлэлийн нарийн техник технологи дээр ажилладаг ажилтнууд туршлага хуримтлуулж, технологи эзэмшсэнийхээ дараа ажлаас гарч, ижил төстэй хувийн бизнес эхлүүлдэг. Энэ тохиолдолд ажил олгогчийн оюуны өмч, ноу-хау, компанийн дотоод мэдээлэл зэрэг алдагддаг нь компанид маш том хохирол учруулдаг. Мөн компанийн нууцлал, оюуны өмчийг гуравдагч этгээдэд санаатай болон санамсаргүйгээр шилжүүлэхтэй холбоотой асуудал байнга гардаг.

“ ААН-ийн төлөөлөн удирдах зөвлөлөөс гаргасан татвараас зугтах болон ямар нэгэн байдлаар зөрчилтэй шийдвэрийг Гүйцэтгэх захирал биелүүлснээр аливаа зөрчил, буруутай үйлдэлд төлөөлөн удирдах зөвлөл бус тухайн Гүйцэтгэх албан тушаалтан хариуцлага хүлээж байна.

Түүнчлэн нийгмийн халамжийг хавтгайруулан олгож байгаатай холбоотойгоор иргэд ажил хийх хүсэл сонирхолгүй болсон тухай бүхий л хэлэлцүүлгийн үед дурдагдаж байв.



“ Хөдөө орон нутагт олон хүүхэдтэй айл хүүхдийн мөнгө болох 400-500 мянган төгрөгөөрөө хангалттай амьдарч байна. Нэмээд нийгмийн халамжийн мөнгө, группийн тэтгэмж зэрэг халамжийн үйлчилгээнүүд авч байна. Ажилтнуудад сарын 1 сая төгрөгийн цалин олгоод оронд нь ажилдаа хариуцлагатай, ёс зүйтэй, зөв хандлагатай байхыг шаарддаг ч ажиллах хүн олдохгүй байна”.

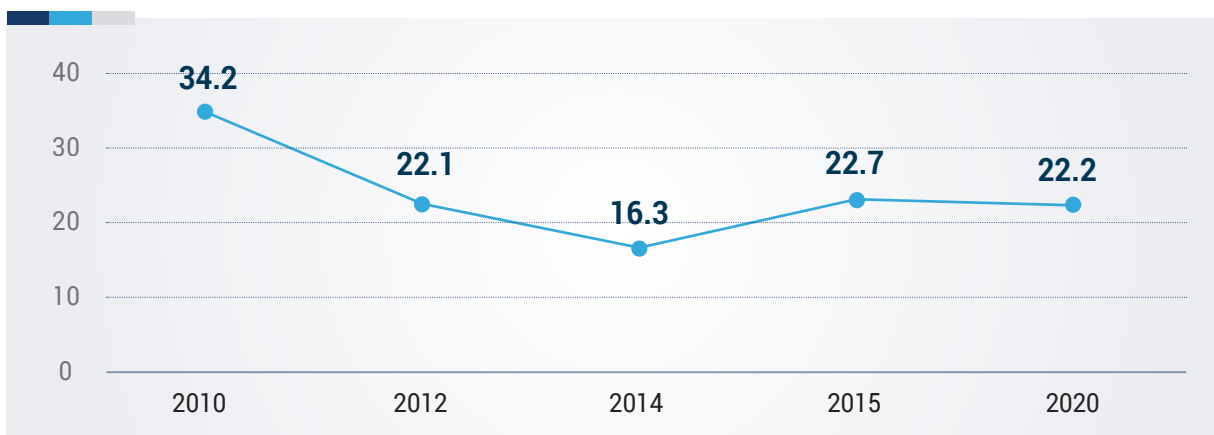
Энэ нь цалин хөлс амьдралд хүрэлцэхгүй байгаатай холбоотой гэж дүгнэж болох юм. Үүнээс гадна инфляц, цалин хөлсний талаарх үндэсний бодлого, орлогын тэгш бус байдал зэрэг хүчин зүйлс ААН-ийн эдийн засгийн чадавхад сөргөөр нөлөөлж байна. Эдийн засгийн хувьд бэхжиж чадаагүй аж ахуйн нэгжүүд хүний эрхийн асуудалд анхаарал хандуулж чадахгүй байна.

**Инфляц:** Сүүлийн 10 жилд Монгол Улсын инфляцын зорилт болон бодит түвшнийг харьцуулахад 28.2% зөрүүтэй байжээ.<sup>96</sup> Энэ зөрүү нь ААН-үүдийн үйл ажиллагаагааны өртөг, зардлыг нэмэгдүүлэх суурь болдог. Ингэснээр эдийн засгийн үр ашиг, бүтээмж буурах ба цаашлаад хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой зөрчил үүсэх нэг нөхцөл болж байна.

**Цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого-хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ:** Өрхийн нийгэм, эдийн засгийн судалгааны 2018 оны дүнгээр хөдөлмөр эрхэлж байгаа таван хүн тутмын нэг нь “Ажилтай ядуу” гэсэн ангилалд багтаж байна.<sup>97</sup> Сүүлийн 10 жилийн хугацаанд нийт хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амд эзлэх “Ажилтай ядуу” ангиллын хувийн жин буурахгүй байгааг доорх графикт үзүүлэв. “Ажилтай ядуу” ангиллыг гол төлөв хөдөө аж ахуй, үйлчилгээний салбарын ажилтнууд бүрдүүлж байна.

ААН, байгууллагууд төрөөс тогтоосон хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг суурь болгон цалин хөлсөө тогтоодог. Гэвч Монгол Улс дахь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ наад захын ердийн хэрэгцээг хангах боломжгүй байна. Өндөр хөгжилтэй орнуудад иргэдийнхээ худалдан авах чадварыг хамгаалахын тулд улсын жилийн инфляцын түвшнийг хөдөлмөрийн хөлс, цалингийн хэмжээтэй уялдуулан индексжүүлдэг сайн туршлага байдаг. Монгол Улсын хувьд гадаадын хөрөнгө оруулалттай зарим цөөн ААН ажилтнуудынхаа цалингийн түвшинг инфляцтай уялдуулан өсгөдөг ч дийлэнх нь үнийг хэрэгжүүлдэггүй.

**ГРАФИК 18.** Нийт хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амд “Ажилтай ядуус”-ын эзлэх хувь, /2010-2018 он/



Мэдээллийн эх үүсвэр: ҮСХ, Орлого хэрэглээний тэгш бус байдлын судалгаа, 2020 он

<sup>96</sup> Монголбанк “Инфляцын тайлан” <https://www.mongolbank.mn/listmonetarypolicy.aspx?id=05>

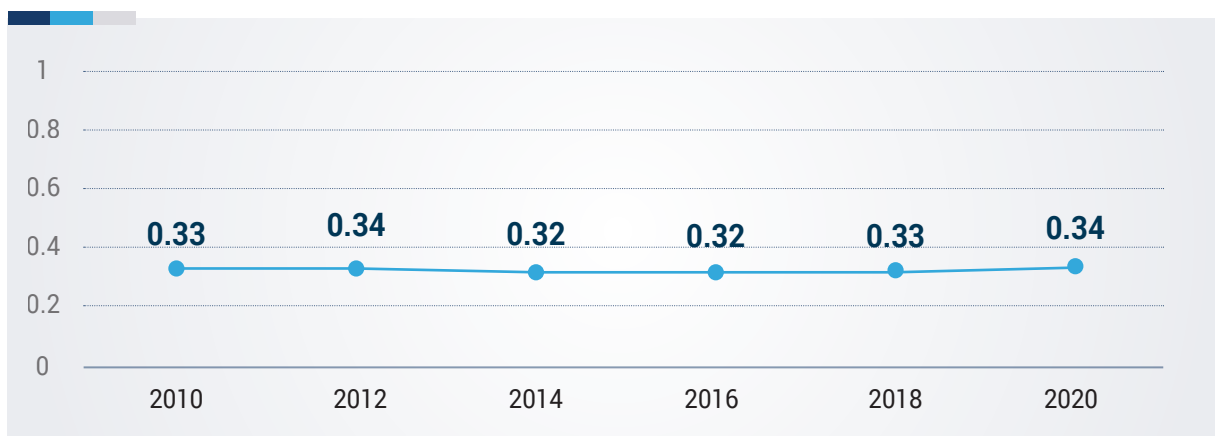
<sup>97</sup> ҮСХ, “Өрхийн нийгэм эдийн судалгааны 2018 оны 4 дүгээр улирлын танилцуулга”, 2018 он



**Орлогын тэгш бус хуваарилалт:** Эдийн засгийн салбаруудын хэт ялгаатай өсөлт, орлогын тэгш бус хуваарилалт нь зарим салбар дахь ААН-үүд хэт бага цалин олгох, хөдөлмөрийн мөлжлөг, цаашлаад холбогдох хөдөлмөрийн бусад эрхийг зөрчих нөхцөлийг бүрдүүлж байна. Тухайлбал, орлогын тэгш бус байдлыг илэрхийлдэг Жини коэффициент Монгол Улсын хувьд сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 0.32-0.34 пунктийн хооронд дорвитой өөрчлөгдсөнгүй. Энэ нь өндөр өсөлттэй салбарууд дахь ААН-үүдийн цалингийн

түвшин өндөр, бага өсөлттэй салбар дахь ААН-үүдийн цалингийн түвшин бага байгааг шууд бусаар илэрхийлж байна. Эдийн засгийн өсөлт багатай салбар (ХАА, худалдаа үйлчилгээ, боловсрол, эрүүл мэнд гэх мэт)-ын ААН-үүд ажилчдадаа амьжиргааны түвшнийг хангаж хүрэлцэхүйц цалин хөлс төлөх, хөдөлмөрлөх ая тухтай орчин бүрдүүлэхийн төлөө санаачилга гаргахгүй байх зэргээр хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлүүд үүсгэж байна.

**ГРАФИК 19.** Монгол Улсын Жини коэффициент 2010-2020 он



Эх үүсвэр: Статистикийн эмхэтгэл. ҮСХ. 2020 он

“Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг хэрэгжүүлэхэд бизнесийн байгууллага, ААН-үүдэд шууд нөлөөлж буй макро эдийн засгийн голлох үзүүлэлтийг дээр товчхон дурдлаа. Эдийн засгийн салбарууд дахь төрийн ялгаатай бодлого зохицуулалт, цалин хөлсний талаар үндэсний хэмжээнд баримтлах бодлого, инфляцын тогтворгүй байдал, хот, суурин газар, дэд бүтэц, хүн амын тархалт, хөгжлийн онцлог зэрэгт уялдаагүй хууль, тогтоомжууд, торгосон, дарамталсан хэлбэртэй төрийн хяналт шалгалт зэргээс хамаарч, бизнес эрхлэгчид хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахгүй байна.

Энэхүү судалгааны тайлан төр засгийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэйгээр хүний эрхэд учирсан сөрөг нөлөөлөл, асуудлыг судлах зорилго агуулаагүй тул энэ чиглэлд төвлөрч тоо мэдээлэл судлаагүй ч хэлэлцүүлгийн үеэр ААН байгууллагуудын хамгийн их хөндсөн асуудал тул тайланд оруулах нь зүйтэй гэж үзэв. Мөн төрийн худалдан авалт, халамжийн бодлого болон бусад олон төрлийн тусгайлсан төсөл, хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх явцад үүсэх хүний эрхийн зөрчлийг судалгаанд хамруулаагүй болно.



## 3.2

### БИЗНЕСИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНААС ҮҮДЭЛТЭЙ НИЙГЭМ, БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ ХҮНИЙ ЭРХИЙН ЗӨРЧИЛ, СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ



Бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-үүд нийгэмд ажлын байр бий болгож, татварын бааз суурь бүрдүүлж, хүн амын хэрэгцээт бараа, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэн нийлүүлж байгаа ч зарим тохиолдолд үйл ажиллагаа явуулж буй нутаг дэвсгэрийнхээ иргэдийн эрхийг зөрчих, сөрөг нөлөөлөл учруулах, зөрчлөөс үүдэн гарсан хохирлыг арилгахгүй байх зэрэг асуудал үүсгэх нь бий.

Үүнд хүний эрүүл мэндэд сөрөг нөлөөтэй бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, борлуулах болон үйлдвэрлэлийн явцдаа иргэдийн эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрхэд сөргөөр нөлөөлөх үйл ажиллагаа явуулах гэх мэт.

Судалгааны энэ хэсэгт хөдөлмөрийн харилцаанаас бусад нөхцөл дэх ААН-ийн үйл ажиллагаанаас үүддэг хүний эрхийн зөрчилд дүн шинжилгээ хийлээ.





## 3.2.a. ЭРҮҮЛ, АЮУЛГҮЙ ХООЛ ХҮНСЭЭР ХАНГАГДАХ ЭРХ<sup>98</sup>

Монгол Улс хүн амынхаа хүнсний хэрэглээг импортын бараа, бүтээгдэхүүн болон дотоодын газар тариалан, мал аж ахуйн гаралтай бүтээгдэхүүнээр хангаж байна. Хүнсний бараа, бүтээгдэхүүний нийлүүлэлтийн сүлжээнд оролцож буй ААН-үүд эрүүл ахуйн болон чанарын холбогдох бүх стандарт, шаардлагыг хангаж ажиллах шаардлагатай. 2018 оны байдлаар манай улсад 951 ААН, байгууллага, 16.2 мянган өрх<sup>99</sup> хүнсний ногоо, төмс тариалж байна. Газар тариаланд тодорхой түвшинд химийн бодис, бордоо хэрэглэдэг. Ургацын гарцыг нэмэгдүүлэх, ургацаа хортон шавж, хогийн ургамлаас хамгаалах нь зүйн хэрэг боловч химийн бодис, бордооны тунг тааруулах шаардлагатай юм. Энэ талаар Дархан-Уул аймаг дахь Ургамал, газар тариалангийн сургалт, эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Хөрс агрохимийн лабораторийн эрхлэгч Д.Туул “Хөрсний үржил шимийг дээшлүүлэхийн туйлдсан хөрсийг борддоггүй ч ургамал хамгааллын хүчтэй бодис хэрэглэхээр стресст ордог” гэж ярьжээ.<sup>100</sup> Эндээс үзэхэд химийн бордоо болон ургамал хамгааллын бодисуудыг зохист түвшинд хэрэглэхгүй бол хөрсөнд муугаар нөлөөлөх төдийгүй хүний биед хуримтлагдах химийн бодисын хэмжээг ч нэмдэг байна.

2021 оны байдлаар 305.4 мянган<sup>101</sup> малчин мал аж ахуйн гаралтай хүнсний бүтээгдэхүүний хэрэглээг хангаж байна. Хүнсний хэрэгцээний мах, сүүг бэлтгэхэд малын эрүүл мэнд чухал.

Олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр нэгэн малчин

“Төлөвлөгөөт тарилт, вакцин, хамуу, туулга гээд жилд дунджаар нэг хонинд 10-12 төрлийн вакцин, эм, тариа хийдэг. Үхэрт ч мөн ялгаагүй. Эм, тарианы хор малын биеэс гадагшлах хугацааг хүлээж чадвал аюул байхгүй”<sup>102</sup> хэмээн ярьжээ. Нөгөө талаар Мал эмнэлгийн ерөнхий газрын холбогдох албан тушаалтны ярилцлагаас үзэхэд нийт мал сүргийн 0.01-1.2 хувь өвчтэй гэж гарсан нь харьцангуй эрүүл малтайг харуулж байна. Мөн малын эм тарианы хэрэглээ хяналтад байдаг гэсэн мэдээлэл өгчээ.<sup>103</sup>

“Гэвч махны чанар, аюулгүй байдалд нөлөөлөх зөрчил их гарч байна” хэмээн МХЕГ-ын албан тушаалтан мэдээлжээ. Тухайлбал, махыг сэврээж, загсаалгүй нойтноор тээвэрлэх зөрчил их байна. Нойтон махыг их хэмжээгээр давхарлаж ачихаар няцамхай байдал бий болж, улмаар амархан бохирлогдох нөхцөл үүсэж, махны чанар, аюулгүй байдалд нөлөөлдөг. Мөн махыг задгайгаар тээвэрлэх асуудал гарч байна<sup>104</sup> гэжээ.

Баруун бүсийн аймгуудад зохион байгуулсан хэлэлцүүлэгт оролцогчид Монгол Улсын хүнсний аюулгүй байдалд ихээхэн санаа зовж буйгаа илэрхийлж байсан бөгөөд хүнсний аюулгүй байдал болон эрүүл, аюулгүй хүнсээр хангагдах эрхтэй холбоотой дараах санал зөвлөмжүүдийг дэвшүүлсэн юм:

<sup>98</sup> Монголын хүний эрхийн ТББ-уудын форум, Монгол Улс дахь хүний эрхийн төлөв байдлын талаарх үндэсний илтгэл, хуу 19, 2010, <http://upr-mongolia.mn/images/xupld/Undesniiltgel.pdf>

<sup>99</sup> ХХААХҮЯ, Газар тариалангийн салбарын танилцуулга, 2020, <https://mofa.gov.mn/exp/blog/8/71>

<sup>100</sup> Дархан-Уул аймаг дахь Ургамал, газар тариалангийн сургалт, эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Хөрс агрохимийн лабораторийн эрхлэгч Д. Туултай хийсэн ярилцлага, 2010, <https://gogo.mn/r/20m99>

<sup>101</sup> ҮСХ, Статистик мэдээллийн нэгдсэн сан, 2021 [https://1212.mn/tables.aspx?TBL\\_ID=DT\\_NS0\\_1001\\_027V1](https://1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NS0_1001_027V1)

<sup>102</sup> “Д.Чанцалдулам “Эм, тарианд “бөмбөгдүүлсэн” монгол малын мах хоол биш хор болсон уу?” 2021 <https://ergelt.mn/news/59/single/15637>

<sup>103</sup> “С.Цэрэндулам, Б.Ганболд: Нийт сүргийн 0.01-1.2 хувь өвчтэй байсан нь бид харьцангуй эрүүл малтай гэсэн үг”, 2021 он <https://unuudur.mn/159768/>

<sup>104</sup> МХЕГ Д.Батжаргал “Махны чанар, аюулгүй байдалд нөлөөлөх зөрчил их гарч байна” 2020 <http://inspection.gov.mn/new/?p=3060>



“ Хүний эрх ярьж байгаа бол хүнсний аюулгүй байдалд анхаарах хэрэгтэй. Хүнсний салбарт хүний эрх их зөрчигддөг... Хүнсний бүтээгдэхүүний чанаргүй байдал, хүний бие махбодид сөрөг нөлөөтэй байдлаас болоод хүмүүс урьд хожид үзэгдээгүй хорт хавдар, бусад өвчлөлөөр өвдөж байгаа.

“ Хүнсний аюулгүй байдал малын өвчлөл, бэлчээрийн доройтолтой шууд холбогдоно. Хүнсний аюулгүй байдалтай холбоотойгоор малчдыг сургах, чадавхжуулах, мэдээлэл өгөх шаардлагатай.”

Хүнсний бүтээгдэхүүний түүхий эд бэлтгэл, тариалалтын үе шатнаас эхлээд боловсруулалт, үйлчилгээ гээд бүхий л үе шатанд аюулгүй хоол хүнсээр хангагдах эрх зөрчигдөх нь бий. Тухайлбал, 2019 онд түргэн хоолны олон улсын сүлжээ KFC-ийн Зайсан салбарт үйлчлүүлсэн 247 хүнд хордлогын шинж тэмдэг илэрч, 42 хүн эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлсэн. НМХГ-ын шалгалтаар илэрсэн зөрчил дутагдал нь:

1. Тус салбар 35 ажилтантай. Эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэгийн дэвтрийг

шалгахад арьсны халдварт өвчин илрүүлэх үзлэгт хамрагдаагүй, үзлэг дутуу байхад баталгаажуулсан, албан тушаалтны гарын үсэг, тэмдэггүй, зурган дээр тамга дарагдаагүй, шинжилгээ хийсэн эмчийн гарын үсэггүй байсан зэрэг нь ЭМС-ын 2017 оны А/145 тоот тушаалаар батлагдсан “Худалдаа, үйлчилгээний байгууллагын ажилтныг эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг, шинжилгээнд хамруулах журам”-ыг ноцтой зөрчсөн;

2. Хоол үйлдвэрлэлд эрүүл ахуйн зохистой дадал хэвшүүлээгүй, дамжлага дундын хяналт алдагдсан;
3. Ажилчдын эрүүл мэнд, ариун цэврийн байдалд дотоод хяналт тавьдаггүй, холбогдох бүртгэл хөтлөөгүй;
4. Үйл ажиллагаандаа эрх бүхий байгууллагаас зөвшөөрөгдөөгүй халдваргүйтгэлийн бодис хэрэглэдэг;
5. Хоол үйлдвэрлэлд оролцдог ажиллагсад сургалт эрхлэх эрх бүхий байгууллагаас олгосон мэргэжлийн үнэмлэхгүй;
6. Эрүүл ахуйч эмч томилж ажиллуулаагүй, дотоод хяналт хангалтгүй зэрэг зөрчил дутагдал илэрчээ.<sup>105</sup>

Дээрх судалгаа, мэдээллүүд нь хүн амын хүнсний аюулгүй байдлын асуудалд ихээхэн анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.



### Хууль, эрх зүйн судалгаа

Монгол Улсын Хүнсний тухай хууль, Хүнсний бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлын тухай хууль болон хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах тухай хуулийн дагуу хүнсний үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААН-үүд хүнсний бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлыг хангаж үйлдвэрлэх, хадгалах, түгээх зорилготойгоор дотоод хяналтыг хэрэгжүүлэх, олон нийтийн эрх ашгийг хамгаалсан төрийн бус байгууллагуудтай хамтрах, хэрэглэгчдээс ирсэн гомдол мэдээллийг хүлээн авах үүрэгтэй. Гэвч хүнсний аюулгүй байдлыг хангах, эрүүл хүнс үйлдвэрлэх, борлуулах

зорилгоор дотоод хяналтын үйл ажиллагааг идэвхтэй явуулдаг эсэх, хэрэглэгчидтэй болон төрийн бус байгууллагатай хамтран ажилладаг эсэх нь тодорхойгүй, энэ талаарх судалгаа мэдээлэл байхгүй байна.

Үүнээс харахад Хүнсний тухай болон Хүнсний аюулгүй байдлын тухай хуульд тус тус заасан хүнсний үйл ажиллагаа эрхлэгчийн дотоод хяналт, хэрэглэгчийн зүгээс хүнсний аюулгүй байдалд үзүүлэх дэмжлэг зэрэг зохицуулалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх талаар санаачилга гаргаж, тодорхой арга хэмжээнүүдийг авах шаардлагатай байна.

<sup>105</sup> Инфо Монгол “KFC хордлого: НМХГ-ын дүгнэлт” 2019 <http://www.infomongol.mn/a/162226>



### 3.2.6. ЭРҮҮЛ, АЮУЛГҮЙ ОРЧИНД АМЬДРАХ, ОРЧНЫ БОХИРДОЛ, БАЙГАЛИЙН ТЭНЦЭЛ АЛДАГДАХААС ХАМГААЛУУЛАХ ЭРХ <sup>106</sup>

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 2-т заасан иргэний эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрх гэдэгт өдөр тутамдаа амь нас, эрүүл мэндэд халтай алив сөрөг нөлөөлөлд өртөхгүй байх, түүнээс ангид байх нөхцөлийг ойлгоно. Эүүл орчин нь гол төлөв байгалийн тэнцэл, хүрээлэн буй

орчны төлөв байдал дээр яригддаг бөгөөд агаар, ус, газар болон үүнтэй холбоотой бусад өргөн хүрээний хүчин зүйлсийг хамардаг.

Энэхүү эрхийн зөрчлийг Улаанбаатар хотод амьдарч буй болон хөдөө орон нутагт амьдарч буй иргэд хэмээн нөхцөл байдлыг тусад нь авч үзэв.

#### Улаанбаатар хотын иргэдийн эрүүл, аюулгүй амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрхтэй холбоотой асуудал

Тайлангийн энэ хэсэгт иргэдийн эрүүл, аюулгүй амьдрах орчны бохирдлын талаарх тоо баримтуудыг товчлон орууллаа.

Монгол Улсын нийт хүн амын 60% нь оршин суудаг Улаанбаатар хот дэлхийн хамгийн их агаарын бохирдолтой нийслэл хотуудын нэг юм. Монгол Улсын агаарын бохирдлын гол эх үүсвэр нь гэр хорооллын айл өрхүүдийн яндангийн утаа болон аж ахуйн нэгжүүдийн халаалтын зуухны яндангийн утаа бөгөөд нийт агаарын бохирдлын ~80%-ийг эзэлдэг бол тээврийн хэрэгслийн яндангийн утаа 10%, дулааны цахилгаан станцын яндангийн утаа 6%-ийг эзэлдэг байна.<sup>107</sup>

Агаарын бохирдолд ААН-үүдийн зүгээс үзүүлж буй нөлөөллийг тодорхойлсон судалгаа, статистик хомсч 2020 оны байдлаар Улаанбаатар хотод 186 нам даралтын зуух бүхий аж ахуйн нэгж<sup>108</sup> үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь агаар бохирдолд нөлөөлж буй эх үүсвэрт орж байна. Нөгөө талаар агаарын бохирдлын улмаас хувийн хэвшлийн салбарт үүсэж буй шууд болон шууд бус зардал ажил олгогч болон ажилтнуудад сөрөг нөлөө үзүүлдэг.

Ажилтнуудаас эрүүл мэндтэй холбоотой эмчид үзүүлэх, эм худалдан авах, эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлэх мөн унаатай холбоотой зардал буюу 875000 төгрөгийг нэг ажилтан зарцуулахаас гадна тухайн өдрийн цалингаа алддаг байна.<sup>109</sup>

МОНЦАМЭ агентлагийн мэдээлснээр хөрсний бохирдлын талаар хийсэн судалгаагаар Улаанбаатар хотын хөрснөөс авсан нийт дээжийн зөвхөн 1% нь нянгийн бохирдолгүй бол 88% нь бохирдолтой гарсан байна. Үүнээс 53% нь бага зэргийн, 24% нь дунд зэргийн, 11% нь их хэмжээний нянгийн бохирдолтой байжээ. Ялангуяа нийслэлд гэр хороолол, томоохон худалдааны төв, захууд, хогийн цэг орчмуудын хөрсөнд нянгийн бохирдол их байна.<sup>110</sup> 2012 онд хийгдсэн судалгаагаар Улаанбаатар хотын хөрсний хромын дундаж агууламж 56.4 ppm байгаа нь бохирдоогүй газрын хөрснөөс 2 дахин их байна. Зарим газарт 1512-1548.8 ppm хүрч байна. Арьс ширний үйлдвэрүүд, урьдчилан цэвэрлэх байгууламж орчимд хромын бохирдолт 607-555 ppm хүртэл байгаа нь бохирдоогүй хөрснөөс 20 дахин, стандарт хэмжээнээс 3-4 дахин их байна.<sup>111</sup>

<sup>106</sup> “Үндэсний хэмжээнд Үндсэн хууль, Байгаль орчныг хамгаалах тухай хууль, Тусгай хамгаалалттай газар нутгийн орчны тухай хууль, Усны тухай хууль, Рашааны тухай хууль, Агаарын тухай хууль, Ойн тухай хууль, Ашигт малтмалын тухай хууль, Химийн хорт болон аюултай бодисын тухай хууль, Ахуйн болон үйлдвэрлэлийн хог хаягдлын тухай хууль, Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хууль, Гол, мөрний урсац бүрэлдэх эх, усны сан бүхий газрын хамгаалалтын бүс, ойн сан бүхий газарт ашигт малтмал хайх, ашиглахыг хориглох тухай зэрэг нийт 30 гаруй хуулиар эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулж байна хэмээн ХЭҮК, Монгол Улс дахь Хүний эрхийн төлөв байдлын талаарх үндэсний илтгэлд /2010/ дурджээ.

<sup>107</sup> ЭЗБӨЧСТ, Монголын агаарын бохирдлын өнөөгийн байдал, 2022 [https://www.nogoonhutuch.mn/a/179#\\_ftn1](https://www.nogoonhutuch.mn/a/179#_ftn1)

<sup>108</sup> Updown.mn, “Ирэх өвөл нам даралтын зууханд түүхий нүүрс түлүүлэхгүй” нийтлэл, А.Бат, 2020 <https://updown.mn/116615.html>

<sup>109</sup> Легал дата, И.Балжинням, “Бид цэвэр агаараар амьсгалах эрхтэй» нийтлэл, 2021 [https://legaldata.mn/interview/57#\\_ftn15](https://legaldata.mn/interview/57#_ftn15)

<sup>110</sup> МОНЦАМЭ агентлаг, Б.Болд, “Хөрсний бохирдол иргэдийн эрүүл мэндэд 2 хувь сөргөөр нөлөөлж байна” нийтлэл, 2021 <https://www.montsame.mn/mn/read/261258>

<sup>111</sup> О. Батхишиг, Улаанбаатар хотын хөрсний бохирдол, 2013



“Сайн туршлага” ТББ-ын хийсэн “Арьс ширний үйлдвэр дэх хүний эрхийн асуудал” судалгаанд арьс ширний үйлдвэрийн ойр орчимд 3 болон түүнээс дээш жил амьдарч буй 400 гаруй оршин суугчаас судалгаа авахад судалгаанд оролцогчдын 95 болон түүнээс дээш хувь нь арьс ширний үйлдвэрийн үйл ажиллагаанаас үүдэн маш эвгүй, өмхий, хурц үнэр үнэртдэгээс болж гадаа гарах, салхилах, хүүхдээ салхилуулах, цонхоо онгойлгох, цэвэр орчинд амьдрах зэрэг эрхүүд зөрчигдөж байгааг дурджээ.<sup>112</sup>

Монгол Улсын нэг хүний усны хоногийн дундаж хэрэглээ бусад оронтой харьцуулахад бага байна. Тухайлбал, Улаанбаатар хотод хүн амыг ундны ус болон цэвэр усаар хангах, бохир усыг татан зайлуулах үйлчилгээг тусгай зөвшөөрлийн дагуу 200 гаруй байгууллага үзүүлдэг.<sup>113</sup>

Хотын орон сууцны айл өрхийн нэг хүний дундаж хэрэглээ хоногт 100 хүрэхгүй литр, гэр хорооллын айл өрхийн нэг хүний хоногийн хэрэглээ 20 гаруй литр ус байгаа бол дундаж хөгжилтэй улс орнуудад нэг хүний хоногийн хэрэглээ 200 орчим литр байна. Эндээс харахад баталгаат ундны ус, ариун цэврийн байгууламжаар хангагдах эрх нь орон сууцны нөхцөлөөс хамаарч бусад орны үзүүлэлттэй харьцуулахад манай улсад 2-10 дахин бага байна.

Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрхийг хангахад барилга, орон сууц барьж гүйцэтгэж буй ААН-ийн чанарын баталгаатай үйл ажиллагаа ихээхэн чухал. ХАБЭА-н стандартыг дагаж мөрдөхгүй байх, чанаргүй орон сууц ашиглалтад орсноос үүдэж хүний эрхийн зөрчил их гарч байна. Тухайлбал,

#### ХҮСНЭГТ 5. Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрхийг зөрчиж буй кейсүүд

#	Гүйцэтгэсэн ААН-ийн нэр	Кейс
1	“Могоул Скай” ХХК	“Могоул Скай” ХХК нь зохих төлбөрөө төлөөгүйгээс зэргэлдээх дэд станцаас халаалт холбоогүйгээс “Могоул таун” хорооллын 350 гаруй өрхийн 2000 гаруй иргэн даарч хөрч, орон гэртээ ая тухтай амьдарч чадахгүй, эрүүл мэндэд нь хохирол учирч байна. <sup>114</sup> (2017. 10.14)
2	“Эко констракшн” ХХК	БГД-ийн 18 дугаар хороо 86 дугаар байрны лифтийг тулж зогссон 3 настай хүү 7 давхраас унажээ. Иргэдээс СӨХ-ны төлбөр авдаг ч лифтийг сүүлийн хоёр жил засварлаагүй байна. <sup>115</sup> (2022.01.27)
3	-	Баянгол дүүргийн 20 дугаар хорооны нутаг дэвсгэрт баригдаж буй барилга дээрээс авто краны мотор унаж, ажилтан М-ийн амь насанд хүрсэн байна. <sup>116</sup> Баянгол дүүргийн нутаг дэвсгэр, Нарны гүүрний зүүн талд баригдаж байгаа 10 давхрын барилга дээрээс 22 настай эрэгтэй унаж нас барсан. <sup>117</sup> ХУД-ийн 4 дүгээр хороо, Яармаг орчимд баригдаж буй “Хангарьд сити-1” хотхоны барилга дээрээс төмөр унаж, хүн нас барсан <sup>118</sup> хэргүүд гарсан байна.

<sup>112</sup> “Сайн туршлага” ТББ “Арьс ширний үйлдвэр дэх хүний эрхийн асуудал” судалгаа, 2021

<sup>113</sup> Ийгл Тв, Хот, суурины ус хангамж, ариутгах татуургын ашиглалт, үйлчилгээг зохицуулах зөвлөлийн дарга Ж.Батсуурьтай хийсэн ярилцлага, 2021 <http://eagle.mn/r/84901>

<sup>114</sup> “Монголиан Паблик Опиинон” мэдээлэл, судалгааны ХХК, “Зайсангийн “Могоул хотхон”-ны үнэтэй байрны үнэн төрх ийм байна” нийтлэл, 2017 <https://www.medee.mn/single/111039>

<sup>115</sup> «Паблик Медиа» ХХК, “Лифтэнд хүүхэд эндсэн байр Эко Констракшнх байжээ” нийтлэл, 2022 <http://time.mn/rpJ.html> <https://www.montsame.mn/mn/read/261258>

<sup>116</sup> Ийгл Тв, “Барилга дээрээс кран унаж, хүний амь эрсэджээ” нийтлэл, 2016 он, <http://eagle.mn/r/7429>

<sup>117</sup> Өдрийн сонин, “Баригдаж буй барилгаас хүн унаж нас барлаа” нийтлэл, 2022 <https://dnn.mn/%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B3%D0%B4%D0%B0%D0%B6-%D0%B1%D1%83%D0%B9-%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D0%B0%D1%81-%D1%85%D2%AF%D0%BD-%D1%83%D0%BD%D0%B0%D0%B6-%D0%BD%D0%B0%D1%81-%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%B0/>

<sup>118</sup> “Хангарьд сити-1”-ийн барилгын зургаан давхраас төмөр унаж, хүн нас баржээ” нийтлэл, 2021 <https://murch.mn/2021/09/03/01444440022/>





Эдгээр тохиолдлуудтай холбоотойгоор нөхцөл байдлыг задалж үзлээ. Үүнд,

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд байгууллага дээр гарсан үйлдвэрлэлийн осол, гэмтэлд ААН-ийн гүйцэтгэх захирал хариуцлага хүлээхээр тусгасан ч шүүхийн практикаас үзэхэд тухайн байгууллагын ХАБЭА хариуцсан мэргэжилтэн, эсхүл тухайн үйлдвэрлэлийн осолд өртсөн ажилтан гэм буруутайд тооцогдох явдал түгээмэл байна.<sup>119</sup>
- Улсын хэмжээнд 7000 гаруй лифт байдгаас 6000 нь нийслэлд бүртгэлтэй байна. Эдгээр лифтний угсралт, засвар, ашиглалтын үйл ажиллагааг 160 орчим ААН хариуцдаг. Үүнээс 50 гаруй нь идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулдаг байна. Цахилгаан шатны аюулгүй байдал, стандартад Нийслэлийн мэргэжлийн хяналтын газар хяналт тавих үүрэгтэй. Гэвч тус байгууллага уг асуудлыг хариуцсан 2 мэргэжилтэнтэй. Иймд цахилгаан шатнуудыг бүгдийг хянаж “чадахгүй”-г албаны эх сурвалж мэдээлсэн байна.<sup>120</sup>
- МХЕГ-ын мэдээлснээр зөрчил гаргаж буй ААН-үүдэд хүлээлгэх хариуцлагын

төрөл, торгуулийн хэмжээг ихэсгэж, байцаагчдын тоог нэмээд ч хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байна гэжээ. Цаашид МХЕГ-ын байцаагчдыг хяналт шалгалтын арга техник, баримт нотолгоо цуглуулах чиглэлд илүү үр дүнтэй сургаж бэлтгэх шаардлагатай. Шинээр батлагдсан Зөрчлийн тухай хуулиар зөрчилд ногдуулах торгуулийг нэмэгдүүлсэн ч тус хууль нь хянаж шалгах ажлын ачааллыг улам ихэсгэж, байцаагчдын үүрэг, оролцоог сулруулж байна гэж МХЕГ үзэж байна.<sup>121</sup>

ААН-ийн үйл ажиллагаанаас хүний эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрхэд сөргөөр нөлөөлж буй дээрх тохиолдлуудаас гадна нийтийн тээврийн үйлчилгээ эрхэлж буй хувийн хэвшлийн автобуснууд замын хөдөлгөөнд оролцох явцдаа удаа дараа шатах, ААН-үүд стандартын шаардлага хангахгүй хүүхдийн тоглоомын талбайг ашиглалтад өгөх, засвар үйлчилгээ хийдэггүйн улмаас хүүхдүүд тоглож байхдаа гэмтэх, нас барах зэрэг төрөл бүрийн аюул эрсдэл, зөрчлийн талаарх мэдээлэл хэвлэл мэдээллээр тогтмол мэдээлэгдсээр байна.

### **Уул уурхайн үйл ажиллагаа идэвхтэй явагддаг бүс нутагт амьдарч буй иргэдийн эрүүл аюулгүй амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрхтэй холбоотой асуудал**

Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэн тухайн бүс нутагт амьдардаг иргэдийн эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах, цэвэр усаар хангагдах эрхүүд ноцтой зөрчигдөж байгааг говийн болон зүүн бүсийн хэлэлцүүлэгт оролцогчид болон Өмнөговь аймгийн Гурвантэс, Ханбогд сумын малчид, иргэд, орон нутгийн захиргааныхан онцолж байв. Ялангуяа мал аж ахуй эрхэлдэг иргэдийн хувьд уул уурхай, тээвэрлэлтээс үүсэж буй орчны бохирдол, тоосжилтоос

болж иргэд эрүүл мэндээр хохирохоос гадна амьжиргааны эх үүсвэр болох мал нь өвчлөх, ноос ноолуур нь үнэгүйдэх, бэлчээр доройтох, ундны ус багасах зэрэг асуудал олон жил даамжирсаар амьдрах нөхцөлгүй болж байгааг ярьж байв. Уул уурхайн тээвэрлэлтээс үүдсэн хүний эрх, байгаль орчинд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийн талаар ХЭҮК болон бусад байгууллагаас судалгаа хийж, Монгол Улсын төр засагт хандсан санал зөвлөмж гаргасан байдаг.

<sup>119</sup> НҮБХХ, баримт бичгийн судалгаа, 2020 (n 40)

<sup>120</sup> NEWS агентлаг, Б.ДЭЛГЭРЦЭЦЭГ, Цахилгаан шатны аюулгүй байдлыг шалгаж, хянадаг газар байна уу! нийтлэл, 2022 он, <https://news.mn/r/2530117/>

<sup>121</sup> НҮБХХ, баримт бичгийн судалгаа, 2020 (n 40)



Тухайлбал ХЭҮК-ын “Хүний эрх, эрх чөлөөний талаарх” 12 болон 17 дахь илтгэл,<sup>122</sup> ХЭҮК болон Бодлогын инновацийн хүрээлэн, НҮБХХ хамтран 2018 онд хийсэн “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-ний тайланд<sup>123</sup> тусгагдсан санал, зөвлөмжүүдийг төрийн

холбогдох байгууллагууд анхаарч авч үзэх шаардлагатайг энэхүү судалгааны тайланд дахин дурдаж байна.

Уул уурхай идэвхтэй хөгжсөн бүс нутгийн иргэдийн эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрхэд тулгамдаж буй хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг дор тусгалаа.

### Шороо тоосжилт, агаарын бохирдол: ○

Хэлэлцүүлэгт оролцсон орон нутгийн иргэдийн төлөөлөл “Нүүрс тээвэрлэж буй тээвэрлэгчид тээврийн замаараа явдаггүй. Гэр дайрчих шахам урдуур хойгуур дураараа зам үүсгэн, шороо татуулаад явдаг. Тогтоосон замаараа явах шаардлага тавихаар “хаагуур явахаа би мэднэ” гээд хүлээж авдаггүй. Том машины гаргасан шороо хэсэгтээ дарагддаггүй бужигнадаг” гэж байв. “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны

хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тайлан”-д тусгагдсанаар тээвэрлэлтээс үүдсэн тоосжилтын нөлөөлөл зөвхөн уурхай, замын ойр орчим бус тэдгээрээс 2 км-ийн зайд нутаглаж буй малчин айлууд болон малынх нь эрүүл мэндийн байдалд нөлөөлж байна гэжээ. Үүнээс үүдэн тээврийн жолооч нар болон малчдын хооронд зөрчил үүсэж, хүний амь нас, эрүүл мэнд хохирох нөхцөл байдал бий болж байгааг хэлэлцүүлэгт оролцогчид анхааруулж байв.

### Ундны ус, бэлчээрийн доройтол: ○

Хэлэлцүүлгүүдийн үеэр малчид уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэн бэлчээрийн даац хэтэрч, цөлжилт үүсэж, малын болон иргэдийн ундны усны нөөц шавхагдаж байгааг хэлж байв. “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл

ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-ний тайланд дурдсанаар уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэн орон нутгийн усны эх үүсвэрүүд бохирдох, ус хурах газар эвдрэлд өртөх зэрэг аюул үүсэж байна.

### Дуу чимээ: ○

Уул уурхайн ойр орчим амьдарч буй айл өрхүүд дуу чимээ ихтэй орчин нөхцөлд амьдарч байгаагаа хэлэлцүүлгүүд дээр дурдаж байлаа. Уул уурхайн тэсэлгээ, бусад үйл ажиллагаанаас үүсдэг чанга дуу чимээ нь иргэдийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж байгааг “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны

хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-ний тайлан”-д мөн дурдсан байна. Иргэд уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй тоосжилт, орчны бохирдол болон дуу чимээний улмаас эрүүл мэндэд нь учирч буй сөрөг нөлөөлөлд ихээхэн санаа зовниж бжйгаа илэрхийлж байв.

<sup>122</sup> Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх илтгэл - Хүний эрхийн Үндэсний комисс ([nhrcm.gov.mn](http://nhrcm.gov.mn))

<sup>123</sup> Бодлогын судалгааны хүрээлэн, “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-ний тайлан, 2018, 1540519784\_henb-2018-10-23-final-by-inedu.pdf ([nhrcm.gov.mn](http://nhrcm.gov.mn))



**Малчдын өмч хөрөнгө, амьжиргаанд учирч буй сөрөг нөлөөлөл:**

Мал аж ахуй эрхэлдэг иргэдийн хувьд уул уурхай, тээвэрлэлтийн үйл ажиллагаанаас үүсэж буй орчны бохирдол, тоосжилт нь эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлөөд зогсохгүй амьжиргааны гол эх үүсвэр болох мал нь

өвчлөх, ноос ноолуур нь үнэгүйдэх, бэлчээр доройтох, ундны ус багасах зэрэг сөрөг асуудлыг үүсгэж, эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах нөхцөлийг алдагдуулж байгааг хөндөж байв.



**Малчид уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулж байгаад бухимдаагүй. Эдийн засагт сайн нөлөөтэйг ойлгож, дэмжиж байгаа. Ганцхүү амьдралд нь сөргөөр нөлөөлж байгаад л бухимдаж байна. Тиймээс стандартыг нь маш сайн тогтоож өгөөд уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулж буй нутгийн ард иргэдэд мэдээллийг нээлттэй ил тод байлгах хэрэгтэй байна.**

*Говийн болон зүүн бүсийн хэлэлцүүлэгт оролцогч, 2021 оны 11 дүгээр сарын 12*

**Уул уурхайн ААН-үүдийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй бусад сөрөг нөлөөлөл, зөрчил:**

Хэлэлцүүлгүүд дээр малчин иргэд уул уурхайн ААН-үүдийн ухаад орхисон суваг шуудуу, нүхэнд мал амьтад унаж гэмтэх, үхэх тохиолдол гардаг гэж байв. Дорноговь аймгийн Даланжаргалан сумын иргэдтэй хийсэн уулзалтаар хүүхдүүд тоглож байгаад эндсэн тохиолдол гарсныг дурдсан юм. Түүнчлэн “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-ний

тайланд уул уурхайн ААН-үүдийн талбайг хамгаалдаг эзэнтэй эзэнгүй ноход малчдын эрүүл мэнд, эд хөрөнгөд хохирол учруулж байна гэжээ.

Зөрчлүүдтэй холбоотойгоор учирсан ХОХИРЛЫГ НӨХӨН ТӨЛҮҮЛЭХ, ЭРХ СЭРГЭЭЛГЭХ асуудал гарч ирдэг. Энэ талаар тайлангийн Зөрчигдсэн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах эрх хэсэгт авч үзэв.



## Хууль, эрх зүйн судалгаа

Хөдөө орон нутагт үүсээд буй орчны бохирдол, иргэдийн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж буй нөхцөл байдал нь уул уурхай, зам тээврийн үйл ажиллагаа эрхэлж буй ААН-үүдийн үйл ажиллагаатай шууд холбоотой байна. Тиймээс уул уурхайн тээвэрлэлт ихтэй

орон нутагт хүний эрхийн сөрөг нөлөөллөөс сэргийлэх, одоо тулгараад байгаа зөрчлүүдийг арилгахтай холбоотойгоор хууль эрх зүйн болон бодлогын дараах арга хэмжээг авах шаардлагатай байна.

### Орон нутгийн иргэдийн оролцоог хангахтай холбоотой эрх зүйн зохицуулалт

Ашигт малтмалын тухай хууль, Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хууль болон бусад холбогдох хууль тогтоомжид заасны дагуу Монгол Улсад үйлдвэрлэл үйлчилгээ, хөдөө аж ахуй, уул уурхай, дэд бүтцийн бүхий л төслүүдэд үйл ажиллагаа явуулахаас өмнө анхдагч төлөв байдал ямар байсан, үйл ажиллагаа явуулснаар хэрхэн өөрчлөгдөж болохыг урьдчилан үнэлж дүгнэх Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын нарийвчилсан үнэлгээ /БОНБНУ/ хийдэг. Хийсэн үнэлгээгээ тухайн төсөл хэрэгжих газрын багийн Иргэдийн нийтийн хурал болон малчдыг оролцуулан танилцуулж, саналыг авч баталгаажуулан, тайландаа хавсаргаж БОАЖЯ-д хүргүүлэх ёстой.

Дэлхийн байгаль хамгаалах сангийн (WWF) Монгол Улс дахь хөтөлбөрийн газраас боловсруулсан “Уул уурхайн шийдвэр гаргалтад талууд оролцох нөхцөл боломж: Уул уурхайн хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлтөд талуудын оролцоог нэмэгдүүлэх замаар Монгол орны ард иргэд, мал сүргийн эрүүл амьдрах орчинг бүрдүүлэх ба байгаль орчныг хамгаалах нь төсөл”-ийн судалгаанд<sup>124</sup> дурдагдсан болон энэхүү судалгааны хүрээнд зохион байгуулсан цуврал хэлэлцүүлгийн үеэр хөндөгдсөн асуудлуудын дагуу судалгаа хийхэд дараах эрх зүйн зохицуулалтад онцгойлон анхаарах шаардлагатай байна. Үүнд:

### Ашигт малтмал хайх, ашиглах тусгай зөвшөөрлийг олгох явц, байгаль орчинд нөлөөлөх нөлөөллийн үнэлгээг боловсруулах асуудалд олон нийтийн оролцоог хангах:

**Ашигт малтмалын тухай хуулийн 17.2 болон 17.3-д заасан зохицуулалтыг харахад** Аймгийн засаг дарга нь тусгай зөвшөөрөл олгох талбайн солбицлын мэдээллийн дагуу тус талбай байрших сумын Иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын тэргүүлэгчдийн саналыг авч, уул уурхай, геологийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллагад зөвшөөрсөн эсэх хариуг мэдэгдэх үүрэгтэй байна.

Аймаг, нийслэлийн засаг даргын энэхүү үүрэг нь уул уурхайн хайгуулын үйл ажиллагааг эхлэхээс өмнө нутгийн иргэдэд уг төслийн тухай мэдээлэл өгч, тэдний санал бодлыг сонсон, зөвшөөрлийг авах буюу уул уурхайн үйл ажиллагаанд иргэдийн оролцоог хангахад чухал ач холбогдолтой юм.

Гэтэл бодит байдал дээр энэ үүрэг хэрэгждэг нь тодорхойгүй, малчид, иргэдтэй уулзсан уулзалт, хэлэлцүүлгийн үр дүнгээс харахад хэрэгжилт хангалтгүй,

хамтын оролцоог хангах үүргийг биелүүлэхдээ олон улсын зөвлөмжийн дагуу чөлөөтэй байх, урьдчилан мэдээлсэн байх, зөвшөөрөл авахтай холбоотой шаардлагуудыг хангадаг эсэх, хэрвээ тус үүргийг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд ямар хариуцлага хүлээх тухай нарийн зохицуулалт хууль тогтоомжид байхгүй байна.

Мөн аймаг, нийслэлийн Засаг дарга хуульд заасан үндэслэлээр татгалзсан хариу өгч болохоор заасан зохицуулалт нь тодорхой бус.

<sup>124</sup> Дэлхийн байгаль хамгаалах сан “Уул уурхайн шийдвэр гаргалтад талууд оролцох нөхцөл боломж: Уул уурхайн хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлтөд талуудын оролцоог нэмэгдүүлэх замаар Монгол орны ард иргэд, мал сүргийн эрүүл амьдрах орчинг бүрдүүлэх ба байгаль орчныг хамгаалах нь төсөл”, 2019



Татгалзсан тохиолдолд геологи, уул уурхайн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага хайгуул хийх төслөөс татгалзах эсэх нь хуульд тодорхой тусгагдаагүй байна.

Түүнчлэн одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа “Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээнд олон нийтийн оролцоог хангах тухай журам”-д<sup>125</sup> заасан “иргэдтэй уулзалт хийх, оролцооны аргаар үнэлэх аргачлалыг ашиглан иргэдийн саналыг бүрэн авах” гэснийг хэрхэн ойлгох, саналыг үнэлгээний шатанд хэрхэн тусгах, ямар хүрээнд санал авсан тохиолдолд бүрэн гэж үзэх зэрэг нь тодорхойгүй байна.

### Хамтын ажиллагааны гэрээг чанаржуулах, хэрэгжүүлэх:

Орон нутгийн удирдлага, нөлөөллийн бүсэд амьдарч буй иргэд болон уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулж буй компани гэсэн 3 талт хамтын ажиллагааны гэрээг чанаржуулж, хамтын ажиллагааг хэрэгжүүлэх ажлын хэсэг байгуулах нь зүйтэй. Одоо байгуулж байгаа хамтран ажиллах гэрээний хувьд олон нийтийн оролцоог хангах, ААН-ийн орон нутаг дахь байгаль орчны нөхөн сэргээлт, нийгмийн хариуцлагын ажлын зорилгод нийцэхгүй байна. Жишээ болгож 2017 онд Төв аймгийн Лүн сум болон “Авдархайрхан” ТӨҮГ-ын хооронд байгуулсан хамтран ажиллах гэрээг харахад “Авдархайрхан” ТӨҮГ нь байгаль орчны нөлөөллийн үнэлгээ, эрүүл мэнд, нийгмийн нөлөөллийн үнэлгээ хийхтэй холбоотой ямар ч заалт тусгаагүй, зөвхөн

### Нөлөөллийн бүс тогтоох:

Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас байгаль орчин, нийгэм, хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөллийг үнэлэх болон олон улсын хүний эрхийн стандарт FPIC зарчмын дагуу газрыг чөлөөлөх зохицуулалт манайд одоог хүртэл байхгүй. Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэн сөрөг нөлөөлөлд өртөж болзошгүй иргэд, байгаль орчинд учирч болох хохирол, нөлөөллийг бодитой тогтоох болон газар чөлөөлөлт, нүүлгэн шилжүүлэлт хийхдээ

Дээрх журамд оролцоог хангах механизм, саналыг хэрхэн тусгах, санал тусгагдаагүй тохиолдолд авах арга хэмжээний талаарх зохицуулалт байхгүй байна.

Иймээс **орон нутгийн удирдлагын оролцоог хангах чиг үүргийг тодорхой болгох**, нөлөөллийн үнэлгээ боловсруулахасуудалд олон нийтийн оролцоог хангах асуудлаар тодорхой бодлого баримталж, энэхүү бодлогын хүрээнд орон нутгийн иргэдийн оролцоог баталгаажуулах шаардлагатай.

сумын Засаг даргын тамгын газрын гадна талбайд автомашины зогсоол тохижуулах, байт харвааны газрыг тохижуулах ажилд оролцох гэх мэтээр хандивын чанартай ажил үүргийг оруулсан байна.

Хамтын ажиллагааны гэрээнд талуудын заавал тусгах зүйлсэд компанийн үйл ажиллагааны сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хүний эрхийн зөрчлөөс сэргийлэх үүргийг тодорхойлох, иргэдийн мэдээлэл авах, хөндлөнгөөс хянах эрхийг баталгаажуулах, орон нутгийн удирдлагын хамтын оролцоог хангах чиг үүргийг тодорхой тусгах хэрэгтэй байна. Мөн хамтын ажиллагааны гэрээний хэрэгжилтийг тогтмол хянаж, үйл явцыг ил тод мэдээлэх нь чухал юм.

иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах эрх зүйн орчин байхгүй байна.

Тиймээс уул уурхай, түүнтэй хамааралтай зам тээвэр, үйлдвэрийн үйл ажиллагаа явагдах нөлөөллийн бүсэд амьдардаг иргэдийн эрх ашгийг хамгаалахын тулд нөлөөллийн бүсийг хэрхэн тогтоох, нөлөөллийн бүс дэх иргэдийн эрх ашиг, нөхөн олговортой холбоотой асуудлыг нарийвчлан зохицуулсан хууль, эрх зүйн орчин бий болгох шаардлагатай байна.

<sup>125</sup> Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн сайдын 2014 оны А-03 тоот тушаалын хавсралтаар баталсан “Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээнд олон нийтийн оролцоог хангах тухай журам”, 2014 оны 1 дүгээр сарын 6-ны өдөр



## ■ ХЯНАЛТ. Уул уурхайн үйл ажиллагаа хуулийн дагуу явагдаж буй эсэх, хүний эрх, байгаль орчинд сөрөг нөлөөлөл учруулж буй эсэхэд тавих хяналт

Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчил, байгаль орчны сөрөг нөлөөллийг хянахтай холбоотой эрх зүйн зохицуулалт

Монгол Улсад хүний эрхийг дээдэлсэн, байгаль орчинд сөрөг нөлөөгүй, хариуцлагатай уул уурхай хөгжүүлэх чухал нөхцөлийн нэг нь хяналт шалгалтын зөв, оновчтой тогтолцоо бий болгох явдал юм. Гэтэл ХЭҮК-оос боловсруулсан судалгааны тайланд “хэдийгээр уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулж буй компаниуд тусгай зөвшөөрөл авахдаа тээврийн зам, тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдал, гадаад орчинд нөлөөлөх сөрөг нөлөөллийн асуудлыг тусгадаг ч бодит амьдрал дээр хэрэгжүүлдэггүй, тусгай зөвшөөрөл авахад зориулагдсан цаасан дээр үлддэг төлөвлөгөө болсон” гэжээ.<sup>126</sup>

Уул уурхайн компаниудад хяналт шалгалт хийхтэй холбогдох харилцааг дараах хуулиудаар зохицуулж байна.

- Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль
- Ашигт малтмалын тухай хууль
- Түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын тухай хууль
- Байгаль орчныг хамгаалах тухай хууль
- Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хууль
- Зөрчлийн тухай хууль



### Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль

Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийн 3.1-т зааснаар төрийн хяналт шалгалт нь Улсын Их Хурал, Ерөнхийлөгч, төрийн аудитын байгууллага болон төрийн захиргааны байгууллагын хяналт шалгалт /»мэргэжлийн хяналт»/, Үндсэн хуулийн Цэц, шүүх, прокурорын хяналт, нутгийн өөрөө удирдах байгууллагаас энэ хуулийн дагуу хэрэгжүүлэх хяналт шалгалтаас бүрдэж байна. Мөн хуулийн 3.3-т зааснаар Засгийн газар, яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг хорооны засаг даргын хяналт шалгалт, хууль тогтоомжоор тусгайлан эрх олгогдсон мэргэжлийн хяналт, түүнчлэн нутгийн өөрөө удирдах байгууллагаас хэрэгжүүлэх хяналт шалгалттай холбогдсон харилцааг Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулиар зохицуулах заалттай.

Нээлттэй нийгэм форумас хийсэн судалгааны ажлаар Засгийн газар, яам, агентлаг, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны засаг даргын зүгээс хяналт шалгалттай холбоотой чиг үүргээ хэрэгжүүлэх

тухай зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийж үзээд зохицуулалт тодорхойгүй ойлгомжгүй байна<sup>127</sup> гэж дүгнэжээ. Тухайлбал, тус хуулийн 5 дугаар зүйлд заасан төрийн хяналт, шалгалт хийх нийтлэг үндэслэл, журам нь зөвхөн мэргэжлийн хяналтын байгууллагын хянан шалгах үйл ажиллагаанд хамааралтай байгаа бол, мөн хуулийн 8.1.1 болон 12.1.2 дахь заалтын дагуу аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны бүх шатны засаг дарга, аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын тэргүүлэгчид хууль тогтоомж, Ерөнхийлөгчийн зарлиг, Засгийн газар, түүний байгууллагын болон Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурлын шийдвэрийн биелэлтийг нутаг дэвсгэртээ үйл ажиллагаа явуулдаг нийт байгууллага, аж ахуйн нэгжид тэдгээрийн харьяалал, өмчийн төрөл, хэлбэрийг харгалзахгүйгээр **хянан шалгах бүрэн эрхтэй гэж заасан ч энэхүү бүрэн эрхээ хэрхэн хэрэгжүүлэх, хянан шалгалтыг хэрхэн явуулах тухай асуудлыг огт зохицуулаагүй байна.**

<sup>126</sup> ХҮЭЖ “Монгол Улс дахь уул уурхайн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлэх нөлөө” Судалгааны тайлан, 2012

<sup>127</sup> Нээлттэй нийгэм форум “Уул уурхайн салбар дахь хяналт шалгалтын тогтолцоо, үр нөлөө” судалгааны тайлан, 2022



## ■ Ашигт малтмалын тухай хуулийн хүрээнд хэрэгжих хяналт шалгалтын зохицуулалт

Ашигт малтмалын тухай хуулийн 10.1.8-д заасны дагуу Геологи, уул уурхайн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага стратегийн ач холбогдол бүхий ашигт малтмалын орд ашиглах үйл ажиллагаанд хяналт тавих, 11.1.10-т зааснаар тус байгууллагын уул уурхайн асуудал хариуцсан нэгж нь уул уурхайн үйлдвэрлэлээс улс орны эдийн засаг, нийгмийн салбарт үзүүлж байгаа нөлөөллийг үнэлэх, дүгнэлт гаргах, 11.1.14-т зааснаар кадастрын асуудал хариуцсан нэгж нь хайгуулын болон ашиглалтын тусгай зөвшөөрөлтэй холбоотой үйл ажиллагаанд нэгдсэн хяналт тавих үүрэгтэй. Мөн хуулийн 11.3-т зааснаар мэргэжлийн хяналтын байгууллага шигт малтмалын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт болон ашигт малтмал эрэх, хайх, ашиглах үйл ажиллагаанд тавих улсын хяналтыг гүйцэтгэх, 12.1.3 дахь хэсэгт заасны дагуу нутгийн захиргааны болон өөрөө удирдах байгууллага нь байгаль орчныг хамгаалах, нөхөн сэргээх, хүн амын эрүүл мэндийг хамгаалах болон орон нутгийн төсөвт төвлөрүүлэх төлбөрийн талаар тусгай зөвшөөрөл эзэмшигчийн үүргийн хэрэгжилтэд хяналт тавих эрхтэй байна.

Гэтэл дээр дурдсан нутгийн захиргааны болон өөрөө удирдах байгууллагын хяналт тавих чиг үүрэг, эрхийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой нарийвчилсан зохицуулалт Ашигт малтмалын тухай хуульд байхгүй байна. Нээлттэй нийгэм форумаас гаргасан судалгааны тайланд Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны төлөөлөл нь

““ Ашигт малтмалын тухай хуулийн 10.1.8-д заасан стратегийн ордын үйл ажиллагаанд хяналт тавих геологи, уул уурхайн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын бүрэн эрхийг хэрхэн хэрэгжүүлэх асуудал эргэлзээтэй байдаг бөгөөд хэрхэн, яаж хяналт тавих, хяналт тавих бүрэн эрхийн хүрээ, хязгаар ямар байх талаар нэгдсэн байр суурь, зохицуулалт байхгүй. Энэ талаар тусгайлан журам батлуулахаар Хууль зүй, дотоод хэргийн яаманд хүргүүлдэг ч журам батлах эрхийг хуулиар олгоогүй гэх үндэслэлээр буцаагддаг” гэжээ.<sup>128</sup>

## ■ Түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын тухай хуулийн хүрээнд хэрэгжих хяналт шалгалтын зохицуулалт

Түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын тухай хуулийн 4.1.1-д заасны дагуу “түгээмэл тархацтай ашигт малтмал” гэж зам, барилгын материалын зориулалтаар ашиглах боломжтой, элбэг тархалт бүхий элс, хайрга, тоосгоны шавар, хүрмэн, боржин, дайрганы зориулалттай барилгын чулууны хуримтлалыг хэлдэг бөгөөд 10.2 дахь хэсэгт зааснаар тус хуулийн хэрэгжилт болон түгээмэл тархацтай ашигт малтмал хайх, ашиглах үйл ажиллагаанд тавих улсын хяналтыг **мэргэжлийн хяналтын байгууллага** гүйцэтгэнэ” гэжээ.

Мөн хуулийн 11.2.3-т зааснаар **аймаг, нийслэлийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал** нь хүний эрүүл мэнд, байгаль орчин, нөхөн сэргээлт, уурхайн хаалт болон орон нутгийн төсөвт төвлөрүүлэх төлбөрийн талаар хүлээсэн үүргээ тусгай зөвшөөрөл эзэмшигч хэрхэн биелүүлж байгаад хяналт тавих бүрэн эрхтэй гэж заасан байна.

Мөн л дээр дурдсантай адил түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын үйл ажиллагаанд тавих хяналтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой нарийн зохицуулалт хуульд тусгагдаагүй байна.

<sup>128</sup> Ibid.



## ■ Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуулийн хүрээнд хэрэгжих хяналт шалгалтын зохицуулалт

Тус хуулийн 26.1-т зааснаар байгаль орчныг хамгаалах, түүний баялгийг зохистой ашиглах, **нөхөн сэргээхэд тавих хяналтыг мэргэжлийн хяналтын байгууллага хэрэгжүүлэхээр тусгажээ.**

26.3-т заасны дагуу мэргэжлийн хяналтыг хэрэгжүүлэх төв байгууллагад улсын ерөнхий байцаагч, салбарын улсын ерөнхий байцаагч, улсын ахлах байцаагч, аймаг, нийслэлд улсын ахлах байцаагч, улсын байцаагч, сум, дүүрэгт улсын ахлах байцаагч, улсын байцаагч болон байгаль хамгаалагч тус тус ажиллахаар заасан.

**Мөн 16.2.4-т заасны дагуу аймаг, нийслэлийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал болон засаг дарга** нутаг дэвсгэрийнхээ аж ахуйн нэгж, байгууллагын байгаль орчныг хамгаалах, түүний баялгийг ашиглах, нөхөн сэргээх, байгаль орчинд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх үйл ажиллагаанд харьяалал харгалзахгүйгээр хяналт тавьж, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах арга хэмжээ авах шаардлагатай бол тухайн ААН, байгууллагын байгаль орчинд хортой нөлөөлж буй үйл ажиллагааг өөрөө түдгэлзүүлэн зогсоох буюу уг асуудлыг эрх бүхий байгууллагад тавьж шийдвэрлүүлэх, **17.2.3 болон 17.2.4-д заасны дагуу сум, дүүргийн Иргэдийн Төлөөлөгчдийн Хурал болон засаг дарга** иргэн, ААН, байгууллагын байгалийн баялгийн ашиглалтад хяналт тавьж, тэдний ургуулсан ой, ургамал, өсгөн үржүүлсэн амьтан, сэргээн сайжруулсан, засаж тохижуулсан газар, уст цэгийг хүлээн авах, нутаг дэвсгэрийнхээ аж ахуйн нэгж, байгууллагын байгаль орчныг хамгаалах, түүний баялгийг зохистой ашиглах, нөхөн сэргээх үйл ажиллагаанд харьяалал харгалзахгүйгээр хяналт тавьж, байгаль орчинд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах арга хэмжээ авах, шаардлагатай бол тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын байгаль орчинд хортой нөлөөлж буй үйл ажиллагааг өөрөө түдгэлзүүлэн зогсоох буюу уг асуудлыг эрх бүхий байгууллагад тавьж шийдвэрлүүлэх,

мөн тус хуулийн 18.1.2-д заасны дагуу баг, хорооны ИТХ болон засаг дарга нийтийн ашиглалтын байгалийн баялгийн хамгаалалт, ашиглалтад хяналт тавих тус тус бүрэн эрхтэй байна.

Дээр дурдсан Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль, Ашигт малтмалын тухай хууль, Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуульд мэргэжлийн хяналтын байгууллагаас гадна бусад эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтан хяналт тавих бүрэн эрхтэй ч түүнийг нарийвчлан зохицуулаагүй, бүрэн эрхэд хамаарах чиг үүргийг тодорхойлоогүй, эрх бүхий албан тушаалтан нь өөрийн харьяалах нутаг дэвсгэрт өрнөж буй байгаль орчны сөрөг нөлөөлөл, хүний эрхийн зөрчилд хяналт заавал тавих шаардлагагүй гэж ойлгогдохоор байна. Мөн Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль болон Ашигт малтмалын тухай хуулиудтай харьцуулахад Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуульд нийслэл, сум, дүүргийн засаг дарга нарын хяналт тавих бүрэн эрхийг арай дэлгэрэнгүй зохицуулсан, тухайлбал, зөрчлийг арилгуулах арга хэмжээ авах эрхтэй байхаар тусгасан ч “зөрчил арилгуулах арга хэмжээ” гэдэгт ямар арга хэмжээг ойлгох тухай тодорхой зохицуулалт байхгүй байна.







## Зөрчлийн тухай хуулийн хүрээнд хэрэгжих хяналт шалгалтын зохицуулалт

Зөрчлийн тухай хуулийн 7 дугаар бүлэгт заасан байгаль орчныг хамгаалах, бохирдуулах, хууль бус үйл ажиллагаа явуулахтай холбоотой зөрчлийг шалган шийдвэрлэх субъект нь байгаль орчны улсын байцаагчийн эрхтэй байгаль хамгаалагч, мэргэжлийн хяналтын улсын байцаагч болон цагдаагийн эрх бүхий албан тушаалтан буюу экологийн цагдаагийн албаны зөрчил хариуцсан мөрдөн байцаагч байна.

Гэвч Нээлттэй нийгэм форумын судалгаанд дурдсанаар Зөрчлийн тухай хуульд уул уурхайн компаниудын гаргасан зөрчлийг шалган шийдвэрлэх харьяаллыг давхардуулсан буюу цагдаагийн байгууллагын эрх бүхий албан хаагч, улсын байцаагчийн эрхтэй давхардсан, мөн байгаль хамгаалагчийн шалган шийдвэрлэх зөрчлийн харьяаллыг мэргэжлийн хяналтын улсын байцаагчийнхтай давхардуулан тодорхойлжээ.<sup>129</sup>

Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуульд заасны дагуу байгаль орчныг хамгаалахтай холбоотой мэргэжлийн хяналтыг

хэрэгжүүлэх төв байгууллагад улсын ерөнхий байцаагч, салбарын улсын ерөнхий байцаагч, улсын ахлах байцаагч, аймаг нийслэлд улсын ахлах байцаагч, улсын байцаагч, сум дүүрэгт улсын ахлах байцаагч, улсын байцаагч болон байгаль хамгаалагч тус тус ажиллахаар зохицуулсан бөгөөд дээрх албан тушаалтнууд нь тус хуулийн 27.1.2 болон 27.1.3-т заасны дагуу хяналт хийхэд шаардагдах мэдээ, баримтыг холбогдох иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас гаргуулах, хууль тогтоомж, стандарт, зөвшөөрөгдөх дээд хэмжээг зөрчиж, байгаль орчинд хортой нөлөөлөл үзүүлсэн иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас уг зөрчлийг арилгахыг шаардах, Зөрчлийн тухай хуульд заасан журмын дагуу үйл ажиллагааг нь түр зогсоох эрхтэй байдаг. Гэтэл Нээлттэй нийгэм форумын судалгаанд дурдсанаар практикт энэ эрхийг хэрэгжүүлэх боломж байдаггүй. Улсын байцаагчаас бусад орон нутгийн байцаагчид тодорхой бүрэн эрх байхгүй, хуулийн этгээдүүдээс баримт мэдээ хүртэл гаргуулахад хүндрэлтэй байна.<sup>130</sup>

## Мэргэжлийн хяналтын байгууллагаас уул уурхайн компаниудын үйл ажиллагаанд хийж буй хяналт шалгалтын үйл ажиллагаа



Хяналтын хуудсан дээр үндэслэсэн шалгалт нь байгаль орчин, нийгэмд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бодитой шалгах боломжгүй байна.

Мэргэжлийн хяналтын байгууллага нь уул уурхайн салбарын байгаль орчны хяналт шалгалтад “Үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, үйл ажиллагаанаас байгаль орчинд нөлөөлөх байдлыг шалгах хяналтын хуудас”-ыг<sup>131</sup> гол шалгуур үзүүлэлт болгон ашигладаг бөгөөд үүнд ил уурхайн үйл ажиллагааг шалгах хяналтын хуудас, далд уурхайн үйл ажиллагааг шалгах хяналтын хуудас, баяжуулах үйлдвэрийн үйл ажиллагааг

шалгах хяналтын хуудас тус тус хамаарна. Энэхүү хяналт шалгалтын хуудсын дагуу шалгахдаа мэргэжлийн хяналтын байгууллага нь Ашигт малтмалын тухай хууль, Байгаль орчны тухай хуулиудад заасан уул уурхайн үйл ажиллагаа эрхэлж буй этгээдийн үүргийг тодорхой шалгаж чаддаг эсэхийг Нээлттэй нийгэм форумын судалгаагаар нарийвчлан судалж дүгнэсэн байна.<sup>132</sup>

<sup>129</sup> Ibid.

<sup>130</sup> Ibid.

<sup>131</sup> Мэргэжлийн хяналтын байгууллага “Үйлдвэрлэл, үйлчилгээ, үйл ажиллагаанаас байгаль орчинд нөлөөлөх байдлыг шалгах хяналтын хуудас”

<sup>132</sup> Ibid, 62 хуудас.



Дээрх судалгаанаас харахад мэргэжлийн хяналтын байгууллагаас гаргасан хяналтын хуудсын дагуу уул уурхайн компанийн байгаль орчин болон нийгэмд үзүүлсэн сөрөг нөлөөллийг бодитой дүгнэх боломжгүй, шаардлагатай баримт бичгийн бүрдэлт байгаа эсэхийг тулгаж шалгахаас биш тухайн баримт бичгийн агуулга үнэн зөв эсэх, хууль тогтоомжид нийцсэн эсэхийг хянаж шалгадаггүй байна.

Тухайлбал, Ашигт малтмалын тухай хуулийн 25.1.7-д заасны дагуу байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээг ашигт малтмалын тусгай зөвшөөрөл хүсэх өргөдөлд заавал оруулах шаардлагатай. Энэхүү байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээнд Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хуулийн 8.4-д заасан ашиглалтын тусгай зөвшөөрлийн үндсэн дээр явагдах үйл ажиллагаанаас байгаль орчинд учирч болох нөлөөллийг бодитойгоор, тоо баримт, бууруулахтай холбоотой авах арга хэмжээ зэргийг нарийвчлан тусгах шаардлагатай. Гэтэл хяналтын хуудсаар зөвхөн төрийн захиргааны төв байгууллагаар үнэлгээ батлуулсан эсэхийг л шалгахаас бус тухайн үнэлгээ нь агуулгын хувьд хуульд нийцэж байгаа эсэх, бодитой эсэх, гаргасан тоо баримт үнэн зөв эсэхийг тодруулан шалгадаггүй гэсэн байна.

Энэ талаар “Бизнесийн салбарт хүний эрхийг хангах нь” цуврал хэлэлцүүлгийн үеэр говийн аймгуудын малчид хөндөж байсан юм.

Тухайлбал, багийн болон сумын Иргэдийн Нийтийн Хурлын тэмдэглэлийг хуурамчаар үйлдэж, гарын үсгийг дууриалгах явдал олон гардаг ч энэ тухайд ямар нэгэн шалгалт хийгддэггүй гэж байв.

**Мэргэжлийн хяналтын байцаагчийн ачаалал маш их байна.** Нээлттэй нийгэм форумас гаргасан судалгаанд дурдсанаар МХЕГ-ын Байгаль орчин, геологи, уул уурхайн хяналтын газарт дөрвөн ахлах байцаагч, хоёр улсын байцаагч ажилладаг бол уул уурхайн үйл ажиллагаа төвлөрсөн Дорноговь аймагт гурав, Дорнод аймагт гурав, Сэлэнгэ аймагт хоёр, бусад аймагт тус бүр нэг байгаль орчны хяналтын улсын байцаагч ажилладаг байна.<sup>133</sup> Гэтэл 2021 оны 12 дугаар сарын байдлаар зөвхөн Дорноговь аймагт гэхэд хайгуулын болон ашиглалтын нийт 333 тусгай зөвшөөрөл хүчин төгөлдөр байна. Мэргэжлийн хяналтын байцаагчийн ачаалал өндөр, боловсон хүчний дутагдалтай байдал нь хяналт шалгалтыг бодитой явагдахад нэг бэрхшээл болж байна.

### Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй байгаль орчны сөрөг нөлөөлөлд хяналт тавих олон улсын практик, сайн туршлага

Австрали болон Канад Улс нь уул уурхайн салбар өндөр хөгжсөн, түүнийгээ дагаад эрх зүйн нарийн зохицуулалттай. Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчил, байгаль орчны сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчигдсэн эрхийг сэргээхтэй холбоотой хяналт шалгалтын боловсронгуй зохицуулалттай байна. Австрали Улсын хувьд уул уурхайн хяналт шалгалтыг хэрэгжүүлдэг чиг үүрэгтэй гол байгууллага нь Байгаль орчны зохицуулалтын

газар (Department of Environment Regulation) байна. Мөн уул уурхай, газрын тосны салбар дахь байгаль орчны хяналт шалгалтыг Уул уурхай, аж үйлдвэрийн зохицуулалт болон аюулгүй байдлын газар (Department of Mines, Industry Regulation and Safety) хариуцдаг байна.<sup>134</sup> Хяналт шалгалтын үндсэн зорилго нь байгаль орчин болон иргэдийн эрүүл мэндэд эрсдэл учрахаас **урьдчилан сэргийлэхэд** оршино.

<sup>133</sup> Ibid, 71 хуудас.

<sup>134</sup> Ibid, 75 хуудас



Байгаль орчныг хамгаалах тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих хүрээнд компаниудад өгсөн зааварчилгаанд<sup>135</sup>

уул уурхайн компаниуд өөрсдөө үйл ажиллагаандаа үнэлгээ хийж, зөрчил илэрсэн, байгаль орчинд сөрөг нөлөөлөл учруулсан бол бүртгэл хөтөлж, заавал мэдэгдэж байх үүрэгтэй байна.

Сөрөг нөлөөлөл илэрсэн даруйд хуульд заасан хугацаанд холбогдох байгууллагад мэдэгдээгүй, бүртгэл хөтөлж үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд зөрчил гаргасан хуулийн этгээдийг 500,000 хүртэлх австрали

доллараар торгох арга хэмжээ авдаг. Мөн хуульд заасан үүргээ зөрчсөн нөхцөл байдал, давтамж зэргээс хамааран анхааруулах, үйл ажиллагааг зогсоох, Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага тооцож, шүүхээр ял шийдвэрлүүлэх хүртэл арга хэмжээ авдаг байна.

Дээрх зааварчилгаагаар уул уурхайн компаниуд байгаль орчныг хамгаалах тухай хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор ямар арга хэмжээ авах үүрэгтэй, энэ үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд ямар хариуцлага хүлээхийг маш тодорхой, нарийн зохицуулжээ.

### 3.2.В. ХҮНИЙ ЭРХ ЗӨРЧИГДӨХ ӨНДӨР ЭРСДЭЛТЭЙ НИЙГМИЙН БҮЛГҮҮДИЙН ЭРХИЙН ТУХАЙ АСУУДАЛ



ААН-үүдийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэйгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, хүүхдүүд болон малчдын эрх зөрчигдөх тохиолдол байнга гарч байгаа нь баримт бичгийн судалгаа болон хэлэлцүүлэгт оролцогчдын саналаас харагдаж байна. Тиймээс эдгээр бүлгийн эрхтэй холбоотой асуудлуудыг зайлшгүй авч үзэх шаардлага гарч байна.

#### Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх:

Улаанбаатар хотын төвийн дүүргийн зам дагуух хамгийн тохижилттой хэсгийн 26 байгууллагын орчныг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүртээмжтэй эсэхэд үнэлгээ хийхэд 50% нь огт хүртээмжгүй, 27% нь стандарт бус налуу замтай, 15% нь налуу замтай ч дотроо шаттай, үлдсэн 8% нь боломжийн налуу замтай ч дотроо шатгүй, бие засах газаргүй байв. Улаанбаатарт хийсэн судалгаагаар бүх эмнэлгийн 52.2% нь машины зогсоолоос эмнэлэг хүрэх зам нь хүртээмжгүй, 18.2% налуу замгүй, 69.1% нь стандарт бус налуу замтай байжээ. Мөн судалгаагаар эмнэлгүүдийн 71.9% нь лифтгүй, 94.7% нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан

бие засах газаргүй нь тогтоогджээ. Шинэ барилга байгууламжуудын стандарт, чанарыг хянан шалгах улсын комисст хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдээс төлөөлөл ажиллуулдаг ч ихэнх нь хуулийн заалтыг хэрэгжүүлээгүй байна.<sup>136</sup>

Хараагүй болон хэвлэмэл материал ашиглах бэрхшээлтэй хүмүүсийн хувьд ч мэдээлэл авах боломж хязгаарлагдмал. Орчин үеийн харилцаа холбооны шинэ технологи ашиглан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд мэдээлэл хүргэх асуудал хөндөгдөхгүй, энэ талаар санаачилга гарахгүй байна.

<sup>135</sup> Австрали Улс, Уул уурхайн яам, Байгаль орчны тухай хууль, журмын зөрчил, гомдол мэдээлэх, тайлагнах зааварчилгаа, <https://www.dmp.wa.gov.au/Documents/Environment/ENV-admin-118.pdf>

<sup>136</sup> НҮБХХ, баримт бичгийн судалгаа, 2020 (n 40)



Хараагүйчүүдийн үндэсний холбооны дэргэдэх ярьдаг номын цехийг эс тооцвол мэдээллийн орчныг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд хүртээмжтэй болгох тухай ойлголт Монгол Улсад хөгжихгүй байна.<sup>137</sup> Олон нийтийн радио телевизийн тухай хуулийн 8.2.7-д заасны дагуу олон нийтийн радио телевизийн үйл ажиллагаа явуулахдаа

үндэстний цөөнх, эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд зэрэг нийгмийн бүлэг, давхаргын болон олон нийтийн эрэлт хэрэгцээг тэнцвэртэй хангахыг эрмэлзэх гэж заасан ч энэхүү бодлогыг чиг үүрэг болгож хуульд тусгаагүй, нийгмийн бүлгүүдийн эрэлт хэрэгцээг хангаж байгаа эсэхэд анхаарал хандуулдаггүй байна.

**Хүүхдийн эрх:** ○.....

НҮБ-ын Хүүхдийн сангаас 2017 онд хийсэн судалгаанд(1)Уулуурхайгдаганшилжинирсэн бүртгэлгүй олон тооны иргэд, тэдгээрийн хүүхдүүд нийгмийн суурь үйлчилгээнд хамрагдаж чадахгүй байна. (2) Уурхайд эцэг эх нь ажиллахаар явсан үед хүүхдүүд асран хамгаалагчгүйгээр урт хугацаанд үлдэх, энэ хооронд аливаа хүчирхийлэл, ахуйн осолд өртөх эрсдэл нэмэгдэж байна. Энэ нь маш нийтлэг байгаа тул “Өрх толгойлсон хүүхэд” гэх нэршил хүртэл бий болоод байна. (3) Гэмт хэрэгт өртөх хүүхдийн тоо тэр дундаа гэр бүлийн хүчирхийллийн тоо уул уурхайн үйл ажиллагаа эрчимжиж байгааг даган нэмэгддэг байна.<sup>138</sup>

тэдгээрийн маркетинг сурталчилгааг хэрхэн зүй зохистой, ёс зүйтэйгээр хийх талаар компаниудын дотоод бодлого, журамгүй байна.

Монгол Улсад 2018 онд анх удаа хүүхдэд ээлтэй бизнесийн эрх зүйн болон бусад орчин бүрдсэн эсэхийг үнэлэх судалгааг 100 гаруй ААН-ийн төлөөллийг хамруулан НҮБ-ын Хүүхдийн сан, МҮХАҮТ, ГБХЗХГ-аас хамтран явуулсан байна. Судалгаагаар хүүхдийн эрхийг үйл ажиллагаандаа онцгойлон анхаарч, бүтээгдэхүүн үйлчилгээгээ хүүхдэд эерэг болон сөргөөр тусах талаар үнэлгээ хийдэг практик ААН-үүдийн дунд хангалтгүй байна гэж гарчээ.<sup>139</sup>

Үүнээс гадна худалдааны салбарын ААН-үүд хүүхдүүдэд чиглэсэн бараа бүтээгдэхүүн,



**Хууль, эрх зүйн судалгаа**

Бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаанаас үүдэн хүүхдийн эрх зөрчигдөхөөс хамгаалах эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал

**Зар сурталчилгаа, маркетингийн үйл ажиллагаанд хүүхдийн эрхийг хүндэтгэх:**

Хүүхдийн эрхийн тухай хуулийн 4.1.5-д заасны дагуу<sup>140</sup> хүүхдийг нас, бие, сэтгэхүйн онцлогт тохирсон мэдээ, мэдээллээр хангах байдлаар эрхийг нь хамгаална. Мөн Зар сурталчилгааны тухай хуулийн 16 дугаар зүйлд<sup>141</sup> зааснаар аливаа

бизнесийн байгууллага зар сурталчилгаа бүтээх, байрлуулах, түгээхдээ хүүхдийн эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах үүрэгтэй. Хүүхдийн эрхийг хамгаалахын тулд зар сурталчилгаа бүтээх, байрлуулах, түгээхдээ эцэг, эх, асран хүмүүжүүлэгчийн нэр

<sup>137</sup> Хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит дүгнэлт, хэлэлцүүлэг (UPR): Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн хэрэгжилт, 2015 он

<sup>138</sup> Уул уурхайгаас үүдэлтэй шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдүүдэд үзүүлэх нөлөөллүүд, НҮБ-ын Хүүхдийн сан, 2017 он

<sup>139</sup> НҮБХХ, баримт бичгийн судалгаа, 2020, (n 40)

<sup>140</sup> Хүүхдийн эрхийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.5 дахь заалт

<sup>141</sup> Зар сурталчилгааны тухай хуулийн 16 дугаар зүйл



хүндийг бууруулах, тухайн бүтээгдэхүүнийг худалдан авахыг эцэг, эх болон бусад этгээдээс шаардахыг хүүхдэд шууд зөвлөх, ухуулах, бусад хэлбэрээр нөлөөлөх, тухайн бүтээгдэхүүнийг худалдан авсан, эсхүл аваагүйгээс бусад хүүхдээс давуутай буюу дор байдалд орно гэсэн ойлголтыг хүүхдэд бий болгох, хүүхдэд аюултай орон зай, нөхцөл байдлыг дүрсэлсэн дүрс, дуу авиа, эсхүл үг хэллэгийг зар сурталчилгаанд ашиглах, тухайн бүтээгдэхүүнийг хэрэглэхэд шаардагдах мэдлэг, дадлага, туршлагын төвшинг бууруулж буюу өсгөж сурталчлах, бүтээгдэхүүний үнийн талаар хүүхэд буруу ойлголт бий болгох, Хүнсний тухай хуулийн 3.1.8-д зааснаас бусад нялх, балчир хүүхдэд зориулж үйлдвэрлэсэн хүнс болон хооллох хэрэгслийг сурталчлах зэргийг хориглохоор зохицуулсан.<sup>142</sup>

Түүнчлэн, чихэр, давс, трансболон ханасан тос ихээр агуулсан хоол, хүнсний бүтээгдэхүүний зар сурталчилгаанд хүүхэд оролцуулахыг хориглосон. Зар сурталчилгааны тухай хуульд заасан энэхүү зохицуулалт нь олон улсын байгууллагуудаас өгдөг зөвлөмжийн

шаардлагыг ерөнхийдөө хангасан ч хамгийн гол нь маркектинг, зар сурталчилгаатай холбоотой хүүхдийн эрхийг хамгаалах чиг үүрэгтэй талуудын үүргийг тодорхой тусгахаас гадна сургалт хийх, мэдээллээр хангах чиглэлд төрийн байгууллагууд ажиллах шаардлагатай байна.

Монгол Улсын Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд эцэг эх, асран хамгаалагч, гэр бүлийн орчинд, багш, сургуулийн ажилтан сургуулийн орчинд, хуулиар үүрэг хүлээсэн төрийн байгууллага, хуулийн этгээд бусад орчинд өөрсдийн эрх, үүргээ хэрэгжүүлэх замаар хүүхдийг, түүний хөгжил, эрүүл мэнд, хүмүүжил, төлөвшилд сөрөг нөлөө үзүүлэхүйц тоглоом, ном, урлагийн бүтээл, мэдээ мэдээлэл, зар сурталчилгаа, цахим сүлжээнээс хамгаална гэж заасан. Энэ хуульд заасан эцэг эх, асран хамгаалагч, багш, сургуулийн ажилтан, төрийн байгууллага, хуулийн этгээд гэх мэт олон субъектийн үүргийг тодорхой болгох, хэрэгжилтэд хяналт тавих асуудлыг журамлах шаардлагатай.

## Цахим орчинд хүүхдийн эрхийг хамгаалах:

НҮБ-ын Хүүхдийн сангаас хийсэн судалгаанд дурдсанаар Монгол Улсын хэмжээнд нийт хүүхдүүдийн 82 хувь нь өдөр тутамдаа интернэт ашигладаг бөгөөд тэдний хамгийн түгээмэл хэрэглэдэг нийгмийн сүлжээ нь Facebook байна. Хүүхдүүдийн 85.5% нь Facebook-ын нэг болон түүнээс олон хаягтай.<sup>143</sup>

Судалгаанд оролцсон хүүхдүүдийн 90% нь интернэтээр ямар нэг хүүхдэд зориулагдаагүй, зохисгүй агуулга бүхий контент хүлээн авсан ч энэ тухайгаа эцэг эхдээ хэлээгүй байна.

Манай улсад хувь хүмүүс болон гэр бүлийг интернэт сүлжээгээр хангадаг бизнесийн байгууллагууд (Скаймедиа, Юнивишн гэх мэт) хүүхдийг цахим хүчирхийлэлд өртөхтэй (тухайлбал, зохисгүй мэдээ, мэдээлэл үзэхээс хамгаалах) холбоотой ямар нэгэн хариуцлага хүлээдэггүй, энэ тухай зохицуулсан хууль, эрх зүйн орчин бүрдээгүй байна.



<sup>142</sup> Нялх, балчир хүүхдийн хүнсний тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.8 дахь заалт

<sup>143</sup> НҮБ-ын Хүүхдийн сан "Монголын хүүхдүүдэд тулгарч буй нэн тэргүүний таван асуудал" <https://www.unicef.org/mongolia/mn/commitment-address-top-five-challenges-children-are-facing-mongolia>



### ■ Бүтээгдэхүүний хүүхдийн хөгжил, эрүүл мэндэд аюулгүй байдал:

Хүүхдийн хэрэглэх дуртай чихэр жимс, амтат ундаа, өглөөний хоол болон бусад өдөр тутмын хэрэглээний хоол хүнсний бүтээгдэхүүн нь гаднах сав, баглаа боодолдоо заавал нийт чихрийн агууламж, бусад химийн бодисын орц, найрлагыг хэрэглэгчдэд шууд харагдахаар үнэн зөв байрлуулсан байх шаардлагатай. Гэвч

Хүнсний тухай хуульд хүүхдэд зориулсан хүнсний бүтээгдэхүүний шошго мэдээлэлд тавигдах шаардлагын талаар ямар ч зохицуулалт байхгүй байна. Харин нялх, балчир хүүхдийн хүнсний тухай хуульд уг шаардлагыг тавьжээ. Тиймээс Хүнсний тухай хуулиар нийт хүүхдэд зориулсан хүнсний бүтээгдэхүүний орц найрлагын мэдээллийг стандартчилах шаардлагатай байна.

### ■ Байгалийн баялгийг ашиглах, үйлдвэрлэхтэй холбоотойгоор байгаль орчин, нийгэмд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийн улмаас хүүхдийн эрх зөрчигдөх

Олон улсын практикт уул уурхайн нөлөөллийн бүсэд амьдардаг иргэдийг нүүлгэн шилжүүлэх тохиолдолд энэ нь хүүхдийн эрхэд хэрхэн нөлөөлөх тухайд үнэлгээ хийдэг.<sup>144</sup>

Тухайлбал, нүүлгэн шилжүүлснээс үүдэн хүүхэд суралцдаг сургуулиасаа холдож, сурах эрхэд нь нөлөөлөх эсэх, мөн байгаль орчны сөрөг нөлөөлөл хүүхдийн эрүүл мэндэд нөлөөлөх эсэх гэх мэтээр нийгмийн нөлөөллийн үнэлгээнд хүүхдийн эрхийн асуудлыг хамааруулж үздэг.<sup>145</sup>

Гэтэл Монгол Улсын Ашигт малтмалын тухай хууль, Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хуульд хүүхдийн эрхийн зөрчилтэй холбоотой зохицуулалт байхгүй. Хуримтлагдах нөлөөллийн үнэлгээ болон байгаль орчны нөлөөллийн үнэлгээнд хүүхдийн эрхийн асуудал тусгагдаагүй, зөвхөн иргэд гэж ерөнхийлөн хамруулсан нь хүүхдийн насанд хүрсэн хүнээс илүү эмзэг байдал, онцлогийг харгалзаагүй хайхрамжгүй явдал гэж үзэж байна.

<sup>144</sup> НҮБ-ын Хүүхдийн сан 'Хүүхдийн эрх ба Уул уурхай' 2017 [https://sites.unicef.org/csr/files/FINAL\\_Child\\_Rights\\_and\\_Mining\\_Toolkit\\_060217.pdf](https://sites.unicef.org/csr/files/FINAL_Child_Rights_and_Mining_Toolkit_060217.pdf)

<sup>145</sup> Ibid.



## Залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт:

Хөдөлмөрийн зах зээлд албан ёсоор гараагүй ч их дээд сургуульд суралцахын хажуугаар ажил хийж, санхүүгийн орлоготой болох хүсэлтэй залуучууд сүүлийн жилүүдэд ихээхэн нэмэгдэж байна. Монгол Улсын хөдөлмөрийн насны хүн амын 47.5 хувь нь залуучууд бөгөөд хотын залуучуудын 39.2%, хөдөөгийн залуучуудын 22.2% нь хөдөлмөр эрхэлж байна. Түүнчлэн “Орлоготой оюутан” үндэсний хөтөлбөр боловсруулах зорилгоор хийсэн судалгаанд дурдсанаар 10 оюутан тутмын 7 нь цагийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх хүсэл сонирхолтойгоо илэрхийлжээ.<sup>146</sup>

УИХ-аас 2017 онд баталсан Залуучуудын хөгжлийг дэмжих тухай хуулийн 11.1.9 дэх заалтад “хувийн хэвшлийн байгууллага (100 ба түүнээс дээш ажилтантай) нийт ажилтны 5 хувьтай тэнцэхүйц оюутны цагийн ажлын орон тоо гаргах”, 11.3 дахь хэсэгт Засгийн газраас үүнтэй холбоотой журам боловсруулах тухай заасан.

Дээрх хуулийн дагуу 2020 оны 6 дугаар сарын 19-нд Засгийн газраас “Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэх журам”-ыг баталжээ. Тус журамд, цагийн хөдөлмөр нь оюутны хүсэл, сонирхол, сонголт, хэрэгцээнд тулгуурласан байх, тухайн ажлын үнэлгээнд тохирсон цалин хөлстэй байх, оюутны эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, бие хүний төлөвшил, хичээл сургалтад сөргөөр нөлөөлөхгүй байх зэрэг зарчим баримтлахыг бизнесийн байгууллагуудад үүрэг болгосон байна. Бизнесийн байгууллагууд цагийн хөдөлмөр эрхлүүлэхдээ эдгээр зарчмыг анхаарч, хүний эрхийн магадлан шинжилгээндээ тусган, тогтмол хянаж ажиллах шаардлагатай юм.



## Хүүхэдтэй ажилтан, бага насны хүүхдээ асран хамгаалах үүрэгтэй ажилтнууд:

Шинэчилсэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгагдсан нэг эерэг зохицуулалт бол ажил олгогчийн үндсэн үүргийн талаарх 43 дугаар зүйлийн 3-т зааснаар ажил олгогч нь ажил, амралтын цагийг зохицуулах, хөдөлмөр эрхлэлтийн уяанхатан нөхцөл хэрэглэх зэргээр ажилтны ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлэх, хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах замаар ажилтны хүүхдэд ээлтэй хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлэх явдал юм. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу ажил олгогч нь хүүхэд хамгааллын бодлого хэрэгжүүлэх үндсэн үүрэгтэй субъект бөгөөд энэ үүргээ хүүхэдтэй, хүүхэд асрах үүрэгтэй ажилтнуудынхаа ажил амьдралын

тэнцвэрийг хангах байдлаар хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм. Гэвч хүүхдийн эрхэд өндөр ач холбогдолтой энэхүү үүргийг хэрхэн хэрэгжүүлэх, тодруулбал, ажил амьдралын тэнцвэрийг хадгалахын тулд ямар арга хэмжээ авах нь тодорхойгүй тул хэрэгжихгүй, зөвхөн цаасан дээр үлдэх эрсдэлтэй байна. ААН-үүд нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхдээ бага насны хүүхэдтэй ажилтныг илүү цагаар ажиллуулдаг эсэх, ажлын цагийг багасгах, шаардлагатай тохиолдолд чөлөө олгох гэх мэт дэмжих үйл ажиллагаа хэрэгжүүлдэг эсэхээр магадлан шинжлэх хэрэгтэй бол төрөөс энэ тал дээр цаашид хэрхэн ажиллах талаар чиглэл, зааварчилгаа өгөх шаардлагатай байна.

<sup>146</sup> ХНХЯ “Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэх журам батлагдлаа” 2020 <https://mlsp.gov.mn/content/detail/753>



## Орон нутгийн малчин иргэдийн эрх:

Уул уурхай болон түүнийг дагасан тээврийн үйл ажиллагаанаас үүдэж малчдын эрх багагүй зөрчигдөж байна. Ялангуяа малчдын эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол болон байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрх зөрчигдөж байгааг дээр дурдсан билээ. Малчдын эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрхээс гадна малчин хүний амьдралын онцлог нөхцөл байдалтай холбоотойгоор тулгамдаж буй зарим эрхийн асуудлыг энэ хэсэгт авч үзлээ.

### Малчдын өв уламжлалаа хадгалж үлдэх соёлын эрх:

Цуврал хэлэлцүүлгүүдээр малчин иргэдийн төлөөлөл

“Бидэнд өв уламжлалаа хадгалж үлдэх, нүүдлийн мал аж ахуйгаа эрхлэх эрх байна уу? Өнөөдөр малчид бид орших уу, эсхүл эс орших уу гэдэг асуудалтай тулгараад байна” гэсэн санааг цөөнгүй илэрхийлж байв. Мөн “Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэний нийгмийн байгууллагууд

“Малчдын эрх ашгийг хамгаалж, гомдлыг барагдуулах, нөхөн олговор олгохтой холбоотой үйл ажиллагаа явуулахад ААН-үүд болон төрийн байгууллагууд малчдыг үндэсний соёлын өвийг тээгч гэж хардаггүй, тэдний соёлын эрхийг огт хайхардаггүй, бас малчин өрхийг мал аж ахуй эрхэлж байгаа бизнес эрхлэгчид гэж хардаггүй, тэдний малаасаа болон бэлчээрээс авах ашиг, үр шимийг бодитой тооцож чаддаггүйгээс болж эрхийг нь зөрчдөг” гэж хэлж байлаа.

### Малчдад олгох нөхөн олговрын асуудал:

Мал нь малчин иргэдийн амьжиргааны гол эх үүсвэр, санхүүгийн үндсэн орлого нь билээ. Гэтэл уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэйгээр амьжиргааны гол эх үүсвэр болох малынх нь ашиг шим буурч байна. Хэлэлцүүлгийн үеэр Дорноговь аймгийн Элдэв багийн малчин

“Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй утаа униар, шороо тоосжилтоос болоод бидний эрүүл мэндээс гадна мал, амьтны эрүүл мэнд ч хохирч байна. Малынхаа ноосыг тушаах гэхээр утаа, тоосонд дарагдсан байна гээд талыг нь авдаггүй” гэж ярьж байв.

Гэвч манай улсад малын ашиг шим буурч байгаа асуудлыг эдийн засгийн хохиролд тооцох, нөхөн төлбөр олгох эрх зүйн зохицуулалт одоогоор байхгүй байна.

### Нөлөөллийн менежмент:

Уул уурхайн үйл ажиллагааны үе шат бүхэн орон нутагт биет ба биет бус нөлөөлөл үзүүлдэг. Уул уурхайн ААН нь аливаа сөрөг нөлөөллийг бууруулах, арилгах менежментийн төлөвлөгөө боловсруулж, хэрэгжүүлдэг. Тус төлөвлөгөө болон тайланд нь дурдсанаар, зарим уул уурхайн компаниас нөлөөллийн бүсийн өрхүүдтэй гэрээ хийх, нөхөн олговор олгохтой холбоотой маргаан, санал гомдол одоог хүртэл тасрахгүй байна. Гэрээний дагуу айлуудыг нүүлгэн шилжүүлэхдээ худаг барьж өгөөгүй, мөнгийг дутуу өгсөн зэрэг гомдол гарч байна.

Хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэдийн төлөөлөл нөлөөллийн бүсийн менежмент хангалтгүй хэрэгжиж буйг Ханги-Мандал чиглэлийн төмөр зам, авто замын жишээгээр илэрхийлж байв.

“Анх зам тавьж эхлэхэд тоосжилтоос болоод олон мал уушгины өвчнөөр үхсэн. Бас цөөнгүй хүмүүс эмнэлэгт хэвтсэн. Эмнэлгийн тодорхойлолтууд ч гарсан. Гэтэл одоо нөхөн олговор олгох болохоор хэн хариуцах нь тодорхойгүй болчихлоо” гэж ярьж байв.

Уул уурхай болон дэд бүтцийн төслүүдийн байгаль орчны үнэлгээ хийх аргачлалыг 2013 онд Засгийн газрын 374 дүгээр тогтоолоор баталсан бол нийгмийн нөлөөллийг үнэлэх аргачлалыг одоо болтол боловсруулаагүй байна.





Нийгмийн нөлөөллийн үнэлгээ хийхгүй байгаа нь нүүлгэн шилжүүлэлт, нөхөн олговор, амьжиргааг нөхөн сэргээх хөтөлбөр байхгүй гэсэн үг юм. Тиймээс уул уурхай болон бүтээн байгуулалтын бүсэд амьдарч буй иргэдийн тэр дундаа малчдын нийгэм эдийн засгийн ямар эрхүүд хөндөгдөх, ямар хохирол учрах зэргийг цогцоор тодорхойлж,

хариу арга хэмжээ авах механизм манай улсад бүрдээгүй байна.<sup>147</sup>

Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас зөрчигдсөн эрхийн тухай тоо баримтууд, бодит жишээнүүдийг тайлангийн дээрх хэсгүүдэд авч үзлээ.

### 3.2.Г. ЗӨРЧИГДСӨН ЭРХЭЭ СЭРГЭЭЛГЭХ, ХОХИРЛОО БАРАГДУУЛАХ ЭРХ

Хэлэлцүүлгүүдэд оролцогчдын санал болон баримт бичгийн судалгаанд үндэслэн “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын “Тулгуур зарчим 3: Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизм”-д дурдсан санал зөвлөмжийн дагуу Монгол Улсад иргэдийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хохирлыг барагдуулахдаа

шүүхээр хэрэг хянан шийдвэрлэх механизм, шүүхийн бус төрийн оролцоотой механизм болон төрийн оролцоогүй бусад механизмыг ашиглан үр дүнтэй шийдвэрлэх, хохирлыг барагдуулахтай холбоотой асуудлыг дор авч үзлээ.

#### Шүүхийн хэрэг хянан шийдвэрлэх журмаар зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах эрхийн талаар:



**Шүүхэд гаргасан нэхэмжлэл, гомдлыг хэлэлцэх хугацаа урт, сунжрах хандлага их байна.**

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хохирлыг барагдуулах шүүхээр хянан шийдвэрлэх ажиллагаа удаашрах, сунжрах тохиолдол их байгааг цуврал хэлэлцүүлгийн үеэр иргэний нийгмийн байгууллагуудын төлөөллүүд болон цөөнгүй иргэд дурдаж байв. Ялангуяа шүүхээр хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа цаг их авдаг, сунжрах магадлалтайг ашиглаж, бизнесийн байгууллагууд хүний эрхийг зөрчдөг гэдгийг онцолж байлаа. Тухайлбал, иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл, зөрчигдсөн эрх сэргээлгэхээр шүүхэд хандсан ч шүүх дээр нэг хэрэг 3-4 жил болж сунжирдаг.

Эргээд Дээд шүүхээс анхан шатны шүүх рүү буцаагдах зэргээр хугацаа их алддаг тул

сүүлдээ хохирлоо ч барагдуулж чадахгүй хэргээ хаях тохиолдол гардгийг дурдаж байсан юм. Шүүхээр хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа удаашрах, шүүхийн үйлчилгээ үр дүнгүй байх, сунжрах нь түгээмэл тохиолддог асуудал бөгөөд Монгол Улсын Дээд шүүхийн ерөнхий шүүгч Д.Ганзориг шүүхийн үйлчилгээг чанаржуулахын тулд хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулиудад нэмэлт өөрчлөлт хийх шаардлагатайг 2021 оны 10 дугаар сард болсон “Шүүх эрх мэдэл, хууль сахиулах байгууллагын алба хаагчдын Үндэсний анхдугаар чуулган” дээр хэлсэн байна.<sup>148</sup>

Хэргийг хугацаанд нь шийдвэрлэхгүй удаах нь шүүхийн ачаалалтай холбоотойг “Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлэгт оролцсон оролцогчид хөндөж байсан юм.

<sup>147</sup> НҮБХХ, баримт бичгийн судалгаа, 2020 (n 40)

<sup>148</sup> Н.Саранчимэг “Шүүхэд хандаад чирэгддэг, цаг хугацаа алддаг байж болохгүй” МОНЦАМЭ, 2021 <https://montsame.mn/mn/read/278319>



Хэлэлцүүлгийн үеэр нэгэн шүүгч

“ Шүүгчийн орон тоо дутмаг байгаагаас зарим дүүргийн шүүх маш ачаалалтай байгаа нь үнэн. Ачааллыг бууруулахын тулд орон тоог нэмэх нь чухал. Шүүгчийн туслах, нарийн бичгийн тоог нэмэгдүүлэх, тахарын асуудлыг шийдвэрлэх, шүүхийн танхимыг сайжруулах асуудлууд үнэхээр чухал байна.” гэсэн бол өөр нэгэн шүүгч

“ ХУД-ийн шүүхийн хувьд нэг шүүгчид хамгийн дээд тал нь 230 хэрэг ногдож байна. Надад чг одоо 180 хэрэг байна. Шүүх засаглал бол иргэдийн эрхийг хамгаалах ганц институци. Тиймээс иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах, баталгаажуулах энэ чухал институци эдийн засгийн хувьд хангалттай сайн баталгаатай байх ёстой гэдгийг иргэд ойлгож ухамсарлах хэрэгтэй байна” гэж байв.

Тиймээс шүүхийн дэд бүтцэд анхаарч, ачааллыг бууруулах асуудлыг шийдвэрлэх нь иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай Олон Улсын Пактын 14 дүгээр зүйлд заасны дагуу иргэний зөрчигдсөн эрхээ хараат бус, шударга шүүхээр зохих хугацаанд хойшлуулашгүйгээр шийдвэрлүүлэх эрхийг хангаж, эдлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм. Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 9 дүгээр зүйл, Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 10 дугаар зүйл, Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 34.3 дугаар зүйлд тус тус заасан шүүн таслах ажиллагаа тасралтгүй явах зарчим болон Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай Олон Улсын Пактын 14 дүгээр зүйлд заасны дагуу шүүх хуралдааныг зохих хугацаанд шийдвэрлэх талаар хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, цаашлаад шүүх засаглалын нийгэм, эдийн засгийн баталгааг сайжруулах, дэд бүтцийг хангахад төрөөс онцгой ач холбогдол өгч, шийдвэрлэх хэрэгтэй байна.

**Шүүхэд гаргасан хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой хэрэг маргааныг шийдвэрлэхээс татгалзах, нэхэмжлэлийг буцаах хандлага их байна.**

“Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлэгт оролцсон хуульч, өмгөөлөгчид шүүхэд өгсөн нэхэмжлэл, гомдлыг шийдвэрлэхээс татгалзах, буцаах асуудлаас үүдэн иргэд гомдлоо шийдвэрлүүлж чадаагүй тохиолдол гардгийг дурдаж байв. Тухайлбал, хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл

“ Шүүхэд малчин иргэдийн эрх ашиг зөрчигдсөнтэй холбоотой гомдол гаргаад явахаар эрх зөрчигдсөнийг хүлээн зөвшөөрөхгүй байх, тухайн гомдлыг шийдвэрлэхгүйн тулд яаж нэхэмжлэлээс татгалзах вэ? Хэрхэн хэргийг шийдвэрлэхгүй байх вэ? гэдэгт илүү анхаардаг юм шиг санагддаг. Өмнөговь аймгийн малчин иргэдийн эрх ашгийг хамгаалаад гомдол гаргаад явтал эцэст нь манай байгууллагыг шүүхэд гомдол гаргах, төлөөлөх эрхгүй байгууллага байна гэсэн үндэслэлээр нэхэмжлэл буцаасан” гэж байв. Мөн стратегийн өмгөөлөл хийдэг нэгэн өмгөөлөгч, нийтийн эзэмшлийн газарт ААН авто зогсоол барьснаар иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрхийг зөрчсөнтэй холбоотой хэргийг иргэний хэргийн шүүхээр шийдвэрлүүлэхээр нэхэмжлэл гаргахад Засаг даргад гомдол гарга гэсэн үндэслэлээр буцаасан тухай ярьж байсан. Эдгээрээс харахад шүүгчид хүний эрхийн зөрчилд ач холбогдол өгч хэргийг шийдвэрлэх, нийтийн эрх ашигтай холбоотой хэргийг заавал шаардлагатайгаас бусад тохиолдолд буцаахгүйгээр шийдвэрлэхтэй холбоотой зохицуулалтыг холбогдох хууль тогтоомжид тусгах шаардлагатай байна.



Манай аймагт 2015 оны 12 дугаар сарын 31-ний өдөр ... ХХК-д ашиглалтын тусгай зөвшөөрөл олгосон. Энэ нь Дорноговь аймгийн Даланжаргалан сум болон манай аймгийн Шивээговь сум бүхэлдээ, мөн Төмөр сумын урд талын хэсэг ороод нийт 3 сум дамнасан 5447,21 га хэмжээтэй талбайг хамарсан. Энэ тусгай зөвшөөрлийг цуцлуулахаар Нийслэлийн захиргааны хэргийн шүүх дээр 2017 оноос хойш стратегийн өмгөөлөл хийж байна. Гэтэл хэргийг шийдвэрлэхгүй хойшлуулах, анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг давж заалдах шатны шүүхээс хүчингүй болгох зэргээр маш их хүндрэл учруулж байна.

Говийн болон зүүн бүсийн хэлэлцүүлэгт оролцогч, 2021 оны 11 дүгээр сарын 12

Мөн шүүх нэхэмжлэлийг буцаахад шүүгчийн хандлагаас гадна бусад хүчин зүйлс ч нөлөөлж байгааг хэлэлцүүлэгт оролцсон шүүгчид хэлж байлаа. Тухайлбал, нэгэн шүүгч

“Шүүхээр хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд гардаг нэг хүндрэл бол хэргийн оролцогч талууд хаяг дээрээ байхгүй байх. Бизнесийн байгууллагуудын хаяг бүртгэлтэй холбоотой асуудлыг бодлогын түвшинд шийдвэрлэхгүй бол нэхэмжлэл гаргасан ч хаяг дээрээ байхгүйгээс асар их чирэгдэл үүсдэг. Шүүхээс нэхэмжлэл буцаадаг гэдэг ойлголт үүнтэй холбоотой. Бүртгэлийн тогтолцоог сайжруулчихвал нэхэмжлэл буцдаг асуудал эрс багасна.” гэсэн юм.

Тиймээс Хуулийн этгээдийн улсын бүртгэлийн тухай хууль болон Иргэний улсын бүртгэлийн тухай хуульд ААН болон иргэд хаягийн өөрчлөлтөө нэн даруйд нь заавал бүртгүүлж байх, бүртгүүлээгүй тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэх тухай зохицуулалтыг нарийвчлан тусгах байдлаар шийдвэрлэх шаардлагатай байна.

Түүнчлэн хэргийн оролцогчдыг эрх тэгш оролцоогоор хангах, хариуцагчийг хайж олох зэрэг чухал үүргүүдийг гүйцэтгэдэг тахарын байгууллагыг эргүүлэн бий болгох шаардлагатайг хэлэлцүүлэгт оролцсон хэд хэдэн шүүгч дурдаж байв.

Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд нийтийн эрх ашигтай холбоотой нэхэмжлэл гаргах, шийдвэрлэх зохицуулалтуудыг оруулах шаардлагатай.

“Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл

“Эрх зүйн орчныг сайжруулах чиглэлээр зөвлөмж хэлэхэд нийтийн эрх ашигтай холбоотой нэхэмжлэлийг захиргааны хэргийн шүүхээр хянан шийдвэрлэх ажил алдаа оноотой ч яваад байгаа. Харин иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд нийтийн эрх ашигтай холбоотой нэхэмжлэлийг хүлээн авах, шийдвэрлэх асуудал огт яригдахгүй байна. Тиймээс үүнийг хүлээн зөвшөөрч, шийдвэрлэх нь маш чухал. Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх журмаар нийтийн эрх ашигтай холбоотой нэхэмжлэлийг хүлээн авах, улсын тэмдэгтийн хураамжаас чөлөөлөгдөх, эрх нь зөрчигдсэн иргэд хамтдаа нэхэмжлэл гаргах боломжуудыг одоо шинэчлэгдэх гэж байгаа Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд тусгах хэрэгтэй” гэсэн санал хэлж байв.

Үүнтэй холбоотойгоор Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулахдаа нийтийн эрх ашиг хөндсөн нэхэмжлэлийг тодорхойлох, тухайн нэхэмжлэлийг хүлээн авахдаа улсын тэмдэгтийн хураамжаас чөлөөлөх, нийтийн эрх ашиг хөндсөн асуудалд хэд хэдэн нэхэмжлэгчид хамтран нэхэмжлэл гаргах зэрэг шинэлэг зохицуулалтууд тусгах шаардлагатай байна.



Олон улсад “Class Action Lawsuit” гэж нийтийн эрх ашиг хөндөгдсөн хэрэг дээр нэгээс илүү нэхэмжлэгчид хамтран ААН, төрийн байгууллагын эсрэг гаргах иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх журмаар шийдвэрлэгддэг нэхэмжлэлийн хэлбэрийг хэлдэг. Анх АНУ-д үүсэж хөгжсөн ч АНУ төдийгүй Европ болон дэлхийн олон улс оронд иргэний шүүхээр шийдвэрлэдэг практик болж дэлгэрчээ.<sup>149</sup> Нэхэмжлэгчид хамтран нэхэмжлэл гаргах олон улсын энэхүү сайн жишгийг манай улсад хэрэгжүүлснээр шүүхийн ачаалал буурах төдийгүй нийтийн эрх ашгийг хөндсөн хэрэгт ач холбогдол өгөх, хүний эрхийг чухалчлах хандлага сайжрах боломжтой юм.

Түүнчлэн нийтийн эрх ашигтай холбоотой нэхэмжлэлд сөрөг нэхэмжлэл гаргахыг хязгаарлах зохицуулалт хийх ч боломжтой юм. Олон улсад бизнес ба хүний эрхийн хүрээнд Anti-SLAPP зохицуулалтыг хууль тогтоомжид тусгахыг уриалдаг.<sup>150</sup> Монгол Улсын хувьд Эрүүгийн хуулийн 14.3 дугаар зүйлд зааснаар “өөрийн, эсхүл бусдын хууль ёсны ашиг сонирхлыг хөндсөн аливаа мэдээллийг олон нийтэд тараах, тараалгахгүй байхын тулд хэвлэн нийтлэгчийн хуульд нийцсэн үйл ажиллагаанд хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлсэн, эсхүл төлбөр төлж зориуд нийтлүүлээгүй, эсхүл эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолд нь ноцтой хор уршиг учруулахаар сүрдүүлсэн бол эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалттай. Энэ нь бусад улсын хууль эрх зүйн Anti-SLAPP зохицуулалттай харьцуулахад хангалтгүй байна. Тухайлбал АНУ-ын Калифорния мужийн Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд<sup>151</sup> хэрвээ байгууллагын ажил хэргийн нэр хүндэд халдсан шүүхийн маргаан олон нийтийн эрх ашиг, хүний эрх, эрх чөлөөтэй хамааралтай бол SLAPP-Back буюу олон нийтийн оролцоо, дуу хоолойг хаах, заналхийлэх стратеги ашигласан гэдэг үндэслэлээр сөргүүлэн

нэхэмжлэл гаргах, олон нийтийн эрх ашиг, хүний эрх, эрх чөлөөг хамаарч байгаа тохиолдолд шүүхээр шийдвэрлэх ажиллагааг олон нийтэд ил тод байх, хариуцагчид урьдчилан ямар нэгэн арга хэмжээ авахыг хориглох гэх мэт хүний эрх хамгаалагчдыг хамгаалсан сайн зохицуулалтууд цөөнгүй байна.



**Шүүгч, хуульч нар хүний эрхийн зөрчилд ач холбогдол өгөхгүй байх, шүүхийн шийдвэрлэх ажиллагаанд олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээг хэрэглэдэггүй асуудал**

Цуврал хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэд шүүхийн хянан шийдвэрлэх ажиллагааг удирдан явуулдаг шүүгч нар хүний эрхийн мэдрэмжгүй, олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээг хэрэглэдэггүй гэж үзэж байна. Түүнчлэн “Зөрчигдсэн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлэгт оролцсон оролцогчид олон улсын хүний эрхийн гэрээг шүүхэд хэрэглэхтэй холбоотой асуудлуудыг хөндсөн юм. Мөн эрүүгийн хэрэг шийдвэрлэх цагдаа болон прокурорын байгууллага нь хүнийг олон цагаар хаалгаа сахиулан суулгаж залхаадаг гэсэн мэдээллүүд өгч байв.

2016 онд баталсан Монгол Улсын Олон Улсын гэрээний тухай хуулийн 33 дугаар зүйлд заасны дагуу Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээг шүүх хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд хэрэглэх үүрэгтэй. Гэтэл Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээг шүүхээр шийдвэрлүүлж буй иргэн, эрүү болон захиргааны хэргүүдэд хэрэглэх байдал цөөн байгааг шүүхийн шийдвэрийн нэгдсэн санд бүртгэгдсэн шүүхийн шийдвэрүүдээс харж болохоор байна.<sup>152</sup>

<sup>149</sup> Википедиа “Класс акшин нэхэмжлэл” 2022 [https://en.wikipedia.org/wiki/Class\\_action](https://en.wikipedia.org/wiki/Class_action)

<sup>150</sup> Бизнес ба хүний эрхийн мэдээллийн төв ‘Компанийн эрх зүйн хариуцлага тайлан 2020- Хүний эрх хамгаалагчдыг хамгаалах нь: Зүүн Өмнөд Ази дахь хэргүүдээс’ <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/defending-defenders-challenging-malicious-lawsuits-in-southeast-asia/>

<sup>151</sup> Хэвлэл мэдээлэлд эрх чөлөөг олгох нь ‘Калифорния’ Anti-SLAPP хууль <https://www.rcfp.org/anti-slapp-guide/california/>

<sup>152</sup> Шүүхийн шийдвэрийн нэгдсэн сан <http://old.shuukh.mn/>



**Зарим материаллаг хуульд хүний эрх, эрх ашгийг зөрчихтэй холбоотой хүлээх үүрэг хариуцлагыг тодорхой тусгаагүйгээс шүүхэд зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэхээр гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэхэд хүндрэлтэй байна.**

“Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлэгт оролцсон оролцогчид зарим материаллаг хуульд хүний эрхийг нарийвчлан тусгах шаардлагатайг онцолж байлаа. Тухайлбал, нийтийн эзэмшлийн газарт хувийн авто зогсоол барьснаар иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх, хөдөлгөөнд аюулгүй оролцох эрх зөрчигдөж байгаатай холбогдуулан стратегийн өмгөөлөлхийсэн нэгэн өмгөөлөгч

**“Тухайн хэрэгтэй холбоотой шүүхэд гомдол гаргахад Авто замын тухай хуульд болон бусад хуульд энэ эрх ингэж зөрчигдлөө гээд бариад авчих хуулийн заалт байхгүй болохоор эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх зөрчигдөж байна гэж ерөнхий байдлаар хандахаас өөр арга байгаагүй”-г хэлж байв.**

Үүнтэй нэгэн адил, энэхүү судалгаанд дурдагдсан Монгол Улсад тулгамдаж буй зарим эрх, тухайлбал, эрүүл аюулгүй хоол хүнсээр хангагдах эрх нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Хүнсний тухай хуульд нарийн тодорхой тусгагдаагүй байна. Монгол Улсын иргэн эрүүл, аюулгүй хоол хүнсээр хангагдах эрхтэй эсэх нь ч тодорхойгүй. Тиймээс Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, олон улсын хүний эрхийн гэрээ, конвенцид заасан хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй материаллаг хуулиудад нарийн тодорхой тусгаснаар хүн өөрийнхөө эрхийг эдлэх боломжоор хангагдах, тухайн эрхийг төр болон гуравдагч этгээд зөрчсөн тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэж, эрхээ сэргээлгэхээр шүүхэд хандах бололцоо бүрдэх юм.



**ХАБЭА болон Байгаль орчинтой холбоотой урьдчилан сэргийлэх, хянах үүргээ хэрэгжүүлээгүй ААН-ийн удирдлагад хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалтыг бий болгох**

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасны дагуу үүргээ биелүүлээгүй, зөрчил гаргасан хэргүүдэд ХАБЭА хариуцсан ажилтанд хариуцлага хүлээлгэхээс биш, ХАБЭА стандартыг хангах дотоод хяналтын үйл ажиллагаа явуулах, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх үүрэгтэй ААН-үүд хариуцлага хүлээхгүй байгааг дээр дурдсан билээ. Мөн АББД-тай холбоотой хэрэгт дарамт учруулсан, хүчирхийлэл үзүүлсэн этгээдэд хариуцлага хүлээлгэж байгаа ч дарамт хүчирхийллийг үл тэвчих орчин бүрдүүлэх, тухайн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх үүрэгтэй ажил олгогчид үүргээ биелүүлээгүй үндэслэлээр Эрүүгийн болон Зөрчлийн хуулиар хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн тогтолцоо байхгүй байна.

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлүүдийг бусад улс орнуудад шүүхийн болон шүүхийн бус журмаар хэрхэн шийдвэрлэж буйг судалж үзэхэд ихэнх улс оронд ААН-ийн урьдчилан сэргийлэх үүрэг буюу англиар “duty of care” гэх үүргийг хуульд нарийвчлан тусгаж өгдөг байна. ААН-үүд үйл ажиллагаа явуулахдаа хүний эрхийн аливаа зөрчил гаргахгүй байхад анхаарч, урьдчилан сэргийлэх зорилгоор үнэлгээ хийх, сургалт орох, ажилтнууддаа мэдээлэл өгөх, аудит хийлгэх зэрэг олон үүрэг хүлээсэн байдаг.<sup>153</sup>



Манай улсын хувьд ажил олгогч, ААН-ийн урьдчилан сэргийлэх үүргийг Хөдөлмөрийн тухай, Хүнсний тухай хууль болон Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хуульд “дотоод хяналтын тогтолцоо бий болгох” зэргээр ерөнхий байдлаар тусгасан байдаг ч урьдчилан сэргийлэх үүргийг хэрхэн хэрэгжүүлэх, хэрэгжүүлээгүйгээс үүдсэн хүний эрхийн зөрчилд ямар хариуцлага хүлээлгэх тухай нарийн зохицуулалт байхгүй байна.



**Нотлох баримт гаргаж өгөх боломжгүй байдал, эсхүл нотлох баримт шаардлага хангахгүй байх үндэслэлээр хэргээ шийдвэрлүүлэх боломжгүй байна.**

Говийн бүсийн хэлэлцүүлгийн үеэр нэгэн иргэн

“Цогтцэций суманд үйл ажиллагаа явуулдаг уул уурхайн компанийн гаргасан зөрчлөөс үүдэлтэй хохирлыг нэхэмжлэхээр нийт 700 сая төгрөгийн хохирлын үнэлгээ тогтоолгоод шүүхэд өгсөн. Эцэст нь хохирлын үнэлгээ тогтоосон байгууллагыг үнэлгээ тогтоох эрхгүй байгууллага байна гэсэн үндэслэлээр хэргийг хүчингүй болгосон. Үндсэндээ бичиг баримт хангалтгүй гэдэг үндэслэлээр хэргийг хаасан. Үүнээс харахад шүүгч нарт хүний эрхийг хүндэтгэх хандлага алга. Тиймээс хүний эрхийг хүндэтгэх боловсролыг бүх шатанд олгох хэрэгтэй” гэж байлаа.

Зарим улсад хүний эрхийн зөрчил, нийтийн эрх ашигтай холбоотой хэргүүдэд хохирогч буюу нэхэмжлэгч тал биш харин хариуцагч тал буюу зөрчил гаргасан тал нь нотлох баримт бүрдүүлж өгөх үүрэг (burden of proof) хүлээдэг байна.<sup>154</sup> Тухайлбал, Франц Улсад ААН урьдчилан сэргийлэх үүргээ биелүүлээгүй, эсвэл хайхрамжгүй хандсанаас болж иргэний эрх зөрчигдсөн гэж үзвэл тухайн ААН урьдчилан сэргийлэх үүргээ хангалттай биелүүлсэн гэдгээ нотлох үүргийг оноосон байдаг.<sup>155</sup>

Мөн Европын зөвлөлөөс гаргасан CM/Res (2016) 3 тоот зөвлөмжид Европын улс орнуудыг бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрх зөрчигдсэн хэрэг маргааныг шийдвэрлэхдээ иймэрхүү уян хатан аргыг ашиглаж, компаниуд урьдчилан сэргийлэх үүргээ хангалттай биелүүлсэн гэдгээ нотлох баримтуудыг гаргаж өгөх шаардлагыг тусгасан байна.<sup>156</sup>

Цуврал хэлэлцүүлгээс харахад манай улсын хувьд иргэд ААН-ийн үйл ажиллагааны улмаас учирсан хүний эрхийн хохирлыг барагдуулж чадахгүй тохиолдолд дээрх зөвлөмжийн дагуу нотолгооны зарим үүргийг хариуцагч талд ногдуулах байдлаар шийдвэрлэх боломжтой байж болох юм.



**Зарим эрхийн зөрчил болон гэмт хэрэгт хуулийн этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх явдал практикт хэвшээгүй байна.**

Олон улсын гэрээнд шүүхээр хариуцлага тооцож, таслан зогсоох арга хэмжээг авах ёстой онц ноцтойд тооцогддог хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр эрхлэлт, хүн худалдаалах гэмт хэргүүд манай улсад цагдаагийн байгууллагад бүртгэгддэг ч шүүхээр шийдвэрлэгдэж хуулийн хариуцлага хүлээсэн тохиолдол бараг байхгүй байна. Тухайлбал, 2020 оны Монгол Улсын хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит түгээмэл хэлэлцүүлэгт зориулан гаргасан төрийн бус байгууллагуудын Сүүдэр илтгэлд Жендэрийн тэгш эрхийн төрийн бус байгууллага хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөрийн нэг хэлбэрт орж байгаа морь унаач хүүхдүүдийн асуудал, хүүхдээр хүчээр мал маллуулах, гуйлга гуйлгуулах зэрэг гэмт хэргүүд цагдаагийн байгууллагад бүртгэгдсэн ч шүүхээр шийдвэрлэгдэж, хуулийн хариуцлага хүлээлгээгүйг тусгасан байна.<sup>157</sup>

<sup>154</sup> Европын Зөвлөл 'Бизнес ба хүний эрх: Хуульчдад зориулсан гарын авлага' 2018 Handbook-Business-Human-Rights\_ENG.pdf

<sup>155</sup> Ibid.

<sup>156</sup> Европын зөвлөлийн CM/Res(2016)3 тоот зөвлөмж

<sup>157</sup> НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл (n 1) мөр 66.



Хөдөлмөрлөх зарим эрхийн зөрчил буюу тухайлбал, хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр эрхлэлтэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх туршлага бий болгох, мөн орон нутгийн иргэдийн эдийн засаг, амьжиргааны эх үүсвэр болсон малын ашиг шим буурах асуудлыг эдийн засгийн хохиролд тооцох эрх зүйн зохицуулалтууд бий болгох шаардлагатай байна.

Түүнчлэн хуулийн этгээдэд эрүүгийн шинжтэй гэмт хэрэгт хариуцлага тооцох асуудал одоо хүртэл практикт хэрэгжихгүй байна. Нээлттэй нийгэм форумас гаргасан “Монгол Улсад хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхэд тулгамдаж буй асуудал” судалгаанд хэдийгээр хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн зохицуулалт боловсронгуй болсон ч хэрэгжилт хангалтгүй, шүүхээр шийдвэрлэж буй гэмт хэргийн тоо цөөн байна гэж дүгнэжээ.<sup>158</sup> Мөн Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хуульд заасан зөрчил, гэмт хэргийн үйлдлийн шинж давхацсан, хохирлын хэмжээ, хүний амь нас, эрүүл мэндэд учруулсан хор уршиг зэргээр ялгахад төвөгтэй байгаа нь практикт хэрэгжихэд асуудал болж байна гэж үзсэн байдаг.

Тиймээс хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх зарим тодорхой бус зохицуулалтыг нарийн тодорхойлох, гэмт хэргийн төрлийг нэмэгдүүлэн хуульчлах зэргээр эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага байсаар байна.

“Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлгийн оролцогчид зарим хэргийг шийдвэрлэхдээ хохирогчийг хамгаалах, хохирлыг тооцох, хариуцлага хүлээлгэх асуудалд учир дутагдал байгааг илэрхийлж байв.

Хэлэлцүүлгийн үеэр хүүхдийн эрхтэй холбоотой стратегийн өмгөөлөл хийдэг өмгөөлөгч

“ Үндэсний цэцэрлэгт хүрээлэнд 4 хүүхэд осолдсон хэрэг гарсан. Энэ хэрэг ашгийн төлөө үйл ажиллагаа явуулж буй хуулийн этгээдийн хариуцлагагүй байдлаас үүдэлтэй. Гэвч ар гэрийнхэнд нь тодорхой хэмжээний хохирлын мөнгө олгосноор хэрэг хаагдсан. Хоёрдугаарт, өршөөлөөр ороод хариуцлага хүлээлгээгүй. Мөн хурдан морь унаач хүүхдүүдийн асуудал байна. Олон хүүхэд нас барсан. Нас барсан хүүхдүүдтэй холбоотойгоор хэдэн уяач болон хэдэн компанийн ажилтанд эрүүгийн хариуцлага тооцсон тухай мэдээлэл гаргаж өгөөч гэхэд одоо болтол хариу байхгүй байна” гэж хэлж байв. Тус хэлэлцүүлэгт оролцсон хяналтын прокурор үүнд хариу тайлбар болгон

“ Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй гэмт хэргүүдийг шийдвэрлэхэд хүний амь нас, эрүүл мэнд, сэтгэл санааны хохирлыг тооцох асуудлууд бий. Түүнийг эдийн засгийн хувьд хэрхэн тооцож, үнэлэхтэй холбоотой асуудлыг материаллаг хуульд тусгах, шинжээчдийн асуудлыг шийдвэрлэх хэрэгтэй. Хохирол тооцох асуудал тодорхойгүйгээс болоод гэр бүлийнх нь хүмүүс болон талууд хоорондоо тохиролцсон саналыг дагаж, шийдвэрлэдэг тал бий” гэсэн юм.

Үүнээс харахад зарим эрхийн зөрчилд хариуцлага хүлээлгэхдээ хохирлыг бодитой тооцохгүй байх, хариуцлага хүлээлгэхгүй байх зэрэг асуудал нь материаллаг хуульд тодорхой зохицуулалт байхгүйтэй холбоотой байна.

Зарим төрлийн хэргийг шийдвэрлэхэд хохирлыг бодитой тооцож чадахгүй байгааг дээр дурдлаа.



**Эдийн болон эдийн бус хохирлыг тооцох эрх зүйн зохицуулалт учир дутагдалтай байна.**

<sup>158</sup> Нээлттэй нийгэм форум “Монгол Улсад хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхэд тулгамдаж буй асуудал” 2022 он



Цуврал хэлэлцүүлгийн үеэр малчдын нөхөн олговор, хохирлыг бодитой тооцоолж чадахгүй байгаа асуудал нэлээд хөндөгдсөн юм. Бүсчилсэн хэлэлцүүлэгт оролцсон говийн малчин иргэд уул уурхай болон хүнд үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанаас үүдэн малчдын амьжиргааны гол эх үүсвэр болсон малын ашиг шим буурах болон мал сүрэгт учирсан хохирлыг бодитой тооцох эрх зүйн зохицуулалт байхгүйг онцлон хэлж байлаа. Тухайлбал, Дорноговь аймгийн Даланжаргалан сумын Элдэв багийн малчин

“Уул уурхайгаас үүдэлтэй шороо тоосжилтоос болж, малын үс ноос тоос шороонд дарагддаг, нийт тушаах ноосын талыг нь тоос шороонд дарагдсан, чанарын шаардлага хангахгүй гэх шалтгаанаар хүлээж авахаа больсон. Энэ бол бидэнд учирч байгаа эдийн засгийн хохирол. Үүнийг хохиролд тооцохгүй байна” гэсэн

юм. “Зөрчигдсэн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлгийн үеэр иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл

“Нөхөн олговор тооцохдоо малчдыг мал аж ахуйн бизнес эрхлэгчид гэж хардаггүй. Малаас авах ашиг шимийн алдагдал, олох байсан эдийн засгийн өгөөж зэргийг огт тооцдоггүй. Зүгээр л нэг шуналтай айл байна гэж үздэг. Бэлчээрийг нь нийтээр хэрэглэх болоод нүүлгэхдээ өвөлжөөг тооцдог ч бэлчээрээс авах байсан үр шимийн тооцооллыг хайхардаггүй” гэж хэлж байв.

Үүнээс дүгнэхэд уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдэн иргэд болон малчдад эдийн засгийн болон эрүүл мэндийн хувьд учрах хохирлыг бодитой тооцох эрх зүйн зохицуулалт бий болгох нь зүйтэй байна.

### Шүүхийн бус журмаар төрийн оролцоотой зөрчигдсэн эрх сэргээх, хохирол барагдуулах механизмын талаар:

Шүүхээр хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа нь шүүхийн ачаалал зэргээс хамааран цаг хугацааны хувьд удаашрах, зардал ихтэй байна. Зөрчигдсэн эрхийг хурдан шуурхай, үр дүнтэй сэргээхийн тулд шүүхээс бусад төрийн оролцоотой механизмуудыг хөгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай. “Зөрчигдсэн эрхийг сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” хэлэлцүүлэгт оролцсон шүүгч, хуульч, өмгөөлөгчдийн төлөөллүүд ч энэхүү асуудлыг хөндөж, шүүхийн ачааллыг бууруулах, иргэдэд гомдлоо үр дүнтэй шийдвэрлүүлэх бусад сонголт өгөхийн тулд шүүхийн бус журмаар, төрийн оролцоотой хүний эрхийн зөрчлийг сэргээх гомдлыг барагдуулах механизмыг хөгжүүлэх шаардлагатай талаар саналууд хэлж байсан юм.

Монгол Улсын хэмжээнд шүүхийн бус төрийн оролцоотой зарим төрлийн механизм ажиллаж байгаа. Үүнд захиргааны хэрэг

хянан шийдвэрлэхээс өмнөх урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагаа, хөдөлмөрийн арбитр, сум, дүүргийн хөдөлмөрийн эрхийн маргаан зохицуулах гурван талт хороо, худалдааны танхимуудын дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагаа, ХЭҮК-д гомдол гаргах зэрэг механизмыг дурдаж болно. Гэвч эдгээр механизм үр дүнтэй биш, явуулж буй үйл ажиллагаа нь хохирлыг барагдуулж, эрхийг сэргээх боломжгүй зэрэг хүндрэл тулгарч байна. Цуврал хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэд

“Гомдлын шаардлагын салбар зөвлөлийн хувьд улсын хороо, аймагт салбар зөвлөл, суманд хороо ажиллаж, шүүхийн өмнөх шатанд эвлэрүүлэн зуучилдаг ч үр дүнд хүрэхгүй байгаа” гэж байв.

Тиймээс энэ хэсэгт шүүхийн бус журмаар, төрийн оролцоотой гомдол барагдуулах үйл ажиллагаанд тулгарч буй асуудлыг авч үзлээ.





## **ХЭҮК-ын гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх механизмын хүрээнд зөрчигдсөн эрхийг сэргээх асуудал**

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдсэн хүний эрхийн зөрчлийг сэргээхэд хүний эрхийн үндэсний байгууллага чухал үүрэгтэйг олон улсын байгууллагууд онцолдог. Тухайлбал Эдинбургийн тунхаглал<sup>159</sup> буюу 2010 онд ИБУИНВУ-ын Шотланд улсын Эдинбург хотод НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газар хамтран зохион байгуулсан “Бизнес ба хүний эрхийн асуудлуудад хүний эрхийн үндэсний байгууллагын оролцоог хангах нь” уулзалтаар ХЭҮК буюу үндэсний хүний эрхийн байгууллага нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн асуудал дээр олон нийтэд мэдээлэх, бизнесийн байгууллагуудын хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хянах, хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой гомдлуудыг шийдвэрлэх, талуудыг эвлэрүүлэн зуучлах чухал үүрэгтэйг онцолж, тунхаглалд зарласан билээ.<sup>160</sup> Манай улсын хувьд 2020 онд шинэчлэн найруулсан ХЭҮК-ын тухай хуулийн 7 дугаар зүйл дэх ХЭҮК-ын чиг үүрэгт хүний эрх, эрх чөлөөтэй холбоотой аливаа асуудлаар хуулийн этгээдүүдэд санал, зөвлөмж хүргэх, хуулийн этгээдээс үүдэлтэй хүний эрхийн гомдлыг хянан шалгах, хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотойгоор хуулийн этгээдүүдтэй хамтран ажиллах чиг үүргүүд

тусгагдсан бөгөөд ХЭҮК нь бизнесийн байгууллагуудын хүний эрхийг хүндэтгэхтэй холбоотой үйл ажиллагааг дэмжих, хяналт тавих бүрэн боломжтой байгууллага юм. Энэ талаар “Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” хэлэлцүүлгийн үеэр нэгэн өмгөөлөгч

**“Хууль эрх зүйн зөвлөгөө өгч буй хүмүүстээ ХЭҮК-т хандахыг зөвлөдөг ч Комисс хэргийг өөр байгууллагууд руу шилжүүлэх тохиолдлууд гарч байсан. Хэр хүний нөөц, хэр чадавхтайг мэдэхгүй юм. Гэхдээ ХЭҮК ирсэн гомдлын дагуу тухайн бизнесийн байгууллага дээр үнэлгээ хийж, зөвлөмж гаргадаг байх хэрэгтэй. Хэрвээ хэрэгжүүлэх боломжгүй бол тэр асуудлаа шийдвэрлэх хэрэгтэй”** гэсэн санал гаргаж байв.

ХЭҮК-ын бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн гомдол мэдээллийг хүлээн авах, шийдвэрлэх эрх зүйн орчин манайд бүрэн байна. Гол нь ийм үйл ажиллагаа явуулах хүний нөөц, санхүүгийн чадавхаа бүрдүүлэх хэрэгтэй юм.

## **Шүүхийн дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар зөрчигдсөн эрхийг сэргээх асуудал**

Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль 2012 онд батлагдсан бөгөөд энэ хугацаанд нийт 100 гаруй мянган хэрэг маргааныг шүүхийн дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагаагаар шийдвэрлэжээ. Үүний 75 хувь нь иргэний эрх зүйн холбогдолтой хэрэг маргаан, 24.5 хувь нь гэр бүлийн холбогдолтой хэрэг маргаан байсан бол 1 хувь нь хөдөлмөрийн маргаан байна.<sup>161</sup> 2021 онд нийт 19337 өргөдөл хүлээн авснаас 12369 өргөдлийг шийдвэрлэсэн бол үүний 68.5 хувь нь эвлэрэл амжилттай болсон гэж дүгнэжээ.<sup>162</sup>

2022 оны 2 дугаар сард ХЗДХЯ-наас зохион байгуулсан “Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийн шинэчлэл” сэдэвт хэлэлцүүлэгт эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагаагаар шийдвэрлүүлж болох маргааны төрлийг төрөлжүүлэх, иргэний нийгмийн байгууллага, мэргэжлийн холбоодыг татан оролцуулах, эвлэрлийн гэрээний биелэлтийг сайжруулах, эвлэрүүлэн зуучлагчдыг чадавхжуулах, санхүү, нийгмийн баталгааг сайжруулах шаардлагатайг онцолжээ.

<sup>159</sup> Хүний эрхийг хамгаалах, дэмжих үндэсний байгууллагуудын нэгдэл (ICC), Эдинбургийн тунхаглал, 2010 UN OHCHR [https://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh\\_Declaration\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf)

<sup>160</sup> Ibid.

<sup>161</sup> ХЗДХЯ “Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийг шинэчлэх ажлын хүрээнд хэлэлцүүлэг зохион байгууллаа” 2022 он <https://tojha.gov.mn/?p=7157>

<sup>162</sup> Ibid.



Энэхүү судалгааны хүрээнд зохиогдсон “Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” хэлэлцүүлэгт оролцсон шүүгч, хуульч, өмгөөлөгчид ч дээрхтэй адил саналууд хэлж байсан юм. Хэлэлцүүлэгт оролцсон нэгэн өмгөөлөгч **“Эвлэрүүлэн зуучлалруухэдхэдэнудаахэргээшилжүүлсэн Бизнесийн маргааныг шийдвэрлэхэд хэд хэдэн чухал асуудал байдаг. Нэгдүгээрт, тухайн маргааныг маш сайн ойлгосон, талуудын маргаж байгаа шалтгааныг мэдэж байх шаардлагатай. Үүнийг хэргийг хариуцан ажиллаж байгаа өмгөөлөгчид мэдэж байдаг. Гэтэл эвлэрүүлэн зуучлал дээр шалтгааныг дурддаггүй. Хоёрдугаарт, хүмүүсийг эвлэрүүлэхийн тулд маш сайн хэлэлцээр хийх, ятгах чадвартай байх ёстой. Гэтэл тийм чадвартай эвлэрүүлэн зуучлагч ховор. Тиймээс манай хувьд хугацаа хожих зорилгоор хэргээ түр шилжүүлж байсан. Тэр хооронд өөрсдөө нөгөө талтайгаа хэлэлцээр хийж байсан”** гэж туршлагаа хуваалцав.

Хэлэлцүүлэгт оролцсон шүүгч, өмгөөлөгчид эвлэрүүлэн зуучлагчдыг чадавхжуулах, санхүү, нийгмийн баталгааг хангах шаардлагатайг онцолж байсан юм. Цаашид шүүхийн бус журмаар хэрэг маргааныг шийдвэрлэх ажиллагааг хөгжүүлэх нь шүүхийн ачааллыг багасгахаас гадна хэрэг маргааныг хурдан шуурхай шийдвэрлэх ач холбогдолтой. Олон улсад бизнесээс үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийг эвлэрүүлэн зуучлах журмаар шийдвэрлэх хандлага

давамгайлдаг.<sup>163</sup> Эвлэрүүлэн зуучлагч нь талуудын эрх мэдлийг тэнцвэржүүлэх, мэдлэг мэдээллээр хангах, үл ойлголцол зөрөлдөөнийг эвлэрүүлэх байдлаар шийдвэрлэж, тохиролцоонд хүргэх зэрэг давуу талтай. Олон улсын эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын “Үндэстэн дамнасан корпорациудад хариуцлагатай бизнес эрхлэх тухай зөвлөмж”-ийн (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) хүрээнд тус байгууллагын гишүүн орнууд бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаанаас үүдэж зөрчигдсөн эрхтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авах, шийдвэрлэх, ААН-үүдэд мэргэжил, арга зүйн зөвлөгөө өгөх, мэдээллээр хангах чиг үүрэг бүхий Үндэсний харилцах төв буюу “National Contact Point”-ыг байгуулж ажиллуулдаг билээ. Үндэсний харилцах төв нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй зөрчигдсөн эрхийн гомдлыг эвлэрүүлэн зуучлах журмаар шийдвэрлэх үйл ажиллагаа явуулдаг бөгөөд одоогоор дэлхийн хэмжээнд 500 гаруй гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлээд байна.

Эндээс харахад бизнесээс үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийг эвлэрүүлэн зуучлах журмаар шийдвэрлэхийн тулд эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, эвлэрүүлэн зуучлагчдыг энэ чиглэлээр чадавхжуулах, мэргэшүүлэх хэрэгцээ шаардлага байна.

### **Захиргааны ерөнхий хуулийн 92-99 дүгээр зүйлд заасан Захиргааны хэргийн урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааг боловсронгуй болгох асуудал**

Төрийн байгууллагуудын хүний эрх, нийтийн эрх ашиг сонирхлыг хамгаалах, хүндэтгэх үүрэг хариуцлага, ойлголтыг нэмэгдүүлж, хариуцлагажуулснаар захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэхийн өмнөх үйл ажиллагаа буюу төрийн байгууллагад гаргасан захиргааны акттай холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх үйл явцыг сайжруулах төдийгүй захиргааны хэргийн шүүхийн

ачааллыг бууруулах боломжтой юм. Гэвч төрийн байгууллагын албан тушаалтан өргөдөл гомдол гаргасан иргэд, ААН-д хүнд суртал гаргах, гомдлыг хүлээж авахгүй буцаах, олон шат дамжлагаар дамжуулах, өөр байгууллагууд руу шилжүүлэх, хэрэг маргааны учир шалтгааныг сайтар ойлгож, шийдвэрлэлгүйгээр урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааг хурдан дуусгавар болгох,

<sup>163</sup> Элис Гроул Дигсс “Бизнес ба хүний эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлах нь” Олон улсын эвлэрүүлэн зуучлалын байгууллага 2021 <https://immediation.org/2021/07/07/mediation-in-the-field-of-business-and-human-rights/>



гомдлыг шүүхэд хандалгүйгээр өөрсдөө шийдвэрлэх боломжтой эсэхийг үл харгалзан ихэнхдээ “боломжгүй” гэсэн хариу өгөх байдлаар урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааг дуусгаж байгааг шүүгч Д.Баатархүү “Захиргааны хэргийг урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны тухай” судалгаандаа дурдсан байна.<sup>164</sup> Тиймээс урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааг сайжруулахын тулд төрийн

байгууллагын ажилтнуудын гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэхтэй холбоотой үүргийг 1995 онд батлагдсан Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль болон Захиргааны ерөнхий хуульд нарийвчлан тусгах, төрийн албан хаагчдын хариуцагыг өндөржүүлэх зайлшгүй шаардлага байна.

## Төрийн оролцоогүйгээр зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хохирол барагдуулах механизм



Төрийн оролцоогүйгээр зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизм Монгол Улсад хараахан хөгжөөгүй байна. Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхийн тулд ААН-үүд хүний эрхийн магадлан шинжилгээгээр илэрсэн хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлүүдийг оролцогч талуудын оролцоотой, ил тод байдлаар үр дүнтэй сэргээх, хохирлыг барагдуулахыг төрийн зүгээс дэмжсэн, зааварчилсан дүрэм журмыг боловсруулах хэрэгцээ шаардлага байна. “Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизм” хэлэлцүүлэгт оролцсон шүүгч, өмгөөлөгч, хуульчид төрийн оролцоогүйгээр шүүхийн бус журмаар, бизнесийн үйл ажиллагаанаас зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизмуудыг хөгжүүлэх шаардлагатайг хөндөж байлаа.

### Мэргэжлийн холбоод, бизнесийн хамтын ажиллагааны нийгэмлэгийн хүрээнд зөрчигдсөн эрх сэргээх механизм

Олон улсын практикт бизнесээс үүдэлтэй зөрчигдсөн эрхийн хэрэг маргааныг төрийн оролцоогүйгээр шийдвэрлэх механизмд олон улсын байгууллагын дэргэдэх гомдол хянан шийдвэрлэх механизм, мэргэжлийн холбоод, бизнесийн байгууллагуудын хамтын ажиллагааны нийгэмлэгүүдийн дотоод гомдол хүлээн авах механизм багтдаг.<sup>165</sup> Иймэрхүү төрлийн гомдол барагдуулах, зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмд хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг даамжрахаас нь өмнө хурдан шуурхай шийдвэрлэх, шийдвэрлэхичлээ гээд орхилгүй тодорхой хугацааны дараа дахин хянаж, үр дүнг харах, цаашид талуудын дунд хамтын ажиллагаа, тогтсон харилцааг бий болгох зэргээр шүүхийн байгууллагад байхгүй олон давуу тал байна.<sup>166</sup>

Монгол Улсын хувьд ийм төрлийн төрийн оролцоогүй гомдол барагдуулах механизм боловсронгуй болж хараахан хөгжөөгүй байгааг дээр дурдсан. МҮХАҮТ болон Улаанбаатар хотын худалдааны танхимын дэргэдэх арбитр, эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагаагаар дамжуулан бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хэргээ шийдвэрлүүлэх боломж байдаг. Гэвч хэргийн шийдвэр, эвлэрлийн гэрээ нь шүүхээр баталгааждаггүйн улмаас талууд гэрээний үүргээ зөрчих, шийдвэрийг биелүүлэхгүй байх, шүүхийн дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлалын хөлс 30000 төгрөг байдаг нь үнийн хувьд өрсөлдөх боломжгүй зэрэг хүндрэлүүд гардаг байна.

<sup>164</sup> Д.Баатархүү “Захиргааны хэргийг урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны тухай” судалгаа [http://resource3.sodonsvision.com/shuuh/file/2014/5/5wonyzqltvys58cm08yk5t8yf/%D0%97%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%B0%D0%BD%D1%8B\\_%D1%85%D1%8D%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%B9%D0%B3\\_%D1%83%D1%80%D1%8C%D0%B4\\_%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD\\_%D1%88%D0%B8%D0%B9%D0%B4%D0%B2%D1%8D%D1%80%D0%BB%D1%8D%D1%85%20\(1\).pdf](http://resource3.sodonsvision.com/shuuh/file/2014/5/5wonyzqltvys58cm08yk5t8yf/%D0%97%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%B0%D0%BD%D1%8B_%D1%85%D1%8D%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%B9%D0%B3_%D1%83%D1%80%D1%8C%D0%B4_%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD_%D1%88%D0%B8%D0%B9%D0%B4%D0%B2%D1%8D%D1%80%D0%BB%D1%8D%D1%85%20(1).pdf)

<sup>165</sup> НҮБ Хүний эрхийн зөвлөл “Төрийн оролцоогүй шүүхийн бус журмаар бизнесийн үйл ажиллагаанаас эрх нь зөрчигдсэн иргэдийн хохирлыг барагдуулах, эрх сэргээх практик судалгаа” 2020 <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G20/113/99/PDF/G2011399.pdf?OpenElement>

<sup>166</sup> Ibid.



Энэ талаар “Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” хэлэлцүүлэгт оролцсон өмгөөлөгчдийн төлөөлөл

“ МҮХАҮТ-ын Арбитрын дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлалаас гаргасан хэлэлцээр шийдвэр шүүхээр баталгааждаггүй тул дахиад шүүхээр хэрэг шийдвэрлүүлэх асуудал үүсдэг. Шийдвэр нь шүүхээр баталгааждаг, бас арбитрчаа сонгодог шиг эвлэрүүлэн зуучлагчаа сонгодог бол итгэлтэйгээр хэргээ шийдвэрлүүлэх, илүү бүтээмжтэй явах боломж бий” гэж байв.

Иймд энэ төрлийн механизмыг хөгжүүлэхийн тулд төрийн зүгээс тодорхой дэмжлэг үзүүлэх, хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлэх шаардлагатай байна. Түүнчлэн мэргэжлийн холбоодыг гишүүн байгууллагаас гаргасан хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой гомдол мэдээллийг хүлээн авах, шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй болгож, чадавхжуулах боломжтой юм. Олон улсад хөдөө аж ахуй, тэр дундаа

какао, хүнсний үйлдвэрийн чиглэлээр, мөн уул уурхайн олборлолтын чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг бизнесийн байгууллагуудын хамтын нийгэмлэг, мэргэжлийн холбоод дотооддоо гомдол хүлээн авч, шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй ажилладаг. Тухайлбал, Fair trade олон улсын байгууллага нь ХАА-н салбарын бизнесийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хүний эрхийн зөрчил гарсан эсэхэд аудит хийх, гомдол хүлээн авах чиг үүрэгтэй ажилладаг.<sup>167</sup>

Гомдол гаргагчийн зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх үүрэгтэй бөгөөд биелүүлээгүй тохиолдолд хүний эрх, байгаль орчинд ээлтэй шударга, худалдаа эрхэлдэг гэсэн сертификатыг бүтээгдэхүүн дээрээ тавих эрхээ алдах зэрэг зохицуулалтыг дотоод дүрмээрээ зохицуулсан байдаг.<sup>168</sup>

### **Бизнесийн байгууллагуудын зөрчигдсөн эрх сэргээх дотоод механизм, үйл ажиллагаа**

Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад зөвлөснөөр зөрчигдсөн эрх сэргээх, гомдол барагдуулах үйл ажиллагааг бизнесийн байгууллагууд өөрсдийн дотоод хяналтын тогтолцоо, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх нь зүйтэй юм. Энэ талаар “Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” хэлэлцүүлэгт оролцсон хуульч, өмгөөлөгчид

“ Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг компаниуд өөрсдөөсөө эхлэх ёстой. Өөрсдөө дотоод үйл ажиллагаандаа гомдол шийдвэрлэх журамтай байх хэрэгтэй. Манай улсын хувьд уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулдаг компаниуд орон нутгийн иргэдийн гомдолтой холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх хариуцсан ажилтнуудтай байдаг. Тиймээс эхлээд компанийн дотоод өргөдөл гомдол шийдвэрлэх ажиллагааг сайжруулах, тэр механизмаар яваад амжилт олоогүй

тохиолдолд эвлэрүүлэн зуучлалын ажиллагааг ашиглах зэргээр энэхүү механизмыг үе шаттай, системтэйгээр хөгжүүлэх шаардлагатай” гэсэн санал илэрхийлж байв.

Компаниуд иргэдийн санал гомдлыг нээлттэй хүлээн авч, хэргийг шүүхийн шатанд хүргэж даамжруулалгүйгээр шийдвэрлэх нь олон давуу талтай. Тухайлбал, компанийн үйл ажиллагаа, ялангуяа шийдвэр гаргах үйл явцад гомдол гаргагч болон бусад иргэд ямар нэг байдлаар оролцох, компанийн үйл ажиллагаатай холбоотой үүрэг хариуцлага тодорхой болох, одоогийн болон цаашдын эрсдэлийг үнэлэх, тодорхойлох боломжийг нээдэг.<sup>169</sup> Жишээлбэл, “Энержи ресурс” ХХК санал гомдлыг шийдвэрлэх бодлогын хүрээнд иргэдээс ирсэн санал, гомдлыг хүлээн авч бүртгэдэг байна.

<sup>167</sup> Шударга худалдаа АНУ “Гомдол барагдуулах журам” [https://www.fairtradecertified.org/sites/default/files/filemanager/documents/Complaints/FTUSA\\_PRO\\_Complaints\\_EN\\_2.0.0.pdf](https://www.fairtradecertified.org/sites/default/files/filemanager/documents/Complaints/FTUSA_PRO_Complaints_EN_2.0.0.pdf)

<sup>168</sup> Ibid.

<sup>169</sup> Монголын Тогтвортой хөгжил, нийгмийн хариуцлагын зөвлөл “Уул уурхайн компаниудад зориулсан өргөдөл, гомдол шийдвэрлэх журам” 2019



Хэргийг шийдвэрлэж, бүртгэл хийх нь гомдлын давтамж болон зөрчлийн мэдээллийг авч, үр дүнг дүгнэхэд дөхөм болдог байна.<sup>170</sup> Компаниуд дотооддоо гомдол хүлээн авч шийдвэрлэхдээ Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад тусгасан хараат бус байх, бие даасан байх, шударга байх зарчмуудыг баримтлах шаардлагатай.

Энэ талаар “Зөрчигдсөн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл

“Томоохон компаниуд дотроо гомдол барагдуулах механизмтай байх ёстой гэсэн шаардлага тавьж байгаа. Манай улсын хувьд тухайлбал банкны салбар утсаар гомдол хүлээн авдаг, түүнийгээ гомдол барагдуулах механизм гэж нэрлээд байдаг. Гэтэл тэр нь бизнесийн байгууллагын доголдлыг залруулах механизм болохоос биш гомдол барагдуулах, хохирлыг барагдуулах, хохироосондоо нөхөн олговор олгох механизм биш юм. Тийм зохицуулалт, чадамж, төсөв ч байхгүй. Компанийн дотоод гомдол барагдуулах механизм хараат бус байх зарчимтай. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад зааснаар менежментээс хараат бус байх, шударга байх зэрэг тодорхой зарчмуудтай. Гэтэл яг тэр зарчмын дагуу ажиллаж байгаа нь манайд байхгүй тул тэдгээр зарчмын дагуу ажиллана гэдгээ төлөвлөгөөндөө тусгах хэрэгтэй байна” гэж байлаа.

Манай улсын хувьд зарим хуулийн зохицуулалтад ААН өөрийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчилтэй холбоотой гомдол мэдээллийг хүлээн авч, шийдвэрлэх үүргийг ерөнхий байдлаар тусгасан байдаг. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн болон 7.4 болон Хүнсний тухай хуулийн 12.1-д заасан зохицуулалтын хүрээнд батлагдсан “Хүнсний чиглэлийн үйл ажиллагаа эрхлэгч дотоод хяналт хэрэгжүүлэх үлгэрчилсэн журам”-д зааснаар ААН дотоод үйл ажиллагаандаа гомдол хүлээн авах шийдвэрлэх журамтай, энэ чиглэлээр тогтмол үйл ажиллагаа явуулахыг шаардсан байдаг. Гэвч эдгээр зохицуулалтад зөвхөн гомдлыг хүлээн авч, шийдвэрлэх үүргийг заагаад хэрхэн шийдвэрлэх, шийдвэрлэхдээ ямар зарчим баримтлахыг нарийн зохицуулаагүй байна. Тиймээс төрийн зүгээс ААН-үүдийн дотоод гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хөгжүүлэх, сайжруулахтай холбоотойгоор холбогдох хуулиудад нарийвчилсан зохицуулалт тусгах, мэдээлэл зааварчилгаагаар хангах шаардлагатай байна.

<sup>170</sup> Ibid.



## 3.2.Д. ХҮНИЙ ЭРХИЙН БУСАД АСУУДЛУУД

### Эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрх, сурч боловсрох эрх:

Хувийн хэвшлийн ААН, байгууллагад эрүүл мэнд, боловсролын үйлчилгээ эрхлэх боломжийг хуулиар олгосон бөгөөд 2021 оны байдлаар бүх шатны боловсролын байгууллагын 30%, эрүүл мэндийн байгууллагын 88% нь хувийн хэвшлийн ААН байна.<sup>171</sup> Эдгээр байгууллага, ААН нь хүн амын эрүүл мэндээ хамгаалуулах, сурч боловсрох эрхийг эдлүүлэх, чанартай, хүртээмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх бизнесийн орчныг хангалттай түвшинд бүрдүүлэх шаардлагатай. Монгол Улсын хүн ам эрүүл мэндээ хамгаалуулах, сурч боловсрох эрхээ хангалттай түвшинд эдэлж байгаа эсэхийг зарим оронтой харьцуулан авч үзлээ.

Улс орнууд хүн амынхаа сайн сайхан байдал, хөгжлийн түвшнийг тодорхойлохдоо Хүний хөгжлийн индекс (ХХИ)-ийг өргөн хэрэглэдэг. Хүний хөгжлийн индекс нь хүн амын (1) эрүүл саруул байж, урт удаан наслах, (2) эрдэм мэдлэг эзэмшиж, боловсролтой болох, (3) амьжиргааны зохистой түвшний орлого, эдийн засгийн чадавхтай байх суурь 3 үзүүлэлтийг нэгтгэсэн итгэлцүүр байдаг. 2010 оноос хойш энэхүү үзүүлэлтийг 3 үндсэн бүлгийн хүрээнд тооцоолж байгаа бөгөөд дэлхийн 189 орон уг итгэлцүүрийг ашиглаж байна.

НҮБ-аас гаргасан 2020 оны Хүний хөгжлийн тайланд Монгол Улсын индекс 0.737 гэсэн үзүүлэлтээр 189 орноос 99 дүгээр байранд эрэмбэлэгдсэн байна.

Монгол Улсын хүний хөгжлийн индекс сүүлийн 10 жилийн хугацаанд 96-105 дугаар байранд байсан бөгөөд сүүлийн 5 жилд 3 байраар ухарчээ. Уг тайланд сүүлийн 10 жилийн хугацаан дахь Монгол Улсын хүний хөгжлийн индексийн жилийн дундаж өсөлтийг тооцоолоход жилд 0.64%-аар өсжээ.<sup>172</sup> Энэ өсөлтийг эрэмбэлэхэд 79 дүгээр байранд жагсаж байна. Энэ нь ХХИ-ээр ойролцоо орнуудтай харьцуулахад хангалтгүй өсөлт юм. Тодруулбал, Монгол Улс хүн амынхаа сайн сайхан байдал, хөгжлийн өсөлтөөр ойролцоо байр суурьтай байсан Индонез, Мальдив, Перу, Узбекистан, Филиппин зэрэг орнуудаас харьцангуй бага өсөлтийг сүүлийн 10 жилд үзүүлжээ.

Эрүүл мэндийн болон боловсролын үйлчилгээ үзүүлж буй ААН-үүдэд гардаг хүний эрхийн зөрчлийн талаар хэлэлцүүлэгт оролцогчид

“Ижил цалин хөлсний зарчим алдагдсан. Тухайлбал, ажилласан жилээр цалин хөлсийг эрэмбэлэх, ажлын байрны тодорхойлолтоос гадуурх ажлууд хийлгэх тохиолдол их. Сургуулийн хувьд нэг анги 30 хүртэл хүүхдийн хүчин чадалтай ч 60 хүүхэд байгаагаас багшийн ажлын ачаалал 2 дахин нэмэгдэж байхад цалин хөлс хэвээрээ байдаг” гэж ярьж байлаа.

<sup>171</sup> УСХ, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

<sup>172</sup> НҮБХХ, Хүний хөгжлийн тайлан-2020



## Хууль, эрх зүйн судалгаа

**Боловсрол, эрүүл мэндийн байгууллагууд хүний эрхийг хүндэтгэн ажиллахтай холбоотойгоор Монгол Улсын Засгийн газрын зүгээс дараах асуудлуудад анхаарах шаардлагатай байна.**

### БОЛОВСРОЛЫН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ХУВЬД:

#### ■ Боловсролын тэгш бус байдлыг арилгах бодлогын арга хэмжээ авах:

Боловсролын тэгш бус байдлыг арилгах бодлогын арга хэмжээ авах: Боловсролын тэгш бус байдал нь Монгол Улсад тулгамдаж буй асуудлын нэг юм. Боловсролын байгууллагууд төлбөртэй, төлбөргүй эсэхээс хамааран чанарын хувьд зэрэглэлтэй, сургалтын өөр өөр хөтөлбөртэй байгаа нь хүүхдийг ялгавартай боловсрол эзэмшүүлж буй асуудлын үндэс нь болж байна. Мөн боловсролын байгууллагуудын нэр хүнд, чанараас хамаарч, хүүхдээ нэр хүндтэй улсын сургуулиудад оруулах, Кэмбриджийн

хөтөлбөртэй сургуулиудад элсүүлэхийн тулд авлига өгөх асуудал гарч байна. Тиймээс Засгийн газрын зүгээс боловсролын тэгш бус байдлыг арилгах, өндөр төлбөртэй хувийн сургуулиудыг цэгцлэх, улсын сургуулиудын чанарыг сайжруулах, зарим сургууль онцгойлон тусдаа хөтөлбөртэй байгааг өөрчилж, (тухайлбал, Кэмбриджийн хөтөлбөр) нэгдсэн сургалтын хөтөлбөртэй болгох, хөтөлбөрийг сайжруулах зэрэг арга хэмжээ авч, боловсролын тэгш байдал бий болгохыг зорих хэрэгтэй байна.

#### ■ Хүүхдийн эмзэг байдал, нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлаас үүдэн сурч боловсрох эрхийг нь хамгаалах:

Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн 4.1.1-т зааснаар “Эрсдэлт нөхцөлд байгаа хүүхэд”-тэй ажиллах нийгмийн ажилтны чиг үүргийг зохицуулсан ч Бага, дунд боловсролын тухай хуульд эрсдэлт нөхцөлд байх бага, дунд, ерөнхий боловсролын сургуулийн хүүхэдтэй ажиллах багш, сурган хүмүүжүүлэгч, сургуулийн чиг үүрэг, онцгойлон тус хүүхдийн сурах эрхийг хамгаалж, дэмжиж ажиллах чиг үүргийг зохицуулаагүй байна. Эмзэг бүлэгт хамаарах хүүхдийн гэр бүл, эдийн засгийн нөлөөллийг авч үзэхгүйгээр зөвхөн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийг анхаарч авч үзсэн зохицуулалтууд байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийг тодорхойлохдоо

оюуны хөгжлийн бэрхшээлд тооцогдох дауны синдром, аутизм, дислексиа болон ADHD буюу анхаарал төвлөрөх боломжгүй зэрэг өнөөгийн нийгэмд бага насны сурагчдад элбэг илэрч байгаа эрүүл мэндийн асуудлыг анхааран үзэх шаардлагатай байна.

Түүнчлэн гэр бүлийн эрсдэлт хүнд нөхцөлд байгаа хүүхэдтэй ажиллах мэргэжлийн сэтгэл судлаач, нийгмийн ажилтнуудын ажлын байрыг бий болгох, чадваржуулах, зарим шаардлагатай сургуулиудад хүүхдийн сэтгэл зүйч, эмчийн орон тоог бий болгох хэрэгцээ байна.



## ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДЫН ХУВЬД:

### ■ **Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагуудыг сайн дурын биш, албан журмаар магадлан итгэмжлэлд хамруулах:**

Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний үйл ажиллагааг Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хуулийн хүрээнд ЭМЯ-наас баталсан стандарт журмын дагуу тодорхой шалгуурыг хангасны үндсэн дээр байгуулдаг. Мөн Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний тухай хуулийн 23.1-д заасны дагуу эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ

явуулах хуулийн этгээд үйлчилгээний төрөл, гүйцэтгэлээ сайн дурын үндсэн дээр үнэлүүлж, магадлан итгэмжлэл авдаг. Эмнэлгийн үйлчилгээний чанарыг сайжруулах, хүртээмжтэй байгаа эсэхийг тогтмол хянах тогтолцоог сайжруулахын тулд магадлан итгэмжлэлийг албан журмаар хийх шаардлагатай юм.

### ■ **Эмнэлгийн ажилтны хариуцлагыг сайжруулах, эмчлүүлэгчийн өвчлөлтэй холбоотой нууцлалыг хамгаалах**

Бусад улс орны хувьд эрүүл мэндтэй холбоотой хууль тогтоомжид өвчтөний нууцыг хэрхэн хадгалах, хэдий хугацаанд хадгалах, үүнтэй холбоотой эмнэлгийн ажилтны ёс зүйн хариуцлагыг нарийвчлан зохицуулсан байдаг.

Манай улсад Эрүүл мэндийн сайдын 2019 оны А/554 дүгээр тушаалын нэгдүгээр

хавсралт болох “Эмнэлгийн мэргэшсэн тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг эрүүл мэндийн байгууллагыг магадлан шинжлэх шалгуур”-т өвчтөний өвчлөлийн мэдээллийг нууцлах, хадгалахтай холбоотой шалгуурууд тавьсан ч түүнийг ашиглах, дамжуулахтай холбоотой хориглолт, хязгаарлалтыг нарийвчлан зохицуулаагүй байна.





Бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-үүд нь ажлын байр бий болгож, татварын бааз суурь бүрдүүлж, хүн амын хэрэгцээт бараа, бүтээгдэхүүнийг үйлдвэрлэн нийлүүлж байгаа ч үйл ажиллагааны явцдаа хүний эрхийг зөрчих, хохирол учруулах зэрэг сөрөг асуудал гаргах нь бий.

2010 оноос хойш Монгол Улсад үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-ийн тоо хоёр дахин нэмэгдэж, 2021 оны байдлаар 96 мянга хүрээд байна. ААН-ийн тоо нэмэгдсэн эерэг үзүүлэлт гарч байгаа ч салбараасаа хамаарч, харилцан адилгүй эдийн засгийн өсөлт үзүүлжээ. Сүүлийн арван жилд (2010-2019) Монгол Улсын эдийн засаг жилд дунджаар 7.7%-иар<sup>173</sup> өссөн. Эдийн засгийн өсөлтийг салбар бүрээр авч үзэхэд жилд дунджаар 0.7%-20.8%-ийн хооронд эрс ялгаатай байна. Эдийн засгийн өсөлт бага салбарт үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-ийн ашигт ажиллагаа бага байдаг. Үүнийг дагаад ажилчдын цалин, хөлсний хэмжээ бага, эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөл муу байх зэрэг суурь нөхцөл бүрддэг. Тиймээс төр, засгийн зүгээс эдийн засгийн өсөлт багатай салбарт ажиллаж буй иргэдийн эрхийг хамгаалахын тулд амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс олгох нөхцөлийг хангахад чиглэсэн бодлого боловсруулж, салбарын ААН-үүдтэй хамтарч ажиллах шаардлагатай байна.

Судалгааны багийн гүйцэтгэсэн кейс судалгаанд 106 ААН хамрагдсанаас 5% нь “Төр, захиргааны байгууллагаас Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаарх мэдээлэл, зөвлөгөөг хангалттай түвшинд авсан” гэсэн бол ихэнх буюу 78% нь “хангалтгүй” гэж хариулсан. Судалгаанаас харахад “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын талаарх мэдээллийг ААН-үүд гол төлөв ОУБ болон нийгмийн сүлжээнээс авч байна.

Түүнчлэн хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх эрсдэлийн үнэлгээ хийдэг эсэхийг тодруулахад ихэнх (78.3%) ААН “үгүй” гэж хариулсан.

Судалгааны багийн гүйцэтгэсэн хууль эрх зүйн судалгаанаас харахад Монгол Улсын ААН-ийн удирдлага, шийдвэр гаргахтай холбоотой асуудлыг зохицуулсан Компанийн тухай хууль, Үнэт цаасны зах зээлийн тухай хууль, төрийн өмчит ААН-ийн дотоод удирдлага, шийдвэр гаргах ажиллагааг зохицуулсан Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хуульд эрсдэлийн удирдлагын тогтолцоотой холбоотой нарийн зохицуулалт байхгүй, хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллөөс гадна бусад эрсдэлүүдээс урьдчилсан сэргийлэхтэй холбоотой үүрэг, түүнтэй холбоотой хариуцлагыг нарийвчлан тусгаагүй байна.

Энэхүү судалгааны тайланд бизнесийн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил болон бизнесийн үйл ажиллагаанаас нийгэм, байгаль орчинд үзүүлж буй хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил гэсэн хоёр бүлэгт авч үзсэн. Кейс судалгаа болон хэлэлцүүлгийн үр дүнгээс харахад хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой эрхүүд нь бизнесийн харилцаа, бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас ихээхэн зөрчигдөж байна. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой эрхэд олон чухал эрх багтдаг. Үүнд ажил хөдөлмөр эрхлэх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, ХАБЭА-н стандарт хангасан ажлын байранд ажиллах, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт хүчирхийллээс ангид байх, өөрийн болон гэр бүлийн хүмүүсийн амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс авах, эвлэлдэн нэгдэх зэрэг эрхүүд орно.

<sup>173</sup> УСХ, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)-ий тоон мэдээлэлд үндэслэж тооцсон тооцоолол



2021 оны ҮСХ-ноос гаргасан мэдээллийг харахад иргэний болон захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх журмаар шийдвэрлэгдэж байгаа хөдөлмөрийн маргааны 50-иас илүү хувийг ажлаас үндэслэлгүйгээр чөлөөлсөн, ажилласан цалин хөлс олгоогүйтэй холбоотой маргаан эзэлж байна.<sup>174</sup>

Судалгааны багийн хийсэн баримт бичгийн судалгаа, кейс судалгаа, цуврал хэлэлцүүлгээр хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчилтэй холбоотой олон кейс, тоо баримт цугларсан бөгөөд эдгээрээс хамгийн нийтлэг тохиолдож буй хүний эрхийн зөрчлийг энэхүү тайланд орууллаа.

## 1. БИЗНЕСИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНААС ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХЭД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ, ХҮНИЙ ЭРХИЙН ЗӨРЧИЛ

### ■ Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт



- Өөрийн болон гэр бүлийн амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин, хөлс авах;
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байраар хангуулах;
- Ажлын байр, хөдөлмөрийн харилцаанд аливаа дарамт, хүчирхийллээс ангид байх;
- Ялгаварлан гадуурхагдахгүй, эрх тэгш байх;
- Эвлэлдэн нэгдэх эрх багтана.

Эдгээр эрхтэй холбоотой нийтлэг зөрчлүүдийг хураангуйлан хүргэвэл:

#### **Өөрийн болон гэр бүлийн амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин, хөлс авах:**

Идэвхтэй үйл ажиллагаагаа явуулж буй ААН-үүдээс түүврийн аргаар мэдээлэл цуглуулан судалгаа хийхэд цалин хөлс амьжиргаанд хүрэлцэхгүй байх болон илүү цаг, бүх нийтийн баяраар ажилласны цалин хөлсийг авдаггүйтэй холбоотой асуудал хамгийн өндөр (23.5%) хувийг эзэлж байна. Хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэдий ч “Ажилтай ядуу” ангилалд хамаарах амьжиргааны түвшнээс доогуур цалин авдаг ажилтнууд 2018 оны байдлаар нийт хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амын 22%-ийг эзэлж байна. Эдгээр ажилтны дийлэнх нь ХАА, үйлчилгээний салбарынх бөгөөд тус салбарын ААН-үүд амьжиргаанд хүрэлцэхгүй бага цалин хөлс олгох, илүү цагаар ажилласны хөлс олгодоггүй зэрэг зөрчил нь олон улсын байгууллагуудаас тодорхойлсон хөдөлмөрийн мөлжлөгт тооцогдох юм. Цалин хөлс амьжиргаанд хүрэлцэхүйц биш байгаа нь зөвхөн ажил олгогчоос шалтгаалдаггүйг цуврал хэлэлцүүлэгт оролцсон бизнес эрхлэгчид онцолж байсан бөгөөд орлого бага, татварын дарамт ихийн улмаас ажилтнуудынхаа цалинг нэмэх хүсэлтэй ч нэмэгдүүлж чадахгүй байгаагаа тайлбарлаж байлаа.

Хууль эрх зүйн судалгаанаас харахад 2021 онд шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102 дугаар зүйлд цалин хөлс тогтоох зарчмыг тусгасан байдаг. Цалин хөлсийг тогтоохдоо инфляцын түвшин, амьжиргааны өртгийн өөрчлөлтийг харгалзсан байх, ижил хэмжээний үнэлэмжтэй ажлын байранд хүйсээр болон бусад байдлаар ялгаварлахгүйгээр ижил хэмжээний цалин хөлс олгох зохицуулалт оруулсан. Хөдөлмөрийн тухай хуульд ийм зохицуулалтууд байгаа нь сайшаалтай ч үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд ААН ажилтандаа амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс олгох ёстой. Энэ нь хүний нийгэм, эдийн засаг, соёлын чухал эрхүүдийг хангах үндэс юм. Үүнийг таниулах хүний эрхэд суурилсан арга хэмжээ, хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна. Мөн томоохон ААН-үүд байгууллага дотроо эрэгтэй, эмэгтэй ажилтны цалингийн зөрүүтэй холбоотой судалгаа хийж, олон нийтэд ил тод танилцуулах нь хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангахад чухал юм.

<sup>174</sup> ҮСХ, Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргаан, 2021 [https://www.1212.mn/tables.aspx?tbl\\_id=DT\\_NSQ\\_2300\\_10V1&13999001\\_select\\_all=0&13999001SingleSelect=\\_T1&SQU\\_select\\_all=0&SQUSingleSelect=\\_0&YearY\\_select\\_all=0&YearYSingleSelect=\\_2021&viewtype=table](https://www.1212.mn/tables.aspx?tbl_id=DT_NSQ_2300_10V1&13999001_select_all=0&13999001SingleSelect=_T1&SQU_select_all=0&SQUSingleSelect=_0&YearY_select_all=0&YearYSingleSelect=_2021&viewtype=table)



## Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт хангасан орчин нөхцөлөөр хангуулах:

Судалгааны багийн кейс судалгааны үр дүнд гарсан хоёр дахь тулгамдсан асуудал нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт хангасан ажлын орчинд хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил (23.5%) байна. Эрүүл, аюулгүй орчинд хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийн дотор ХАБЭА-н стандартын зөрчил хамгийн өндөр хувь эзэлж байна. Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасны дагуу ажилтан нь ХАБЭА-н стандарт хангасан, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт хүчирхийллээс ангид ажлын байранд ажиллах эрхтэй. Гэтэл Монгол Улсын хэмжээнд 2020 онд нийт 353 үйлдвэрийн осол, хурц хордлогын тохиолдол бүртгэгджээ.<sup>175</sup> Үйлдвэрийн ослын улмаас их хэмжээний хохирол учирдаг (тухайлбал, 2019 онд 127 тэрбум төгрөгийн хохирол учирсан) ба үүний 55% нь хувь хүмүүс буюу ажилтнуудын хохирол юм.<sup>176</sup> ХАБЭА-н стандартын хэрэгжилт тааруу салбаруудад барилга, уул уурхай, зам тээврийн салбарын ААН-үүд, тэднийг дагасан туслан гүйцэтгэгчид, худалдаа, үйлчилгээний ААН-үүд орж байна.<sup>177</sup> Эдгээр салбарын ААН-үүд байгаль орчинд сөрөг нөлөөлөл үзүүлээд зогсохгүй ХАБЭА-н стандарт хангасан ажлын байранд хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийг хамгийн их гаргаж байна. ХНХЯ-ны 2017 оны “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны тайлан”-нд дурдсанаар Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилт сул, ихэнх тохиолдолд гүйцэтгэх удирдлага нь ХАБЭА-н стандарт хангаагүйтэй

холбоотойгоор хариуцлага хүлээдэггүй, бусад ажилтан буюу гол төлөв ХАБЭА-н инженер хариуцлага хүлээж байна.<sup>178</sup> Хэлэлцүүлэгт оролцсон барилгын салбарын ААН-үүдийн төлөөлөл

“Хуулийн дагуу ХАБЭА-тай холбоотой төсөв төсөвлөдөгч түүнийг үйлажиллагааны өөр зардалд зарцуулахаас аргагүйд хүрдэг” гэж байв.

Хууль эрх зүйн судалгаанаас харахад Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан ажил олгогч ХАБЭА-н стандартыг биелүүлж байгаа эсэхэд тавих дотоод хяналттай холбоотой чиг үүрэг хангалттай хэрэгжихгүй байна. Судалгааны хүрээнд шүүхийн шийдвэрийн нэгдсэн сангийн мэдээллээс 2021 оны ХАБЭА-тай холбоотой шүүхийн шийдвэрүүдийг шинжлэн үзэхэд шүүхийн шийдвэрлэх шатанд ХАБЭА-н стандарт мөрдөж ажиллаагүйгээс үүдэн гарсан үйлдвэрийн осолд ХАБЭА хариуцсан ажилтнуудад хариуцлага хүлээлгэж байгаа ч ААН-ийн гүйцэтгэх удирдлага ХАБЭА-тай холбоотой урьдчилан сэргийлэх үүргээ (эрсдэлийн үнэлгээ хийх, сургалт зохион байгуулах зэрэг) биелүүлсэн эсэхийг харгалзан үздэггүй, шүүхээс хариуцлага тооцох нь цөөхөн байна.<sup>179</sup> ААН-үүд ХАБЭА-н стандарт хангаж байгаа эсэхэд хяналт тавих чухал үүрэгтэй эрх бүхий албан тушаалтан болох аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн Засаг дарга нар хяналт тавих чиг үүргээ хангалттай хэрэгжүүлэхгүй байна.<sup>180</sup>

<sup>175</sup> ҮСХ, [www.1212.mn](http://www.1212.mn)

<sup>176</sup> ХНХЯ “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаа” 2020 [https://mlsp.gov.mn/uploads/files/UOMSHU\\_sudalгаа\\_tailan\\_2020.pdf](https://mlsp.gov.mn/uploads/files/UOMSHU_sudalгаа_tailan_2020.pdf)

<sup>177</sup> Ibid.

<sup>178</sup> ХНХЯ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны тайлан” 2017 он [http://www.rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа/%D0%A5%D0%90%D0%91%D0%AD%D0%90\\_%D1%82%D1%83%D1%85%D0%B0%D0%B9\\_%D1%85%D1%83%D1%83%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D0%BD\\_%D1%85%D1%8D%D1%80%D1%8D%D0%B3%D0%B6%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B8%D0%B9%D0%BD\\_%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D0%B0%D0%BD%D1%8B\\_%D1%82%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D0%B0%D0%BD\\_-2016\\_%D0%BE%D0%BD.pdf](http://www.rilsp.gov.mn/upload/2018/sudalгаа/%D0%A5%D0%90%D0%91%D0%AD%D0%90_%D1%82%D1%83%D1%85%D0%B0%D0%B9_%D1%85%D1%83%D1%83%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D0%BD_%D1%85%D1%8D%D1%80%D1%8D%D0%B3%D0%B6%D0%B8%D0%BB%D1%82%D0%B8%D0%B9%D0%BD_%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D0%B0%D0%BD%D1%8B_%D1%82%D0%B0%D0%B9%D0%BB%D0%B0%D0%BD_-2016_%D0%BE%D0%BD.pdf)

<sup>179</sup> 2021 оны 2 дугаар сарын 26-ны өдрийн Дархан Уул аймаг дахь сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн шийтгэх тогтоол Дугаар 2021/ШЦТ/0046 [https://shuukh.mn/single\\_case/54366?daterange=2020/01/01%20-%202021/04/21%20&id=1&court\\_cat=2&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/54366?daterange=2020/01/01%20-%202021/04/21%20&id=1&court_cat=2&bb=1)

<sup>180</sup> Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв “П.Энхтайван: Аймаг, дүүргийн Засаг дарга нар хөдөлмөрчдийн эрүүл аюулгүй байдлыг бүрэн хангах үүрэгтэй” 2020 <http://www.habemt.gov.mn/content/19847.shtml>

**Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс ангид байх:** ○.....

2019 онд ХЭҮК-т хандсан гомдол, шийдвэрийн хувьд АББД-д өртсөн талаарх 9 гомдол (үүний хоёр нь хувийн хэвшлийн удирдах албан тушаалтан) ирсэн байна.<sup>181</sup> Үүнээс үзэхэд бодит байдалд АББД нэлээд байгаа ч гомдол гаргах, шийдвэрлүүлэх тохиолдол харьцангуй бага байгаа нь асуудлыг шийдвэрлэх механизм хангалтгүй хэрэгжиж буйг харуулж байна.

Ялангуяа ажлын байран дахь сэтгэл санааны дарамт, шахалт, хүчирхийллийн асуудал ЖДҮ-ийн хөдөлмөрийн харилцаанд их байна.<sup>182</sup> Судалгаанд оролцсон ажилтнуудын 25.1% нь байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байрны дарамт, хүчирхийлэл үзүүлсэн гэж хариулжээ.<sup>183</sup> Хэлбэрийг нарийвчлан тодруулахад ажлыг нь үндэслэлгүйгээр шүүмжилдэг, хэл амаар доромжилдог, илүү цагаар ажиллуулдаг, ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлдэг гэжээ.

**Ялгаварлан гадуурхагдахгүй, эрх тэгш байх:** ○.....

Бизнесийн байгууллагууд боловсон хүчнийг томилох, цалин хөлс, урамшуулал олгохдоо хүйсээр үл ялгаварлан, ажилтны ур чадвар, гүйцэтгэлийн үр дүн, бүтээмж, ололт амжилт зэрэг шалгуур үзүүлэлтийг өрсөлдөөнд суурилан шийддэг.

Гэвч ҮСХ-ны тоо баримтаас үзэхэд эрэгтэй мэргэжилтэн, эмэгтэй мэргэжилтнээс 2016 онд 20.8% өндөр цалин авч байсан бол 2020 онд 24.9% болж зөрүү улам нэмэгдсэн байна. Үүнээс харахад хүйсийн ялгавартайгаар цалин урамшуулал тогтоох, ажилтныг тушаал дэвшүүлэх асуудал гардгийг үгүйсгэх аргагүй. Кейс судалгаанд оролцогчдын 14% нь ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалт, хөдөлмөрлөх эрхийг хязгаарлаж буй зөрчлийг түгээмэл зөрчлөөр нэрлэсэн байна.

Шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.4-т зааснаар ажил олгогч аливаа дарамт, хүчирхийллээс ангид ажлын байраар хангах, ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллийг үл тэвчих орчин бүрдүүлж, урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, дарамт, хүчирхийлэлтэй холбоотой гомдлыг шийдвэрлэх үүрэгтэй. ААН-үүдийн хувьд ажлын байран дахь дарамт, хүчирхийллээс хэрхэн урьдчилан сэргийлэх тухай зөвлөмж, журам хараахан гараагүй, урьдчилан сэргийлэх үүргээ хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд хүлээлгэх хуулийн хариуцлага тодорхойгүй байна. Тиймээс төр, засгийн зүгээс ААН-үүдийн удирдлагуудад чиглэсэн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан дээрх үүргээ биелүүлэх, урьдчилан сэргийлэх үр дүнтэй үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэхэд зориулан сургалт зохион байгуулах, урьдчилан сэргийлэх үүргийн нэг хэлбэр болох хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх тухай зааварчлах, ухуулан сурталчлах шаардлагатай байна.

Түүнчлэн холбогдох төрийн захиргааны төв байгууллагын судалгаагаар “Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт: насаар (8%), хүйсээр (3%), арьс өнгө, үндэс угсаатай холбоотой (1%) байна. Эдгээрийг бага хувь гэж үзэж үл тоомсорлох асуудал биш болохыг анхаарууштай” хэмээн дүгнэжээ.<sup>184</sup>

Кейс судалгаанд ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, хөдөлмөрлөх эрхийн хязгаарлалтыг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, ЛГБТИ, үндэсний цөөнх, гадаадын иргэншилтэй ажилтнуудыг хамруулан судлахад хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт тодорхой түвшинд байна.<sup>185</sup>

<sup>181</sup> ХЭҮК “Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын тухай 18 дахь илтгэл” 2019

<sup>182</sup> ХЭҮК (n 26)

<sup>183</sup> Ibid.

<sup>184</sup> ХНХЯ, Ши.Батбаяр, Монгол улсын ажлын байрны нөхцөлийн кейс судалгаа 2020.

<sup>185</sup> ХЭҮК, (n 23)



Гэхдээ хэлэлцүүлэгт оролцсон ААН-ийн төлөөлөл

“Манайх 60 гаруй хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангасан. Нэмж авъя гэхэд Улаанбаатар хотод хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ажилдаа ирэх, очих гадаад орчин, нийтийн тээвэр, үйлчилгээ, ажлын байрны орц, гарц зэрэг төрөөс хангах ёстой дэд бүтэц байхгүй нь хамгийн тулгамддаг асуудал юм. Эдгээр асуудал шийдвэрлэгдвэл компанийн зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг ажлын байраар хангах бүрэн боломжтой” гэж байв.

Эндээс дүгнэхэд, ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт, хөдөлмөрлөх эрхийн хязгаарлалтыг бууруулахад олон талын оролцогчийн хувь нэмэр, хөрөнгө хүч, тэр дундаа төрийн үүрэг, хүч чармайлт, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна.

**Хууль, эрх зүйн хүрээнд:** Хөдөлмөрийн тухай хуульд ялгаварлан гадуурхалтын талаарх ойлголт, түүнтэй холбоотой ажил олгогчийн үүргийг тодорхой тусгасан нь сайшаалтай ч нарийвчлан зохицуулах асуудлууд байна. Хөдөлмөрийн харилцаа үүсэхээс өмнөх буюу ажилд сонгон шалгаруулах үе шатанд ялгаварлан гадуурхах тохиолдол байгаатай холбогдуулан ажил горилогч өөрийгөө ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн гэж үзвэл тухайн ААН болон холбогдох байгууллагад гомдол гаргах боломжтой байх зохицуулалтыг нэмж тусгах шаардлагатай.

Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан АББД-тай холбоотой гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх зохицуулалт нь онцлог хүчин зүйлсийг харгалзан үздэггүй, АББД-тай холбоотой гомдол мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах, хохирогчийг хамгаалах механизмыг бүрдүүлээгүй зэрэг сул талтай байна.

Түүнчлэн ААН-үүдийн удирдлагад ялгаварлан гадуурхахтай холбоотой ойлголт мэдээллийг өгөх шаардлагатай.

## Эвлэлдэн нэгдэх эрх

Кейс судалгаагаар ААН-үүдийн ажилтнуудын 5.8% нь өөрийн болон бусдын эрх, эрх чөлөөг хамгаалсны төлөө хохирох асуудал гардаг бол 2.3% нь эвлэлдэн нэгдэх эрхийн зөрчил гардаг гэж хариулсан. Түүнчлэн МҮЭХ-ны хэлэлцүүлэгт оролцсон үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүнчлэлтэй иргэд, иргэний нийгмийн байгууллага, ААН-үүд үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагуудын чиг үүрэг, зорилгыг ойлгодоггүй, ажилтнуудын амралтын цаг, илүү цагийн хөлстэй холбоотой санал тавихад таагүй хүлээн авдаг, үйлдвэрчний эвлэл байгуулахыг дэмждэггүй, хамтын гэрээ, хэлэлцээр байгуулахдаа ажилтнуудтай зөвшилцөх шаардлагатайг ойлгохгүй, боловсруулсан гэрээний дагуу байгуулахыг тулгадаг зэрэг асуудлыг хэлж байв.<sup>186</sup>

Баримт бичгийн судалгаанаас харахад эвлэлдэн нэгдэх эрх ЖДҮ-ийн салбарт илүүтэй хангагдахгүй байна. Ялангуяа ААН-үүдийн ажилтнуудын тоо бага байх тусам хамтын хэлэлцээр, гэрээ хийх, эвлэлдэн нэгдэж үйлдвэрчний эвлэл байгуулах эрх хангагддаггүй. ЖДҮ-ийн салбарт үйлдвэрчний эвлэл байгуулах туршлага, соёл тогтоогүй, үйлдвэрчний эвлэлийн давуу тал, боломжийн талаар ажил олгогч, ажилтан аль аль нь мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байна. Цаашлаад Хөдөлмөрийн маргаан таслах комиссын үйл ажиллагаа болон хамтын гэрээний хэрэгжилт хангалтгүйг судалгааны дүн харуулж байна. Олон ажилтантай томоохон ААН-үүдэд ч гэсэн чөлөөтэй эвлэлдэн нэгдэх эрх хангагдахгүй, дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байна.

<sup>186</sup> МҮЭХ-ны Нэгдсэн холбоодын хэлэлцүүлгийн тэмдэглэл. 2021



Хууль, эрх зүйн хүрээнд үйлдвэрчний эвлэлийн эрх зүйн байдлыг баталгаажуулсан хууль болох Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах, үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд

саад учруулах, хөндлөнгөөс оролцохыг хориглосон заалтыг нарийвчлан зохицуулж, санхүү, удирдлагын хувьд ААН-үүдийн удирдлагаас хараат бус байх баталгааг хангах шаардлагатай байна.

## 2. БИЗНЕСИЙН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНААС НИЙГЭМ, БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЖ БУЙ ХҮНИЙ ЭРХИЙН СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ, ЗӨРЧИЛ

Судалгааны тайлангийн дараагийн хэсэгт бизнесийн үйл ажиллагаанаас хамааралтай нийгэм, байгаль орчинд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, хүний эрхийн зөрчлүүдийг авч үзсэн. Үүнд:



- Эрүүл аюулгүй хоол хүнсээр хангагдах эрх
- Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрх
- Эрх нь зөрчигдөх эрсдэлтэй бүлгүүдийн эрх (Үүнд: орон нутгийн малчин иргэд, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, үндэстний цөөнх, ЛГБТИ иргэд болон хүний эрхийг хамгаалагч)
- Зөрчигдсэн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах эрх

### Эрүүл, аюулгүй хоол хүнсээр хангагдах эрх

Монгол Улсын хүн амын хүнсний хэрэглээг импортын бараа, бүтээгдэхүүн болон газар тариалан, мал аж ахуйн гаралтай бүтээгдэхүүнээр хангаж байна. Хүнсний бараа, бүтээгдэхүүний нийлүүлэлтийн сүлжээнд ААН-үүд дагаж мөрдөх хүнсний эрүүл ахуйн стандарт, шаардлага норм, дүрэм, ерөнхий зөвлөмжүүд хэрэгждэг. 2018 оны байдлаар 951 ААН, 16.2 мянган өрх айл хүнсний ногоо, төмс тариалж байна.<sup>187</sup> Газар тариалангийн бүтээгдэхүүний хувьд байгалийн бордоог бус химийн бордоо хэрэглэдэг ба тогтоосон тунг тохируулдаггүй явдал нийтлэг байна.<sup>188</sup> Тариаланчдын хэрэглэдэг химийн бордоо хөрсөнд муугаар нөлөөлөх төдийгүй хүний биед хуримтлагдах химийн бодисын хэмжээг нэмдэг. Баруун бүсийн хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэд хүнсний аюулгүй байдалд ихээхэн санаа зовж буйгаа илэрхийлсэн.

Хүнсний зохисгүй хэрэглээнээс болж хүүхдийн гэдэс дотор хямрах, халдварт өвчин авахаас гадна хүнсний аюулгүй байдалд эрсдэл учирч байгааг дурдсан юм.

Улсын хэмжээнд 2021 оны байдлаар 305.4 мянган малчин мал аж ахуйн гаралтай хүнсний бүтээгдэхүүний хэрэгцээг хангаж байна.<sup>189</sup> Хүнсний хэрэгцээний мах, сүү бэлтгэхэд малын эрүүл мэнд чухал нөлөөтэй. Малчдын анхаарах ёстой хамгийн чухал зүйл нь малд хэрэглэх эм бэлдмэлийг захаас дур мэдэн авдгаа зогсоож, малын эмчээр дамжуулан хэрэглэх явдал. МХЕГ-ын албан тушаалтны мэдээлснээр, орон нутгаас нийслэл хот руу нийлүүлж буй махны урсгал, хангамж, тээвэрлэлтийн горим хангалтгүй

**“Махны чанар, аюулгүй байдалд нөлөөлөх зөрчил их гарч байна.”<sup>190</sup>** Тухайлбал, махыг сэврээж, загсаалгүй нойтноор нь тээвэрлэх зөрчил их байна.

<sup>187</sup> ХХААХҮЯ, Газар тариалангийн салбарын танилцуулга, 2020 <https://mofa.gov.mn/exp/blog/8/71>

<sup>188</sup> Монгол контент ХХК, Дархан-Уул аймаг дахь Ургамал, газар тариалангийн сургалт, эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн, Хөрс агрохимийн лабораторийн эрхлэгч Д. Туултай хийсэн ярилцлага, 2010 он, <https://gogo.mn/r/20m99>

<sup>189</sup> ҮСХ, Статистик мэдээллийн нэгдсэн сан, 2021 [https://1212.mn/tables.aspx?TBL\\_ID=DT\\_NSO\\_1001\\_027V1](https://1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_1001_027V1)

<sup>190</sup> МХЕГ Д.Батжаргал "Махны Чанар, Аюулгүй Байдалд Нөлөөлөх Зөрчил Их Гарч Байна" ярилцлага, 2020 <http://inspection.gov.mn/new/?p=3060>



Хүнсний бүтээгдэхүүний түүхий эдийн хувьд бэлтгэл, тариалалтаас гадна боловсруулах үйлдвэрлэл, үйлчилгээ гээд бүхий л үе шатанд аюулгүй хоол, хүнсээр хангагдах эрхийн зөрчил гарч байна. Үүний жишээ нь 2019 онд “KFC-Зайсан” салбарт үйлчлүүлэгчид олноор хордсон явдал.

Хууль, эрх зүйн хүрээнд, Хүнсний тухай хууль, Хүнсний бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлын тухай хууль болон Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах тухай хуулийн дагуу хүнсний салбарын ААН-үүд нь хүнсний бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлыг хангаж үйлдвэрлэх, хадгалах, түгээхийн тулд дотоод

хяналт хэрэгжүүлэх, олон нийтийн эрх ашгийг хамгаалдаг төрийн бус байгууллагуудтай хамтран ажиллах, хэрэглэгчдээс ирсэн гомдол мэдээллийг хүлээн авах зохицуулалттай. Гэвч ААН-үүд дотоод хяналтыг тэр бүр идэвхтэй хэрэгжүүлдэггүй, хэрэглэгчид болон төрийн бус байгууллагатай хамтран ажиллах зохицуулалт тодорхойгүй, хэрэгжилт хангалтгүй байна. Тиймээс хүнсний салбарын ААН-үүдийн дотоод хяналттай холбоотой үүрэг, хариуцлагын зохицуулалтыг хуульд тодорхой тусган, хэрэгжилтийг хангах шаардлагатай.

### Эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрх



Хүний эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх нь иргэний оршин суугаа газар нутгаас хамааран өөр өөр хүчин зүйлсээс шалтгаалж буй тул Улаанбаатар хотод оршин суудаг болон орон нутгийн иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрхийг тус тусад нь судалж үзлээ.

#### Улаанбаатар хотод оршин суудаг иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх:

Улаанбаатар хотод оршин суудаг иргэдийн эрүүл аюулгүй амьдрах эрхэд нэн тулгамдаж буй асуудал бол агаарын болон хөрсний бохирдол. Монгол Улсын агаарын бохирдлын гол эх үүсвэр нь гэр хорооллын айл өрхүүдийн яндангийн утаа болон ААН-үүдийн халаалтын зуухны яндангийн утаа бөгөөд бохирдлын ~80%-ийг эзэлдэг бол тээврийн хэрэгслийн яндангийн утаа 10%, дулааны цахилгаан станцын яндангийн утаа 6% эзэлдэг.<sup>191</sup> Улаанбаатар хотын хөрснөөс авсан нийт дээжийн 88% нь бохирдолтой гарсан байна. Ялангуяа нийслэлд гэр хороолол, томоохон худалдааны төв, захууд, хогийн цэг орчмын хөрсөнд нянгийн бохирдол их байна.<sup>192</sup> Арьс ширний үйлдвэрүүд, урьдчилан цэвэрлэх байгууламж орчим хромын бохирдолт 607-555 ppm хүртэл байгаа нь бохирдоогүй хөрснөөс 20 дахин, стандарт хэмжээнээс 3-4 дахин их байна.<sup>193</sup> Хүн амын ундны ус болон цэвэр усаар хангах, бохир усыг татан

зайлуулах үйлчилгээг 200 гаруй байгууллага тусгай зөвшөөрөлтэйгөөр явуулдаг ч баталгаат ундны ус, ариун цэврийн байгууламжаар хангагдах эрх нь бусад улс орны төвшнөөс 2.5 дахин бага хэрэглээтэй, энэ нь амьдарч буй орон сууцны төрлөөс хамаарч хүртээмж тэгш бус байна.<sup>194</sup>

Мөн нийслэл хотод оршин суудаг иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрхийг хангахад барилга, орон сууц барьж буй ААН-үүд ХАБЭА-н стандартыг мөрдөхгүй байх, чанаргүй орон сууц ашиглалтад оруулж буйгаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчил их гарч байна. Шинээр баригдаж байгаа орон сууцны чанар, стандартыг хангаж ажиллахад төрийн зүгээс анхаарахгүй, чанаргүй барилгыг улсын комисс хүлээж авч ашиглалтад оруулсан зэрэг асуудлууд шийдэгдэхгүй хэвээр байгаа нь оршин суугчдын эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх зөрчигдөх үндсэн шалтгаан болж байна.

<sup>191</sup> ЭЗБӨЧСТ, Монголын агаарын бохирдлын өнөөгийн байдал, 2022 [https://www.nogoonhutuch.mn/a/179#\\_ftn1](https://www.nogoonhutuch.mn/a/179#_ftn1)

<sup>192</sup> (Нүхэн жорлонгоо өөрчлөх үү?, 2022)

<sup>193</sup> О. Батхшиг, Улаанбаатар хотын хөрсний бохирдол, 2013

<sup>194</sup> Ийгл Тв, “Хот, суурины ус хангамж, ариутгах татуургын ашиглалт, үйлчилгээг зохицуулах зөвлөл”-ийн дарга Ж.Батсуурьтай хийсэн ярилцлага, 2021 <http://eagle.mn/r/84901>



Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан хүний эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрхийг хангахын тулд Барилгын тухай хууль, түүнд хамаарах журам, стандарт, Агаарын тухай хууль, Хот байгуулалтын тухай зэрэг хуульд заасан ААН-үүдийн нийгмийн эрүүл, аюулгүй орчинтой холбоотой дотоод хяналтын үйл ажиллагаа явуулах үүргийн хэрэгжилтийг сайжруулах шаардлагатай. Тухайлбал, Агаарын тухай хуулийн 9.1.4-т заасны дагуу ААН байгууллага нь байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын нарийвчилсан үнэлгээний тайланд тусгасан орчны хяналт-

шинжилгээний хөтөлбөрийн дагуу дотоод хяналт явуулж, агаарын бохирдлын мэдээ тайланг мэргэжлийн албанд гаргаж өгөх үүрэгтэй. Үүнтэй адил, иргэний эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрхэд нөлөөлөх үйл ажиллагаа явуулж буй үйлдвэр, барилгын салбарын ААН-үүд дотоод хяналтаа сайжруулан, хүний эрхэд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлийг үнэлэх тогтолцоог дэмжсэн хууль эрх зүйн бодлого боловсруулах шаардлагатай байна. Түүнчлэн дотоод хяналтын тогтолцоо хэрэгжүүлээгүй, эрсдэлээ үнэлж, сөрөг нөлөөллийг бууруулаагүй ААН-д хариуцлага тооцох механизмыг сайжруулах нь зүйтэй.

### **Орон нутгийн иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх:**

Орон нутгийн иргэдийн хувьд уул уурхай, дэд бүтцийн төслийн үйл ажиллагаа явуулж буй ААН-ийн үйл ажиллагаанаас үүдсэн зөрчил их грач байна. ХЭҮК 2020 онд “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”-ний тайланг боловсруулсан ба тус ажлын хүрээнд уул уурхайн эрчимтэй үйл ажиллагаа явуулдаг Өмнөговь аймгийн Цогтцэций сумын төв болон Цагаан-Овоо багийн иргэдээс авсан судалгаанд иргэд өөрсдийн амьдарч буй орчны тоосжилт, агаарын бохирдол, ундны усны асуудал, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хамгийн тулгамдаж буй асуудлаар нэрлэсэн байна. Бүсчилсэн хэлэлцүүлгийн үеэр говийн бүсийн Дундговь, Дорноговь, Өмнөговь, Говьсүмбэр, Баянхонгор, Дорнод аймгийн иргэд, малчид уул уурхай, тээвэрлэлтийн үйл ажиллагаанаас үүдэн амьдрах орчинд нь үүссэн агаарын бохирдол, тоосжилт, ундны устай холбоотой хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн талаар сэтгэл түгшин ярьж, эдгээр аймаг, сумдад “бүс нутгийн статус” тогтоож тодорхой бодлого хэрэгжүүлэх шаардлагатайг хөндөж байлаа. Асуудлыг шийдвэрлэх нэг арга зам нь хувь хүн болон жижиг компаниудын олборлох үйл ажиллагааг таслан зогсоож, зөвхөн стратегийн ач холбогдолтой томоохон ордод олборлолт явуулахыг хариуцлагатай том

компаниудад зөвшөөрөх хэрэгтэй гэсэн саналыг хэлэлцүүлэгт оролцогчид гаргаж байв.

Орон нутгийн иргэдийн эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрхийг хангах хүрээнд уул уурхай, хүнд үйлдвэрлэл болон зам тээвэр зэрэг дэд бүтцийн томоохон төслүүд хэрэгжүүлж буй ААН-үүдийн үйл ажиллагааны сөрөг нөлөөллөөс сэргийлэх, бууруулахын тулд Ашигт малтмалын тухай хууль, Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хууль, Газрын тухай хууль болон бусад шаардлагатай хууль тогтоомжид ААН-үүд хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх үүргийг тусгах, тухайлбал уул уурхайн компаниудын байгаль орчны нөлөөллийн үнэлгээ хийх үүрэгт хүний эрхэд нөлөөлөх нөлөөллийн үнэлгээг нэмж оруулах, иргэдийн оролцоог сайжруулах үүднээс уул уурхайн компаниудын мэдээллийн ил тод байдлыг сайжруулах, уул уурхайн үйл ажиллагаанд төрөөс хэрэгжүүлдэг хяналтыг сайжруулах шаардлагатай байна. Монгол Улсын Засгийн газрын 2013 онд 374 дүгээр тогтоолоор баталсан Уул уурхай болон дэд бүтцийн төслүүдийн байгаль орчны үнэлгээ хийх аргачлалыг шинэчилж, нийгмийн нөлөөллийг үнэлэх аргачлалыг боловсруулан тусгах шаардлагатай байна.





## Хүний эрх зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй нийгмийн бүлгүүдийн эрх

### Орон нутгийн малчин иргэдийн эрх:

2012 онд хийгдсэн судалгаагаар, “Уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдсэн бэлчээрийн доройтол, ундны усны хомсдол зэрэг нь малчдын амьд явах эрх, амьдрах орчноо чөлөөтэй сонгох эрх, өв уламжлалаа хадгалах эрх зэрэг Үндсэн хуулиар олгогдсон эрхүүдээ бүрэн эдлэх, уламжлалт нүүдлийн мал аж ахуйгаа эрхлэх боломжгүй болгож байна”<sup>195</sup> гэсэн бол 2018 онд “Уул уурхайн компаниудын хариуцлагагүй үйл ажиллагаанаас үүдэн малчид амьжиргаа залгуулах малаа алдах, химийн хорт бодист хордох, ундаалах усгүй болох зэрэг хүндрэл бэрхшээлтэй учирч байна”<sup>196</sup> хэмээн дүгнэжээ. Тэгвэл 2020 онд ХЭҮК-оос уул уурхайн салбарт хийсэн үнэлгээний тайлангийн үр дүнгээс үзэхэд орон нутгийн иргэд, малчдын амьдарч буй орчинд тоосжилт, агаарын бохирдол, ундны усны асуудал, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдал тулгамдаж буйг нэрлэсэн байна. Энэ нь сүүлийн 6 жилд уул уурхайн үйл ажиллагаанаас үүдсэн хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллөөс үүдэлтэй хор уршиг арилаагүй төдийгүй учирсан хохирлоо бодитойгоор нөхөн төлүүлж чадахгүй байгааг илтгэж байна.

### Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх:

Улаанбаатар хотын төвийн дүүргийн зам дагуух хамгийн тохижилттой хэсгийн 26 байгууллагын орчныг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд хүртээмжтэй эсэхийг үнэлэхэд 50% нь огт хүртээмжгүй байна. Мөн эмнэлгийн байгууллагууд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүст үйлчлэхэд тохиромжгүй барилга байгууламжтай байна. Улаанбаатарт хийсэн судалгаагаар бүх эмнэлгийн 52.2% машины зогсоолоос эмнэлэг хүрэх зам нь

хүртээмжгүй, 18.2% налуу замгүй, 69.1% нь стандарт бус налуу замтай байжээ. Шинэ барилга байгууламжуудын стандарт чанарыг хянан шалгах улсын комисст хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнээс төлөөлөгч томилж ажиллуулж байгаа ч ихэнх барилга байгууламжийн хувьд хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний ээлтэй байдалд анхаарахгүй хэюээр байна.<sup>197</sup>

Мөн “Монголын Үндэсний Олон Нийтийн ТВ”-ийн “Цагийн хүрд” мэдээний хөтөлбөрийг эс тооцвол сонсголын бэрхшээлтэй хүмүүс мэдээ мэдээллийг телевизээр хүлээн авах боломж хязгаарлагдмал хэвээр байна. Хараагүй болон хэвлэмэл материал ашиглах бэрхшээлтэй хүмүүсийн хувьд ч мэдээлэл авах боломж хязгаарлагдмал. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнд орчин үеийн харилцаа холбооны шинэ технологи ашиглан мэдээлэл хүргэх санал санаачилга гарахгүй, тэдний эрх ашгийг хангах асуудал хөндөгдөхгүй байна.

### Хүүхдийн эрх:

2017 онд НҮБ-ын Хүүхдийн сангаас хийсэн судалгаанд (1) уул уурхайг даган шилжин ирсэн бүртгэлгүй олон тооны иргэд тэдний хүүхдүүд нийгмийн суурь үйлчилгээнд хамрагдаж чадахгүй байна, (2) уурхайд эцэг эх нь ажиллахаар явсан үед хүүхдүүд урт хугацаагаар асран хамгаалагчгүйгээр үлдэх энэ хугацаанд ямар нэгэн хүчирхийлэл, ахуйн осолд өртөх эрсдэл нэмэгдэж байна.

Энэхүү үзэгдэл түгээмэл гарч байгаа тул “Өрх толгойлсон хүүхэд” гэх нэршил хүртэл бий болоод байна. (3) Гэмт хэрэгт өртөх хүүхдийн тоо тэр дундаа гэр бүлийн хүчирхийллийн тоо уул уурхай эрчимжсэн үед даган нэмэгдэж өндөр түвшинд хүрдэг гэж дүгнэжээ.<sup>198</sup>

<sup>195</sup> Монгол Улс дахь уул уурхайн бизнес ба хүний эрх: Олон улсын бага хурлын илтгэлүүдийн эмхэтгэл, ХЭҮК, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр, 2012

<sup>196</sup> Тавантолгойн бүлэг орддын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ, ХЭҮК, 2018

<sup>197</sup> НҮБХХ, баримт бичгийн судалгаа, 2020 (n 40)

<sup>198</sup> Уул уурхайгаас үүдэлтэй шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдүүдэд үзүүлэх нөлөөллүүд, НҮБ-ын Хүүхдийн сан, 2017



Хүүхдэд ээлтэй бизнес эрх зүйн болон бусад орчин бүрдсэн эсэхийг үнэлэхээр 100 гаруй ААН-ийг хамруулсан судалгаанд ААН-үүд хүүхдийн эрхийг үйл ажиллагаандаа онцгойлон анхаарч, бүтээгдэхүүн үйлчилгээ нь хүүхдэд эерэгээр болон сөргөөр нөлөөлж байгаад үнэлгээ хийдэг практик хангалтгүй байна.<sup>199</sup> Тиймээс хууль, эрх зүйн хүрээнд, ААН-үүд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх, ингэхдээ хүүхдийн эрхийг онцгойлон авч үзэж, бизнесийн үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нь хүүхдийн эрхэд сөргөөр нөлөөлж буй эсэхэд дотоод хяналтын үйл ажиллагаа явуулах, явуулаагүй тохиолдолд хариуцлага тооцох механизм бүрдүүлэх хэрэгтэй байна.

### **Хүний эрх хамгаалагчдын эрх:**

Хэлэлцүүлгүүдийн үеэр үйлдвэрчний эвлэлийн идэвхтэн, сонгуультнуудыг ажилтны эрх ашгийн төлөө дуугарах, ажиллахад ажил олгогч дургүйцэх, дарамт шахалт үзүүлэх, хохироох асуудал гардгийг хөндөж байв. Кейс судалгаанд оролцсон ААН-ийн төлөөллийн 2.3% нь эвлэлдэн нэгдэх эрх, 5.8% нь өөрийн болон бусдын эрх, эрх чөлөөг хамгаалсны төлөө шийтгүүлэх асуудал гардаг гэж хариулсан. Иймд ажил олгогч буюу бизнес эрхлэгчдийн хүний эрхийн талаарх мэдлэг, ойлголтыг дээшлүүлэх, компани үйл ажиллагаандаа хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхийг хөхиүлэн дэмжих зэргээр хандлагын өөрчлөлт бий болгох шаардлагатай байна. Үүнд салбарын мэргэжлийн холбоо, худалдаа, аж үйлдвэрийн танхимууд чухал үүрэгтэй юм.

Олон Улсын Компанийн Хариуцлагын Хэлэлцүүлэг байгууллагаас “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэх үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө” боловсруулж буй орнуудад шүгэл үлээгч, хүний эрх хамгаалагчдыг хамгаалах, үйл ажиллагааг нь дэмжихтэй холбоотой гарын авлага боловсруулсан.<sup>200</sup>

Гарын авлагад бизнесийн сөрөг нөлөөллөөс үүдсэн аливаа хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийн тухай дуухоолойгоо өргөж байгаа хүний эрхийн хамгаалагчдыг хамгаалах асуудлыг үндэсний хууль тогтоомжид хэрхэн тусгах, төрийн байгууллагын зүгээс ямар арга хэмжээ авч болохыг дэлгэрэнгүй зааварчилсан байдаг. Мөн шүгэл үлээгчид, хүний эрх хамгаалагчдыг хамгаалахдаа үйл ажиллагаанд нь саад учруулах, айлган сүрдүүлэх, хүч хэрэглэх явдлыг бууруулах, сэргийлэхтэй холбоотой үндэсний хөтөлбөр боловсруулах, шаардлагатай тохиолдолд хууль хяналтын байгууллагын ажилтнуудыг сургалтад хамруулахыг зөвлөсөн байдаг.

Монгол Улсын хувьд жагсаал цуглаан зохион байгуулахтай холбоотой тулгардаг асуудлууд бий. Жагсаал цуглаан хийх журмын тухай хуулийн 9.1-д зааснаар “гудамж, талбайд жагсаал, цуглаан хийх тухай мэдэгдлийг сум, дүүргийн засаг даргад өгч бүртгүүлнэ. Жагсаал, цуглаан хийхээр төлөвлөсөн гудамж, талбай нь хоёр буюу түүнээс дээш сум, дүүргийн хилийн цэсэд хамаарах газар нутгийг хамарч байгаа бол мэдэгдлийг аймаг, нийслэлийн засаг даргад өгч бүртгүүлнэ” гэж заасан. Түүнчлэн 9.5-д зааснаар засаг дарга нь 3 хоногийн дотор хариу мэдэгдэж, жагсаал цуглааныг бүртгээгүй бол жагсаал цуглаан хийх эрхтэй гэж заасан. МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн багш, доктор, дэд профессор О.Мөнхсайхан 2017 онд [www.ikon.mn](http://www.ikon.mn) сайтад өгсөн ярилцлагадаа “Засаг дарга нар иргэдийн жагсаал цуглаан хийх мэдэгдлийг хүлээн авахгүй байх, бүртгэхгүй байх, өөрсдийн үзэмжээр дүгнэж хааж боох тохиолдлууд гарч байна” гэжээ.<sup>201</sup>

Тус хуульд жагсаал, цуглаан хийх зөвшөөрөл гэснийг мэдэгдэл гэж 2005 онд өөрчлөлт оруулсан ч өнөөг хүртэл жагсаал цуглаан хийхдээ зөвшөөрөл авах ёстой гэдэг ойлголт иргэдийн дунд түгээмэл байгааг цар тахлын үед ихээр гарсан иргэдийн хийж буй тайван

<sup>199</sup> НҮБХХ, баримт бичгийн судалгаа, 2020 (п 40)

<sup>200</sup> Олон улсын Компанийн хариуцлагын Хэлэлцүүлэг “Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд хүний эрх хамгаалагчдын тухай зохицуулалт” 2017

<sup>201</sup> Н.Пунцагболд, “О.Мөнхсайхан: Иргэдийн жагсаал, цуглаан хийх эрх чөлөөг Засаг даргын үзэмжээр хааж, боож байна” 2017 <https://ikon.mn/n/z1y>



жагсаал цуглааныг цагдаа нар зөвшөөрөл аваагүй гэсэн шалтгаанаар хүч хэрэглэн зогсоох явдлууд харуулж байна.<sup>202</sup>

Хүний эрхийг хамгаалагчдын дуу хоолойг хамгаалах, үйл ажиллагааг дэмжихтэй холбоотойгоор SLAPP-Back эрх зүйн зохицуулалт буюу олон нийтийн оролцоо, дуу хоолойг хаах, заналхийлэх стратеги ашигласан гэдэг үндэслэлээр сэргүүлэн

нэхэмжлэл гаргах, олон нийтийн эрх ашиг, хүний эрх, эрх чөлөөг хамаарч байгаа тохиолдолд шүүхээр шийдвэрлэх ажиллагааг олон нийтэд ил тод байх, хариуцагчид урьдчилан ямар нэгэн арга хэмжээ авахыг хориглох гэх мэт хүний эрх хамгаалагчдыг хамгаалсан олон улсын эрх зүйн зохицуулалтыг судлах, шүүхийн практикт хэрэглэж хэвших шаардлагатай.

## Зөрчигдсэн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах эрх

Хэлэлцүүлэгт оролцсон үйлдвэрчний эвлэлүүдийн төлөөлөл, малчин иргэд зөрчигдсэн эрхийг сэргээлгэхээр шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан ч шүүхийн шийдвэрлэх ажиллагааны сунжирсан байдал, нотлох баримт хангалтгүй зэрэг үндэслэлээр хэргээ шийдвэрлүүлж, хохирлоо барагдуулж чадалгүй олон жил болсноо дурдаж байв. Мөн “Зөрчигдсэн эрх сэргээх механизмыг бэхжүүлэх нь” сэдэвт хэлэлцүүлэгт оролцсон шүүгч, хуульч, өмгөөлөгчид шүүхийн ачаалал, дэд бүтцийн тулгамдсан асуудлаас үүдэн шүүхийн хэрэг маргаан шийдвэрлэх зохистой хугацаа хэтэрдгийг хэлж байсан.

Хэлэлцүүлэгт оролцсон иргэд, шүүгч, хуульч, өмгөөлөгчид зөрчигдсэн эрх сэргээх чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг иргэний нийгмийн байгууллагуудын санал хүсэлт болон бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдсэн хүний эрхийн зөрчил, түүнээс үүдэлтэй хохирол, гомдлыг шүүхийн болон шүүхийн бус журмаар төрийн оролцоотой шийдвэрлэх ажиллагаа, мөн төрийн оролцоогүй гомдол барагдуулах ажиллагааны талаарх баримт бичгийн болон хууль эрх зүйн судалгааны үр дүнд дараах асуудлууд тулгамдаж байна.

<sup>202</sup> Б.Бурмаа “Ц.Мөнхцэцэг: Цагдаагийн шаардлагууд жагсаал цуглаан хийх эрхтэй нийцэхгүй байна” 2021 <https://eguur.mn/282034/>



### **Шүүхийн журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээх, гомдол барагдуулах механизмд тулгарч буй асуудлын хүрээнд:**

- Шүүхийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа удаашрах, сунжрах нь шүүхийн ачаалал, дэд бүтцийн асуудалтай холбоотой байна.
- Шүүхээс нэхэмжлэл буцааддагийн гол шалтгаан нь иргэд, ААН-ийн хаягийн бүртгэлтэй холбоотой тул улсын бүртгэлийн эрх зүйн зохицуулалтад өрчлөлт хийх шаардлагатай байна.
- Хэргийн оролцогчдыг эрх тэгш оролцоогоор хангах, хариуцагчийг эрэн сурвалжлах зэрэг чухал үүрэг гүйцэтгэдэг тахарын байгууллагын асуудлыг шийдвэрлэх шаардлагатай байна.
- Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд нийтийн эрх ашиг хөндсөн асуудлаар нэхэмжлэл гаргах, шийдвэрлэхтэй холбоотой эрх зүйн зохицуулалт байхгүй байна.
- Нотлох баримтгүй, эсхүл нотлох баримт шаардлага хангаагүй шалтгаанаар иргэд гомдлоо шийдвэрлүүлж чадахгүй байгааг халахын тулд нотолгооны үүргийг талуудад хуваарилах эрх зүйн зохицуулалт шаардлагатай байна.
- Нийтийн эрх ашигтай холбоотой хэргүүд дээр хэд хэдэн нэхэмжлэгч хамтран нэхэмжлэл гаргах боломжийг хангасан эрх зүйн зохицуулалтыг холбогдох процессийн хуульд тусгах хэрэгтэй.
- Зарим зөрчил, гэмт хэрэгт хуулийн этгээдэд хариуцлага хүлээлгэх асуудал тодорхойгүй, хэрэгжилт хангалтгүй байна. Тухайлбал, хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн эрх ашиг ноцтой зөрчсөн гэмт хэргийн шинжтэй хэргүүдэд ААН-үүдийн удирдлага хариуцлага хүлээхгүй, шүүхээр шийдвэрлэгдэхгүй байна.
- Хохирлыг барагдуулахдаа бодитой тооцоолохгүй байна. Тухайлбал, орон нутгийн малчин иргэдэд нөхөн олговор, хохирол тооцохдоо малаас авах эдийн засгийн ашиг, үр шимийг бодитой тооцоолохгүй байгаагаас иргэд хохирч байна.
- Олон улсын хүний эрхийн гэрээнд заасан эрхийн тухай зохицуулалтыг шүүхэд хэрэглэх шаардлагатай байна.
- Зарим материаллаг хуульд хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй холбоотой хүлээх үүрэг хариуцлагыг тодорхой тусгаагүйгээс зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэхээр шүүхэд гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэхэд хүндрэл учирч байна.

### **Шүүхийн бус журмаар, төрийн оролцоотой зөрчигдсөн эрх сэргээх, гомдол барагдуулах механизмд тулгарч буй асуудлын хүрээнд:**

- ХЭҮК-ын гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх чиг үүргийн хүрээнд бизнесийн үйл ажиллагаанаас зөрчигдсөн эрхийг сэргээх үр дүнтэй механизмыг бий болгохын тулд албан хаагчдыг чадавхжуулах, шаардлагатай төсөв хөрөнгийг төлөвлөх хэрэгтэй.
- Шүүхийн ачааллыг бууруулах зорилгоор шүүхийн дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлалын үйл ажиллагааг төрөлжүүлэн хөгжүүлэх, эвлэрүүлэн зуучлагчдыг чадавхжуулах, нийгэм, эдийн засгийн баталгааг сайжруулах шаардлагатай.
- Захиргааны ерөнхий хуулийн 92-99 дүгээр зүйлд заасан Захиргааны хэргийн урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааг боловсронгуй болгох үүднээс Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуульд болон Захиргааны ерөнхий хуульд төрийн албан хаагчдын гомдол хүлээн авч, шийдвэрлэх үүргийг тодорхой болгох, энэ үүрэгтэй холбоотой хариуцагыг өндөржүүлэх шаардлагатай.



**Төрийн оролцоогүй зөрчигдсэн эрх сэргээх, гомдол хүлээн авах механизмд тулгарч буй асуудлын хүрээнд:**

- МҮХАҮТ болон Улаанбаатар хотын худалдааны танхимын дэргэдэх болон бусад хараат бус, бие даасан эвлэрүүлэн зуучлах ажиллагаагаар дамжуулан шийдвэрлэгдсэн хэргийн эвлэрлийн гэрээг шүүхээр баталгаажуулахтай холбоотой холбогдох хуульд өөрчлөлт оруулах шаардлагатай.
- Мэргэжлийн холбоод, бизнесийн хамтын ажиллагааны нийгэмлэгийн хүрээнд зөрчигдсэн эрх сэргээх механизмыг хөгжүүлэхийн тулд тэднийг чадавхжуулах, төрөөс дэмжлэг үзүүлэх шаардлагатай.
- ААН-үүдийн дотоод гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хөгжүүлэх, сайжруулахтай холбоотойгоор холбогдох хуулиудад тодорхой зохицуулалт тусгах, төрийн зүгээс мэдээлэл зааварчилгаагаар хангах шаардлагатай.

# ЗӨВЛӨМЖ: БИЗНЕС БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН ҮНДЭСНИЙ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨНД ТУСГАХ АСУУДАЛ



Зөвлөмжийг НҮБ-ын “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын гурван тулгуур зарчим болох төрийн хамгаалах үүрэг, бизнесийн байгууллагын хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг, хариуцлага, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизмын дагуу авч үзлээ.

**ТУЛГУУР ЗАРЧИМНЭГ. ТӨРИЙН ХАМГААЛАХ ҮҮРЭГТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГООРХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ**

## **Хууль, эрх зүйн орчин, тогтолцоог сайжруулах талаар:**

- Монгол Улсын нийгэм, эдийн засгийн чиглэлээр төрөөс хэрэгжүүлэх аливаа бодлого, арга хэмжээг хүний эрхэд суурилсан хандлагад үндэслэн боловсруулдаг байх
- Бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагааг зохицуулах Компанийн тухай хууль, Үнэт цаасны зах зээлийн тухай хууль болон холбогдох хуульд тодорхой шаардлага хангасан компаниуд /тухайлбал 200 болон түүнээс дээш ажилтантай, жилийн борлуулалтын орлого, улсын төсвийн хөрөнгөөр томоохон төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа ААН гэх мэт/ болон нэмүү өртгийн сүлжээнд хүний эрхийн магадлан шинжилгээ заавал хийх үүргийг тусгах
- Компанийн тухай хуульд хувьцаа эзэмшигч, төлөөлөн удирдах зөвлөл болон гүйцэтгэх удирдлагын зүгээс хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэх, зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх үүргийг тодорхойлон тусгах
- Компанийн тухай хуульд толгой компанийн охин болон хараат бус компаниудын үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг үнэлэх, хянах, хариуцан арилгах үүргийг тодорхойлж тусгахТөрийн болон орон нутгийн өмчит, өмчийн оролцоотой ААН-үүд болон нийтийн үйлчилгээ эрхэлдэг (ерөнхий боловсрол, эрүүл мэнд, нийтийн тээвэр гэх мэт) ААН-үүд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийн магадлан шинжилгээ заавал хийх үүргийг тодорхойлж, холбогдох хуульд тусгах
- Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил үйлчилгээ худалдан авах, томоохон төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх ААН-ийг сонгон шалгаруулахдаа үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэж ажиллаж байгаа эсэхийг үндсэн шалгуур үзүүлэлт болгохоор холбогдох хуульд тусгахДээрх хуулийн хэрэгжилтийг хангах, мэргэжил арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавих чиг үүргийг холбогдох төрийн захиргааны төв байгууллагад хариуцуулахХөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хууль, Ашигт малтмалын тухай, Усны тухай хууль, Хөрс хамгаалах, цөлжилтөөс сэргийлэх тухай хууль, Байгаль орчныг хамгаалах тухай хуульд тусгасан ААН-үүдийн дотоод хяналтын тогтолцоог сайжруулах, хариуцлагажуулах, иргэдийн хамтын оролцоотой хяналтын тогтолцоо бүрдүүлэх хууль, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох



- Үйлдвэрчний эвлэлийн тухай хуулийг шинэчлэн батлах, үйлдвэрчний эвлэлүүдийг хараат бус бие дааж үйл ажиллагаа явуулах боломжийг хангах, хөндлөнгөөс оролцсон тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой болгох
- Монгол Улсын нэгдэн орсон Олон Улсын Пакт, гэрээ, конвенцод заасан хүний эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, биелүүлэхтэй холбоотой холбогдох хууль, тогтоомж, бодлогын баримт бичгийн хэрэгжилтийг хангахын тулд Монгол Улсад хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хүний эрхэд суурилсан хяналт шинжилгээ, үнэлгээг олон нийтийн оролцоотой тогтмол хийж, мэдээллийг ил тод, нээлттэй болгох
- Монгол Улсын төрийн байгууллагуудын албан хаагчид, ялангуяа ААН-ийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих чиг үүрэг бүхий төрийн байгууллага, албан хаагчдыг тодорхойлж, бизнес ба хүний эрхийн мэдлэг ойлголтыг сайжруулах, ажил үүргээ биелүүлээгүйн улмаас хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд хариуцлагыг өндөржүүлэх зохицуулалт, механизмыг сайжруулах
- Хүнсний хангамж, аюулгүй байдлыг хангах талаар авах зарим арга хэмжээний тухай 2022 оны УИХ-ын тогтоолын хэрэгжилтийг биелүүлэх
- Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн үйл ажиллагаа идэвхтэй явагддаг бүс нутагт амьдарч, ажиллаж байгаа иргэдэд тулгамдаж буй хүний эрхийн асуудалд нэн яаралтай анхаарал хандуулах, зохих арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх /Тухайлбал, эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах, орчны бохирдол, байгалийн тэнцэл алдагдахаас хамгаалуулах эрх, мэдээлэл авах эрх чөлөө, өмчийн эрх, соёлын эрхийг хэрэгжүүлэх, учирсан хохирлыг барагдуулж, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх механизм/
- Монгол Улсын Засгийн газраас 2013 онд батлагдсан 374 дүгээр тогтоолоор Уул уурхай болон дэд бүтцийн төслүүдийн байгаль орчны үнэлгээг хийх аргачлалыг шинэчилж, нийгмийн нөлөөллийг үнэлэх аргачлалыг боловсруулан тусгах, хэрэгжүүлэх, нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тайлангийн хэрэгжилтийг хянах хяналтыг чанаржуулахОрон нутгийн малчин иргэдийн эрх ашгийг хамгаалах үүднээс уул уурхай, зам тээвэр, хүнд үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа явагдаж буй газар нутгийн ойр орчим амьдардаг малчин иргэдийн хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг үнэлэх, бууруулах зорилгоор нөлөөллийн бүсийг тодорхойлох, холбогдох ААН-ийн урьдчилан сэргийлэх, хэрэгжүүлэх, хянах, хариуцлага хүлээх үүргүүдийг тодорхойлж, хуульд тусгах
- Уул уурхай, хүнд үйлдвэрлэл, барилга, зам тээврийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААН-үүдийн үйл ажиллагаанд төрийн хяналт шалгалт явуулахдаа хүний эрхийг зөрчсөн эсэх, сөрөг нөлөөлөл үзүүлсэн эсэхэд бодитой хяналт тавих, үр дүнтэй хяналтын тогтолцоо бий болгох чиглэлд холбогдох хуульд өөрчлөлт оруулах Газрын тухай хууль болон шинэчлэн найруулахаар ажиллаж буй Ашигт малтмалын тухай хуульд<sup>203</sup> энэхүү тайланд тодорхойлсон урьдчилж мэдээлсэн нээлттэй зөвшөөрлийн зарчмыг тусгах, иргэдийн оролцоог хангахтай холбоотой чиг үүргийг хэрэгжүүлэх эрх бүхий албан тушаалтнуудын үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлж тусгах Хот төлөвлөлт, зохион байгуулалт, олон нийтийн үйлчилгээтэй холбогдох хууль, дүрэм, журам, стандартад хүний эрхийн үүднээс үнэлгээ хийж, шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, хэрэгжилтийг хангах, зөрчсөн тохиолдолд хариуцлагыг өндөржүүлэх /Тухайлбал, торгууль ногдуулах, зөвшөөрлийг цуцлах, үйл ажиллагааг зогсоох гэх мэт/
- Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн талаарх гомдлыг шүүхийн бус журмаар, төрийн оролцоогүйгээр барагдуулах механизмыг боловсронгуй болгож хөгжүүлэх /тухайлбал эвлэрүүлэн зуучлал, мэргэжлийн холбоодод түшиглэсэн тогтолцоо, олон улсын санхүүгийн байгууллагын дэргэдэх хараат бус тогтолцоо гэх мэт/

<sup>203</sup> Mongolian Mining Journal "Ашигт малтмалын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах Ажлын хэсэг байгуулжээ" 2021 оны 2 сарын 5 <https://www.mongolianminingjournal.com/a/71372>



- Шударга, ур чадвар, бүтээмжид үндэслэсэн, өрсөлдөөнд суурилсан эдийн засгийн тогтолцоог бүрдүүлэхийн тулд авлигыг бууруулах, ААН-үүдийн авлигын эрсдэлийг бууруулахтай холбоотой чиг үүргүүдийг хуульд тусгах
- Хүнсний үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААН-үүдийн дотоод хяналтын тогтолцоог сайжруулах эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, хариуцлагыг бэхжүүлэх
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрийн харилцаа эхлэхээс өмнө ялгаварлан гадуурхах байдал үүсэхээс сэргийлэх, хязгаарлах, хөдөө орон нутагт хөгжийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажилд авахтай холбоотой эрх зүйн зохицуулалтыг ялгаатай тусгах
- Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын 190 дэх конвенцод нэгдэх

### **“Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын талаарх мэдээлэл, зөвлөгөөг өргөн цар хүрээтэй хүргэх талаар:**

- НҮБ-ын “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ын талаар богино хугацааны цахим болон танхимын сургалтыг тогтмол хийж, ААН-үүдэд хүний эрхийн элч төлөөлөгчдийг бий болгож, тэднийг чадавхжуулах
- “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд”-ыг нэвтрүүлснээр бий болох давуу тал, ач холбогдлыг ААН-үүдэд ойлгуулах, сурталчлах, хүний эрхийн магадлан шинжилгээг үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлснээр үзүүлэх эерэг нөлөөлөл, давуу талуудыг таниулах
- ААН-үүд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэх нь компанийн нийгмийн хариуцлагаас тусдаа бие даасан ойлголт болохыг сурталчлан таниулах
- Зөвлөх үйлчилгээний компани, иргэний нийгмийн байгууллага, мэргэжлийн салбар холбоодыг хараат бус хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх чиглэлээр чадавхжуулж, ААН-үүдийн үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх
- Бизнесийн байгууллагуудын мэргэжлийн холбоодыг хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх мэргэжлийн арга зүйгээр хангах, чадавхжуулах
- Хүний эрхийг хүндэтгэн ажилладаг ААН-үүдийг шалгаруулах, нийгмийн үлгэр жишээ болгох, тэдний сайн туршлагыг танхим, холбоодоор дамжуулан бусдад хуваалцах, сэдэлжүүлэх, улмаар бизнесийн салбарт хүний эрхийг дээдлэх ААН-үүдийн хамтын ажиллагааг дэмжих,
- Их, дээд сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт бизнес ба хүний эрхийн агуулгыг тусгах

### **Бизнесийн үйл ажиллагаанд зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийг хангах талаар:**

- Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 102 дугаар зүйлд заасан зохицуулалтыг хэрэгжүүлж, цалин, хөлсийг инфляцын түвшинтэй уялдуулан тогтоож буй ААН-дэд урамшууллын бодлого нэвтрүүлэх (төрийн худалдан авах ажиллагаанд давуу эрх олгох, татварын хөнгөлөлт олгох г.м)
- Хөдөлмөрийн харилцаанд эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгүүд буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эмэгтэйчүүд, ахмад настан болон ЛГБТИ иргэдийн ялгаварлан гадуурхалтын талаар нарийвчилсан судалгаа хийх, судалгааны үр дүнд үндэслэсэн ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах нэгдсэн арга хэмжээг зохион байгуулах





- Томоохон ААН-үүдийн үүсгэн байгуулагч, гол хувьцаа эзэмшигч, гүйцэтгэх удирдлага болон бусад ажилтанд ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх эрхээ эдлэх, хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил үүсэхээс өмнөх урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний талаар мэдлэг, мэдээлэл өгөх,
- ЖДҮ эрхлэгчдэд хүний эрхийн мэдлэг ойлголтыг түгээх, ажилтнуудынхаа хөдөлмөрлөх эрхийг хангаж ажиллахтай холбоотой зааварчилгаагаар хангаж, сургалт зохион байгуулах
- Ажилтны авч буй цалин хөлс амьжиргаанд нь хүрэлцэхүйц байх эрхийг хангахын тулд ААН-үүдэд бизнес, эдийн засгийн таатай орчныг бүрдүүлэх

## ТУЛГУУР ЗАРЧИМ ХОЁР. БИЗНЕСИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ ЭРХИЙГ ХҮНДЭТГЭХ ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГАТАЙ ХОЛБООТОЙГООР ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

- Тодорхой ААН-үүд, ялангуяа уул уурхай, хүнд үйлдвэрлэл, барилга, зам тээврийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААН-үүд санхүүгийн бус үйл ажиллагааны тайланг олон нийтэд тайлагнах, түүнд хяналт тавих үр дүнтэй тогтолцоог бий болгох. Тухайлбал: энэ төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг ААН-үүд байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ, нийгэмд нөлөөлөх, эрүүл мэндэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тайлан, үйл ажиллагааны тайлангаа жил бүр тогтмол олон нийтэд тайлагнадаг туршлага бий болгох
- ААН-үүдэд зориулан санхүүгийн бус тайланд ямар мэдээллийг оруулах талаар (Тухайлбал, байгаль орчинд нөлөөлөх нөлөөллийн үнэлгээ, хүний эрхэд нөлөөлөх нөлөөллийн үнэлгээ болон авлигын эрсдэлийг бууруулахтай холбоотой үйл ажиллагааны мэдээлэл гэх мэт) тусгайлан зааварчилсан журам батлах
- Албан бус далд эдийн засагт бизнес эрхлэгчдэд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэж ажиллахтай холбоотой сургалт, сурталчилгааны ажлуудыг зохион байгуулах
- Албан бус далд эдийн засагт хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн хөдөлмөрлөх эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг илрүүлэх ажлыг зохион байгуулах (Тухайлбал, аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний салбарт хүүхдийн хөдөлмөр, албадан хөдөлмөр, хөдөлмөрийн мөлжлөг байгаа эсэхийг илрүүлэх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх ажлуудыг зохион байгуулах)
- ТОП 100 татвар төлөгч ААН-үүдэд бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой, ялангуяа хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхтэй холбоотой нэгдсэн сургалтыг удирдах түвшний ажилтнуудыг оролцуулан зохион байгуулах
- МҮХАҮТ-иас ТОП 100 татвар төлөгчөөр ААН байгууллагуудыг шалгаруулдаг шалгуур үзүүлэлтэд Хүний эрхийг хүндэтгэж ажилладаг, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийж, тайлангаа олон нийтэд ил тод танилцуулдаг байх шалгуурыг оруулах
- ААН-үүдэд зориулан бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлж, удирдахтай холбоотой гарын авлага материалыг боловсруулах
- Өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэж ажилладаг үлгэр жишээ ААН-ийг сурталчлан урамшуулах, сайн туршлагаа хуваалцах, бусдаасаа суралцах, хүний эрхийн зөрчлүүдийг хамтран шийдвэрлэх бизнесийн хамтын ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих



## ТУЛГУУР ЗАРЧИМ ГУРАВ. ЗӨРЧИГДСӨН ЭРХЭЭ СЭРГЭЭЛГЭХ, ХОХИРЛОО БАРАГДУУЛАХ ЭРХИЙГ ХАНГАХ МЕХАНИЗМЫН ХҮРЭЭНД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ХЭМЖЭЭ

### Шүүхийн журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээх, хохирол барагдуулах механизмын хүрээнд:

- Нэхэмжлэгч, гомдол гаргагчийн нөхцөл байдлыг харгалзан тодорхой шаардах эрхүүдийн хүрээнд, нийтийн эрх ашигтай холбоотой хэргүүд дээр улсын тэмдэгтийн хураамжаас чөлөөлөх, шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэхтэй холбоотой өмгөөлөгчийн үйлчилгээний хөлс, зохих бусад зардлыг төрөөс хариуцах
- Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх журмаар нийтийн эрх ашиг хөндсөн, хүний эрх зөрчсөн хэргүүдийг шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэх, эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, нийтийн эрх ашигт хамаарах хэргүүдийг тодорхойлж, хуульд тусгах
- Тодорхой шаардах эрхүүдийн хүрээнд, хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой, нийтийн эрх ашиг хөндсөн хэргүүдийг хянан шийдвэрлэхдээ нотлох баримт гаргаж өгөх үүргийг хариуцагч талд хуваарилах, нийтийн эрх ашигтай холбоотой нэг хэрэг дээр хэд хэдэн нэхэмжлэгчид хамтран нэхэмжлэл гаргах зохицуулалтыг нарийвчлан тусгах
- Тодорхой шаардах эрхүүдийн хүрээнд, хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой, нийтийн эрх ашиг хөндсөн хэрэг маргаан дээр хууль эрх зүйн туслалцааг үнэ төлбөргүй үзүүлэх зохицуулалтыг боловсронгуй болгох
- Тодорхой шаардах эрхүүдийн хүрээнд, хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой, нийтийн эрх ашиг хөндсөн хэрэг маргаан дээр сайн дураараа, үнэ төлбөргүй, стратегийн өмгөөлөл хийж буй өмгөөлөгч, хуульчдыг санхүүжүүлэх, урамшуулах, тэднийг идэвхжүүлэх үр дүнтэй тогтолцоо бий болгох
- Иргэдэд, ялангуяа эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлэгт хамаарах иргэдэд зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх, хохирлоо барагдуулах, эрхээ хамгаалуулах талаар эрх зүйн боловсрол олгох үйл ажиллагааг сайжруулах, улмаар орон нутагт бүх нийтийн эрх зүйн боловсролын төв бий болгох, санхүүжүүлэх, ажилтнуудыг чадавхжуулах
- Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх хуульд тодорхой хэрэг маргааны нөхөн олговор, хохирлыг хэрхэн тооцохтой холбоотой зохицуулалт тусгах (Тухайлбал, албадан хөдөлмөр, хөдөлмөрийн мөлжлөг, хүүхдийн хөдөлмөр, иргэний эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх, ХАБЭА стандарт хангасан ажлын байранд ажиллах эрхийг ноцтой зөрчиж, эрүүгийн шинжтэй гэмт хэрэгт бүртгэгдсэн тохиолдолд хохирогчийн амь нас, эрүүл мэнд, сэтгэл санаа, эдийн болон эдийн бус хохирлыг тооцох зохицуулалтыг нарийвчлан тусгах)
- Дээрх хэргүүдтэй холбоотой хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалтыг боловсронгуй болгох, удирдах түвшний албан тушаалтанд хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалтыг хуульд нарийвчлан тусгах
- Орон нутгийн малчин иргэдийн эдийн засаг, амьжиргааны эх үүсвэр болсон малын ашиг шим буурч байгаа асуудлыг эдийн засгийн хохиролд тооцох эрх зүйн зохицуулалтыг боловсронгуй болгож, захиргаа, иргэн, эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд тусгах
- Шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх хугацааг зохистой хэмжээнд байлгахын тулд шүүхийн ачааллыг бууруулахтай холбоотой үр дүнтэй ажил зохион байгуулах, төсвөөс санхүүжилт олгох (Тухайлбал, шаардлагатай нутаг дэвсгэрт дагнасан болон тойргийн шүүхүүдийг байгуулах, шүүгчийн орон тоог нэмэгдүүлэх, шүүгчийн туслах, захиргааны ажилтны тоог нэмэгдүүлэх, шүүхийн ажиллагааг танхимын бус аргаар үр дүнтэй явуулах боломжит арга замуудыг судлах)



- Хэргийн оролцогч талууд бүртгэлтэй хаяг дээрээ байдаггүйгээс нэхэмжлэлийг буцаах асуудал их гарч байгааг онцлон авч үзэж, иргэд, ААН-ийн улсын бүртгэлийн хаягжилтыг системтэйгээр шийдвэрлэх
- Шүүхийн тасралтгүй, үр дүнтэй ажиллагааг дэмжих зорилгоор хариуцагчийг хайж олох, хэргийн талуудын эрх тэгш оролцоог хангах чухал чиг үүрэгтэй тахарын байгууллагыг сэргээн байгуулах

### **Шүүхийн бус журмаар төрийн оролцоотойгоор зөрчигдсэн эрх сэргээн эдлүүлэх, хохирол барагдуулах механизмын хүрээнд:**

- Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн талаарх мэдээллийг хүлээн авах, хянах чиг үүрэг бүхий онлайн платформ бий болгохыг төрөөс дэмжих
- Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хөдөлмөрийн сонирхлын маргаан болон хөдөлмөрийн эрхийн маргааныг шүүхийн бус журмаар шийдвэрлэх механизмыг үр дүнтэй хэрэгжүүлж, хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх шүүхийн ачааллыг бууруулахын тулд итгэл даах, найдвартай, хараат бус, шударга маргаан шийдвэрлэх тогтолцоо бий болгоход анхаарах
- Шүүхийн дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлалын үйл ажиллагааг сайжруулах үүднээс эвлэрүүлэн зуучлагчдыг чадавхжуулах, итгэл үнэмшил төрүүлэх, ятгах, хэлэлцээр хийх чадваруудыг сайжруулах, эдийн засгийн баталгааг сайжруулах
- Захиргааны хэргийн урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааг сайжруулах, захиргааны байгууллагад иргэдээс ирсэн хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой гомдолд зохих хугацаанд хариу өгөх, зөвлөгөө мэдээллээр хангах албан хаагчдыг хариуцлагажуулах
- НҮБ-ын Эдинбургийн зарчмыг баримталж,<sup>204</sup> ХЭҮК-ын гомдол хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагаанд бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй зөрчигдсэн эрхийг сэргээх, хохирлыг барагдуулах ажиллагааг нэмж тусгах, хөгжүүлэх, албан хаагчдыг чадавхжуулах
- Шүүхийн бус журмаар, төрийн оролцоотойгоор хэрэг, маргаан шийдвэрлэхтэй холбоотой бусад улсын сайн туршлагыг судлах, (Канад Улсын Байгаль орчинтой холбоотой хэрэг хянан шийдвэрлэх Омбудсмен, Олон улсын санхүүгийн байгууллагын дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлах үйл ажиллагаа гэх мэт) эвлэрүүлэн зуучлах байдлаар маргааныг үр дүнтэй шийдвэрлэх мэргэжилтнүүдийг бэлтгэх
- Бизнесийн байгууллагын хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг хянах, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх чиг үүргийг Санхүүгийн зохицуулах хорооны Бизнесийн ёс зүйн асуудал хариуцсан албан нэгжид хариуцуулах

<sup>204</sup> НҮБ-аас баталсан Эдинбургийн тунхаглал 2014 он [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh\\_Declaration\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf)



## **Төрийн оролцоогүй зөрчигдсэн эрх сэргээн эдлүүлэх, хохирол барагдуулах механизмын хүрээнд:**

- Төрийн оролцоогүй, хараат бус, бие даасан гомдол барагдуулах механизмууд болох арбитр, худалдааны танхимын дэргэдэх эвлэрүүлэн зуучлалын журмаар шийдвэрлэгдсэн хэргүүдийн шийдвэр, эвлэрлийн гэрээг шүүхээр баталгаажуулах зохицуулалтыг холбогдох хуульд тусгах
- Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх үүрэгтэй компаниуд магадлан шинжилгээгээр илэрсэн хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг оролцогч талуудын оролцоотой, ил тод байдлаар үр дүнтэй сэргээх, хохирлыг барагдуулахыг дэмжсэн, зааварчилсан дүрэм журам боловсруулах
- Салбар, холбоодын үйл ажиллагаанд тухайн салбарын ААН-ийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг бууруулах, арилгах, зөрчигдсэн эрх сэргээх механизмыг бий болгох, салбар холбоодыг энэ төрлийн гомдол хүлээн авч шийдвэрлэхтэй холбоотойгоор мэргэшүүлэх, чадавхжуулах
- Байгууллагын гомдол хүлээн авах, шийдвэрлэх дотоод механизмыг сайжруулахтай холбоотой зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, сургалт зохион байгуулах

# АШИГЛАСАН МЭДЭЭЛЛҮҮДИЙН ЖАГСААЛТ:

## Олон Улсын гэрээ, конвенц, удирдамж

- НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд: НҮБ-ын “Хамгаалах, Хүндэтгэх болон Сэргээх” бодлогыг хэрэгжүүлэх нь” 2011 он
- НҮБ-ын Хүүхдийн сан, Хүүхдийг ивээх сан, болон Даян дэлхийн гэрээ, “Хүүхдийн эрх ба Бизнесийн зарчмууд” 2012 он
- НҮБ-ын Хүний эрхийн Дээд комиссын газар “Эдинбургийн тунхаглал” 2014 он
- ОУХБ, С100 – “Тэгш цалин хөлсний тухай конвенц” 1951 он
- ОУХБ, С29 – “Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дүгээр конвенц” 1932 он
- Европын зөвлөл “Гишүүн орнуудад бизнес ба хүний эрхтэй холбоотой өгөх CM/Rec(2016)3 тоот зөвлөмж” 2016 он

## Үндэсний хууль тогтоомж

- Монгол Улсын Үндсэн хууль (1992)
- Авлигын эсрэг хууль (2006)
- Агаарын тухай хууль (2006)
- Аж ахуйн үйл ажиллагааны тусгай зөвшөөрлийн тухай хууль (2001)
- Ашигт малтмалын тухай хууль (2006)
- Ахмад настны тухай хууль (2017)
- Бага дунд боловсролын тухай хууль (2002)
- Байгаль орчныг хамгаалах тухай хууль (1995)
- Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хууль (2012)
- Байгалийн нөөц ашигласны төлбөрийн тухай хууль (2012)
- Барилгын тухай хууль (2016)
- Боловсролын тухай хууль (2002)
- Газрын тухай хууль (2002)
- Газрын хэвлийн тухай хууль (2002)
- Газрын тосны бүтээгдэхүүний тухай хууль (2005)
- Гол, мөрний урсац бүрэлдэх эх, усны сан бүхий газрын хамгаалалтын бүс, ойн сан бүхий газарт ашигт малтмал хайх, ашиглахыг хориглох тухай хууль (2009)
- Гэрч хохирогчийг хамгаалах тухай хууль (2013)
- Жагсаал цуглаан хийх журмын тухай хууль (1994)
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль (2011)
- Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль (2016)



- Зар сурталчилгааны тухай хууль (2002)
- Зөрчлийн тухай хууль (2017)
- Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хууль (2017)
- Иргэний тухай хууль (2002)
- Иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль (2002)
- Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хууль (2021)
- Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль (2012)
- Нялх балчир хүүхдийн хүнсний тухай хууль (2017)
- Монгол Улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгж, түүний удирдлагын тухай хууль (2020)
- Монгол Улсын Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын тухай хууль (2020 он)
- Мэдээллийн ил тод байдал ба мэдээлэл авах эрхийн тухай хууль (2011 он)
- Олон нийтийн радио, телевизийн тухай хууль (2005)
- Өргөн нэвтрүүлгийн тухай хууль (2019)
- Радио долгионы тухай хууль (1999)
- Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль (2002)
- Төрийн болон орон нутгийн өмчийн тухай хууль (1996)
- Түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын тухай хууль (2002)
- Тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгслийн эргэлтэд хяналт тавих тухай хууль (2013)
- Түгээмэл тархацтай ашигт малтмалын тухай хууль (2014)
- Усны тухай хууль (2012)
- Ус бохирдуулсны төлбөрийн тухай хууль (2012)
- Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хууль (1991)
- Үнэт цаасны зах зээлийн тухай хууль (2013)
- Харилцаа холбооны тухай хууль (2001)
- Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль (2008)
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль (2016)
- Хог хаягдлын тухай хууль (2017)
- Хот байгуулалтын тухай хууль (2008)
- Худалдаа аж үйлдвэрийн танхимын тухай хууль (1995)
- Хууль тогтоомжийн тухай хууль (2015)
- Хүүхдийн эрхийн тухай хууль (2016)
- Хүүхэд хамгааллын тухай хууль (2016)
- Хэвлэл, мэдээллийн эрх чөлөөний тухай хууль (1998)
- Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах тухай хууль (2003)
- Хүний эрх хамгаалагчдын эрх зүйн байдлын тухай хууль (2021 он)
- Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль (2021)
- Хүнсний тухай хууль (2001)
- Хүнсний бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлыг хангах тухай хууль (2012)
- Цөмийн энергийн тухай хууль (2009)
- Цөмийн энергийн тухай хуулийг дагаж мөрдөх журмын тухай хууль (2009)



- Шуудангийн тухай хууль (2003)
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2017)
- Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хууль (2012)
- Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээний тухай хууль (2016)
- Эм эмнэлгийн хэрэгслийн тухай хууль (2016)
- Эрүүгийн хууль (2015)
- Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль (2017)
- Эрүүл мэндийн тухай хууль (2011)
- Харилцаа холбооны ерөнхий газраас баталсан “Тоон контентийн үйлчилгээний зохицуулалтын ерөнхий нөхцөл шаардлага” журам (2014)
- Байгаль орчин, ногоон хөгжлийн сайдын 2014 оны А-03 тоот тушаалын хавсралтаар баталсан “Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээнд олон нийтийн оролцоог хангах тухай журам” 2014 оны 01 дүгээр сарын 06-ны өдөр

### Олон Улсын байгууллагаас гаргасан тайлан, судалгаа

- Дэлхийн байгаль хамгаалах сан “Уул уурхайн шийдвэр гаргалтад талууд оролцох нөхцөл боломж” үнэлгээний тайлан, 2015 он
- Дэлхийн байгаль хамгаалах сан “Уул уурхайн шийдвэр гаргалтад талууд оролцох нөхцөл боломж: Уул уурхайн хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлтөд талуудын оролцоог нэмэгдүүлэх замаар Монгол орны ард иргэд, мал сүргийн эрүүл амьдрах орчинг бүрдүүлэх ба байгаль орчныг хамгаалах нь төсөл” 2019 он
- Европын зөвлөл ‘Бизнес ба хүний эрх: Хуульчдад зориулсан гарын авлага’ 2018 он [Handbook-Business-Human-Rights\\_ENG.pdf](#)
- НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр “Хүний хөгжлийн тайлан-2020” 2020 он
- НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр болон ХЭҮК “Монгол Улс дахь уул уурхайн бизнес ба хүний эрх: Олон улсын бага хурлын илтгэлүүдийн эмхэтгэл” 2012 он
- НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл “Төрийн оролцоогүй шүүхийн бус журмаар бизнесийн үйл ажиллагаанаас эрх нь зөрчигдсөн иргэдийн хохирлыг барагдуулах, эрх сэргээх практик судалгаа” 2020
- НҮБ-ын Хүүхдийн сан ‘Хүүхдийн эрх ба Уул уурхай: Ашиглах материал’ 2017 он
- НҮБ-ын Хүүхдийн сан, Уул уурхайгаас үүдэлтэй шилжилт хөдөлгөөн, хүүхдүүдэд үзүүлэх нөлөөллүүд, 2017 он
- НҮБ-ын Хүүхдийн сан “Монголын хүүхдүүдэд тулгарч буй нэн тэргүүний таван асуудал” <https://www.unicef.org/mongolia/mn/commitment-address-top-five-challenges-children-are-facing-mongolia>
- ОУХБ, Монгол Улсын бодлогын хураангуй: Эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөө, 2016 он
- ОУХБ, Тоглоомын дүрэм (Олон Улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга), 2019 он
- Хүүхдийг ивээх сан, Хүүхдийн эрхийн нөхцөл байдал, 2018 он



## Бусад байгууллагын тайлан, судалгаа

- Аксон Нейролаб ХХК “Бизнесийн салбарын 104 аж ахуйн нэгжийг хамруулсан хувийн хэвшлийн ажлын байран дахь жендэрийн эрх тэгш байдлыг тодорхойлох судалгаа” 2020 он
- Г.Агар-Эрдэнэ, “Эрүүл орчинд амьдрах эрх хүний үндсэн эрх болох нь” 2012 он
- Д.Баатархүү “Захиргааны хэргийг урьдчилан шийдвэрлэх ажиллагааны тухай” судалгаа
- ЛГБТ төв, Монгол дахь бэлгийн цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт, 2013 он
- Монголбанк, “Монгол Улсад ажиллаж буй гадаад ажилтнуудын цалингийн судалгаа”, 2014 он
- Монголын Хуульчдын холбоо, “Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцын судалгаа” 2014 он
- Монголын хүний эрхийн ТББ-уудын Форум, Хүний эрхийн төлөв байдлын ээлжит дүгнэлт, хэлэлцүүлэг (UPR Монгол Улс): Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн хэрэгжилт, 2015 он
- Монголын хүний эрхийн ТББ-уудын Форум, Монгол Улс дахь хүний эрхийн төлөв байдлын талаарх үндэсний илтгэл, хуу 19, 2010 он
- Монголын тогтвортой хөгжил, нийгмийн хариуцлагын зөвлөл, “Өргөдөл, гомдлын механизм” (Уул уурхайн компаниудад зориулсан гарын авлага) 2017 он
- Монголын эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөрийг дэмжих холбоо, “Барилгын салбар дахь хөдөлмөрлөх эрх” сургалт мэдээлэл судалгаа шалгах хуудас бэлтгэх төсөл, 2021 он
- Нээлттэй нийгэм форум, “Уул уурхайн салбар дахь хяналт шалгалтын тогтолцоо үр нөлөө: Судалгааны тайлан”, 2022 он
- Нээлттэй нийгэм форум, “Монгол Улсад хуулийн этгээдэд эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхэд тулгамдаж буй асуудал”, 2022 он
- О. Батхишиг, Улаанбаатар хотын хөрсний бохирдол, 2013 он
- Олон Улсын компанийн хариуцлагын хэлэлцүүлэг “ Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд хүний эрх хамгаалагчдын тухай зохицуулалт”, 2017 он
- П.Оюунчимэг, Үндэсний цөөнхийн эрхийн хэрэгжилт, 2014
- Монголбанк, Монгол Улсад ажиллаж буй гадаад ажилтнуудын цалингийн судалгаа, 2014
- НҮБХХ, “Бизнес ба хүний эрх”-ийн баримт бичгийн судалгааны тайлан, 2020 он
- “Сайн туршлага ТББ “Арьс ширний үйлдвэр дэх хүний эрхийн асуудал” судалгаа, 2021 он
- ҮСХ, “Ажиллах хүчний судалгааны тайлан”, 2019 он
- ҮСХ, ААНБ-ын ажилчдын сарын дундаж цалин, 2019 он
- ҮСХ, “Орлого хэрэглээний тэгш бус байдал”, 2021 он
- ҮСХ, “Өрхийн нийгэм эдийн судалгааны 2018 оны 4 улирлын танилцуулга”, 2018 он
- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”, 2019 он
- Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, “Монгол Улсын албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн төлөв байдал судалгааны тайлан”, 2021
- ХНХЯ, Ши.Батбаяр, “Монгол Улсын ажлын байрны нөхцөлийн кейс судалгаа”, 2020 он
- ХНХЯ ‘Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны тайлан’, 2017 он





- ХНХЯ, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөлөл, 2020 он
- Хүйсийн тэгш эрхийн төв, “Охид эмэгтэйчүүдийн ажлын байран дээрх бэлгийн дарамтын төлөв байдал, хандлага, харьцуулсан судалгаа-2004-2017”, 2018 он
- ХЭҮК, “Ахмад настны нийгмийн хамгаалал ба хүний эрхийн асуудал судалгаа”, 2016 он
- ХЭҮК, “Бичил уул уурхайн салбар дахь хүний эрх” судалгаа, 2013 он
- ХЭҮК “Жижиг, дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрхийн зарим асуудлаар худалдаа үйлчилгээ, ноос, ноолуурын салбарын аж ахуйн нэгжүүдэд хийсэн судалгаа”, 2017 он
- ХЭҮК, Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 18 дэх илтгэл, 2018 он
- ХЭҮК, Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 19 дэх илтгэл, 2020 он
- ХЭҮК “Уул уурхайн зарим салбарт хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчмууд болон Монгол Улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжид заасан эрхийн хэрэгжилтэд хийсэн шалгалт судалгаа”, 2013 он
- ХЭҮК, “Тавантолгойн бүлэг ордын нүүрс олборлох, тээвэрлэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ”, 2018 он
- ХЭҮК, “Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тайлан”, 2020 он
- ХЭҮК, “Төрийн захиргааны албан хаагчдын ажлын байрны бэлгийн дарамтын мэдлэг, хандлага, зан үйлийн төлөв байдлын судалгаа”, 2021 он
- ХҮЭК “Монгол Улс дахь уул уурхайн үйл ажиллагаанаас хүний эрхэд үзүүлэх нөлөө” судалгааны тайлан, 2012 он
- Хүүхэд, хөгшдийг ивээх төв, “Зочлох үйлчилгээний салбар дахь хүний эрх” үнэлгээний тайлан, 2022 он

## Цахим эх сурвалж

- Австрали Улс, Уул уурхайн яам, Байгаль орчны тухай хууль, журмын зөрчил, гомдол мэдээлэх, тайлагнах зааварчилгаа  
<https://www.dmp.wa.gov.au/Documents/Environment/ENV-admin-118.pdf>
- Австралийн Засгийн газар, Олон Улсын эмэгтэйчүүдийн эрх тэгш байдлыг хангахтай холбоотой тайлангийн систем, 2019  
<https://www.wgea.gov.au/publications/international-gender-equality-reporting-schemes>
- Австралийн Засгийн газар, Ажлын байран дээрх аюулгүй байдал, Ажлын байран дээр бэлгийн дарамтаас сэргийлэх нь 2021, р19 <https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-03/Guide%20for%20preventing%20workplace%20sexual%20harassment%20-%20for%20publishing.pdf>
- АНУ Хөдөлмөрийн яам, Монгол Улс, Хүүхдийн тэвчишгүй хөдөлмөр эрхлэлт, 2020 <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/mongolia>
- Бизнес ба хүний эрхийн мэдээллийн төв ‘Компанийн эрх зүйн хариуцлага тайлан 2020 – Хүний эрх хамгаалагчдыг хамгаалах нь: Зүүн Өмнөд Ази дахь хэргүүдээс’ <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/defending-defenders-challenging-malicious-lawsuits-in-southeast-asia/>



- Боолчлолын эсрэг Олон улсын байгууллага 'Орчин үеийн боолчлол гэж юу вэ?' <https://www.antislavery.org/slavery-today/modern-slavery/>
- Б.Бурмаа "Ц.Мөнхцэцэг: Цагдаагийн шаардлагууд жагсаал цуглаан хийх эрхтэй нийцэхгүй байна", 2021 он, <https://eguur.mn/282034/>
- Википедиа "Класс акшин нэхэмжлэл", 2022, [https://en.wikipedia.org/wiki/Class\\_action](https://en.wikipedia.org/wiki/Class_action)
- Глобал амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс 'Амьжиргаанд хүрэлцэхүйц цалин хөлс гэж юу вэ?' <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>
- Кэрин О.Коннелл Австрали Улсын бэлгийн дарамттай холбоотой эрх зүйн зохицуулалт: Товч танилцуулга <http://executive.law.berkeley.edu/wp-content/uploads/2018/05/Australia-Sexual-harassment-Laws-Overview.pdf>
- Д.Чанцалдулам "Эм, тарианд "бөмбөгдүүлсэн" монгол малын мах хоол биш хор болсон уу", 2021, <https://ergelt.mn/news/59/single/15637>
- Ийгл ТВ, "Барилга дээрээс кран унаж, хүний амь эрсэджээ" нийтлэл, 2016 он, <http://eagle.mn/r/7429>
- Ийгл ТВ, "Хот, суурины ус хангамж, ариутгах татуургын ашиглалт, үйлчилгээг зохицуулах зөвлөл"-ийн дарга Ж.Батсуурьтай хийсэн ярилцлага, 2021 он <http://eagle.mn/r/84901>
- Инфо Монгол "KFC хордлого: НМХГ-ын дүгнэлт" 2019 он <http://www.infomongol.mn/a/162226>
- Европын зөвлөл "Жендэрт суурилсан цалингийн зөрүүг багасгахад ил тод байдал яагаад чухал вэ?" 2022 <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/pay-transparency/>
- Легал дата, И.Балжинням, "Бид цэвэр агаараар амьсгалах эрхтэй", нийтлэл, 2021 он [https://legaldata.mn/interview/57#\\_ftn15](https://legaldata.mn/interview/57#_ftn15)
- Монголбанк "Инфляцын тайлан" <https://www.mongolbank.mn/listmonetarypolicy.aspx?id=05>
- "Монголиан Паблик Опинион" мэдээлэл, судалгааны ХХК, "Зайсангийн Могоул хотхоны үнэтэй байрны үнэн төрх ийм байна" нийтлэл, 2017 он <https://www.medee.mn/single/111039>
- Монгол контент, Дархан-Уул аймаг дахь Ургамал, газар тариалангийн сургалт, эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Хөрс агрохимийн лабораторийн эрхлэгч Д.Туултай хийсэн ярилцлага, 2010 он, <https://gogo.mn/r/20m99>
- Монгол Улсын Их Хурал, "Төрийн байгууллагуудын ёс зүйн зөвлөлийн нэгдсэн зөвлөгөөн" 2020 он <http://parliament.mn/n/7mco>
- Монголын эмэгтэйчүүдийн холбоо "Ахмад настны хөдөлмөр эрхлэх эрх нь нээлттэй", 2020 он <http://mwf.mn/dw>
- МОНЦАМЭ агентлаг, Б.Болд, "Хөрсний бохирдол иргэдийн эрүүл мэндэд 2 хувь сөргөөр нөлөөлж байна" нийтлэл, 2021 <https://www.montsame.mn/mn/read/261258>
- МХЕГ Д.Батжаргал "Махны чанар, аюулгүй байдалд нөлөөлөх зөрчил их гарч байна" ярилцлага, 2020 он <http://inspection.gov.mn/new/?p=3060>
- Н.Саранчимэг "Шүүхэд хандаад чирэгддэг, цаг хугацаагаа алддаг байж болохгүй" МОНЦАМЭ 2021 <https://montsame.mn/mn/read/278319>
- Н.Пунцагболд, "О.Мөнхсайхан: Иргэдийн жагсаал, цуглаан хийх эрх чөлөөг Засаг даргын үзэмжээр хааж, боож байна" 2017 он <https://ikon.mn/n/z1y>



- НҮБ Тогтвортой хөгжлийн бүлэг “Хүний эрхэд суурилсан хандлага гэж юу вэ?” - <https://unsdg.org/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>
- НҮБ Хүний эрхийн Дээд Комиссар “Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ”-Илрүүлэх, нөлөөлөх туршлага <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/corporate-human-rights-due-diligence-identifying-and-leveraging-emerging-practices#:~:text=Human%20rights%20due%20diligence%20is,with%20which%20they%20are%20involved>.
- НҮБ Хүний эрхийн Дээд Комиссар “Бизнес ба хүний эрхийн тухай” <https://www.ohchr.org/en/business#:~:text=About%20business%20and%20human%20rights,third%20parties%2C%20including%20business%20enterprises>.
- Онцлох.мн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар уулзалт боллоо” 2018 он <http://www.ontslokh.mn/134581.html>
- ОУХБ Хөдөлмөрийн мөлжлөгийн тухай тодорхой жагсаалт [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_105035.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105035.pdf)
- ОУХБ, Зохистой хөдөлмөр эрхлэлт: Зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай 2022 <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>
- Өдрийн сонин, “Баригдаж буй барилгаас хүн унаж нас барлаа” нийтлэл, 2022 <https://dnn.mn/%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B3%D0%B4%D0%B0%D0%B6-%D0%B1%D1%83%D0%B9-%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%B3%D0%B0%D0%B0%D1%81-%D1%85%D2%AF%D0%BD-%D1%83%D0%BD%D0%B0%D0%B6-%D0%BD%D0%B0%D1%81-%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%BB%D0%B0%D0%B0/>
- “Паблик Медиа” ХХК, “Лифтэнд хүүхэд эндсэн байр Эко Констракшных байжээ” нийтлэл, 2022 он <http://time.mn/rpJ.html>
- С.Цэрэндулам болон Б.Ганболд: Нийт сүргийн 0.01-1.2 хувь өвчтэй байсан нь бид харьцангуй эрүүл малтай гэсэн үг, 2021 он <https://unuudur.mn/159768/>
- ҮСХ, Статистик мэдээллийн нэгдсэн сан, 2021 [https://1212.mn/tables.aspx?TBL\\_ID=DT\\_NSO\\_1001\\_027V1](https://1212.mn/tables.aspx?TBL_ID=DT_NSO_1001_027V1)
- ҮСХ, Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан, Шүүхээр шийдвэрлүүлсэн хөдөлмөрийн маргаан 2021 [https://www.1212.mn/tables.aspx?tbl\\_id=DT\\_NSO\\_2300\\_10V1&13999001\\_select\\_all=0&13999001SingleSelect=\\_T1&SOUM\\_select\\_all=0&SOUMSingleSelect=\\_0&YearY\\_select\\_all=0&YearYSingleSelect=\\_2021&viewtype=table](https://www.1212.mn/tables.aspx?tbl_id=DT_NSO_2300_10V1&13999001_select_all=0&13999001SingleSelect=_T1&SOUM_select_all=0&SOUMSingleSelect=_0&YearY_select_all=0&YearYSingleSelect=_2021&viewtype=table)
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв “П.Энхтайван: Аймаг, дүүргийн засаг дарга нар хөдөлмөрчдийн эрүүл, аюулгүй байдлыг бүрэн хангах үүрэгтэй” 2020 он <http://www.habemt.gov.mn/content/19847.shtml>
- ХХААХҮЯ, Газар тариалангийн салбарын танилцуулга, 2020, <https://mofa.gov.mn/exp/blog/8/71>
- “Хангарьд сити-1”-ийн барилгын зургаан давхраас төмөр унаж, хүн нас баржээ” нийтлэл, 2021 <https://murch.mn/2021/09/03/01444440022/>
- ХНХЯ “Оюутны цагийн хөдөлмөр эрхлэх журам батлагдлаа” 2020 он <https://mlsp.gov.mn/content/detail/753>
- ХЗДХЯ “Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулийг шинэчлэх ажлын хүрээнд хэлэлцүүлэг зохион байгууллаа” 2022 он <https://mojha.gov.mn/?p=7157>



- Хэвлэл мэдээлэлд эрх чөлөөг олгох нь 'Калифорния' Anti-SLAPP хууль <https://www.rcfp.org/anti-slapp-guide/california/>
- Шифт Прожект 'Бизнес ба хүний эрхийн үндсэн ойлголтууд' [https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/Glossary\\_-\\_UN-Guiding-Principles-Reporting-Framework-1.htm](https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2015/02/Glossary_-_UN-Guiding-Principles-Reporting-Framework-1.htm)
- Шударга худалдаа АНУ "Гомдол барагдуулах журам" [https://www.fairtradecertified.org/sites/default/files/filemanager/documents/Complaints/FTUSA\\_PRO\\_Complaints\\_EN\\_2.0.0.pdf](https://www.fairtradecertified.org/sites/default/files/filemanager/documents/Complaints/FTUSA_PRO_Complaints_EN_2.0.0.pdf)
- Шүүхийн шийдвэрийн нэгдсэн сан <http://old.shuukh.mn/>
- ЭЗБӨЧСТ, Монголын агаарын бохирдлын өнөөгийн байдал, 2022 он [https://www.nogoonhutuch.mn/a/179#\\_ftn1](https://www.nogoonhutuch.mn/a/179#_ftn1)
- Элис Гроул Дигсс "Бизнес ба хүний эрхийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлах нь" Олон улсын эвлэрүүлэн зуучлалын байгууллага 2021 он <https://imimmediation.org/2021/07/07/mediation-in-the-field-of-business-and-human-rights/>
- 2021 оны 2 дугаар сарын 26-ны өдрийн Дархан-Уул аймаг дахь сум дундын эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн шийтгэх тогтоол, Дугаар 2021/ШЦТ/0046 [https://shuukh.mn/single\\_case/54366?daterange=2020/01/01%20-%202021/04/21%20&id=1&court\\_cat=2&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/54366?daterange=2020/01/01%20-%202021/04/21%20&id=1&court_cat=2&bb=1)
- ITUC CSI Монгол Улс дахь цагаач ажилтнууд, хүн худалдаа, хөдөлмөрийн мөлжлөг (2011) <https://survey.ituc-csi.org/Chinese-migrant-workers-forced.html?lang=es>
- NEWS агентлаг, Б.Дэлгэрцэцэг, Цахилгаан шатны аюулгүй байдлыг шалгаж, хянадаг газар байна уу! нийтлэл, 2022 он, <https://news.mn/r/2530117/>
- Updown.mn, "Ирэх өвөл нам даралтын зууханд түүхий нүүрс түлүүлэхгүй" нийтлэл, А.Бат, 2020 он <https://updown.mn/116615.html>



НҮБ-ЫН “БИЗНЕС БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН УДИРДАХ ЗАРЧМУУД”-ЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ  
 ҮНДЭСНИЙ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ БОЛОВСРУУЛАХ АЖЛЫН ХЭСГИЙН  
 ГҮЙЦЭТГЭХ ХОРОО

№	Нэр	Байгууллага, албан тушаал
1	Н.Анхбаяр	Гадаад харилцааны яамны Төрийн нарийн бичгийн дарга, Ажлын хэсгийн ахлагч
2	Ч.Нарантуяа	Хууль зүй, дотоод хэргийн яамны Олон улсын гэрээ, гадаад хамтын ажиллагааны газрын ахлах мэргэжилтэн
3	С.Цогзолмаа	Эдийн засаг, хөгжлийн яамны Хөгжлийн загвар, шинэтгэлийн хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн
4	Б.Цацрал	Уул уурхай, хүнд үйлдвэрийн яамны Геологийн бодлогын газрын Геологийн судалгаа, төлөвлөлтийн хэлтсийн ахлах мэргэжилтэн
5	Ө.Ундрах	Хүний эрхийн Үндэсний Комиссын Гадаад хамтын ажиллагааны тасгийн дарга
6	О.Байгаль	МҮХАҮТ-ын Орон тооны бус дэд ерөнхийлөгч
7	Ц.Отгонтунгалаг	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны Хөдөлмөрийн хяналт, хуулийн бодлогын газрын дарга
8	Д.Сүхгэрэл	“Оюу Толгойн Хяналт” ТББ-ын тэргүүн
9	Н.Баярсайхан	“Хил хязгааргүй алхам” ТББ-ын тэргүүн
10	О.Очирбал	Отгонтэнгэр их сургуулийн Хууль зүйн сургуулийн багш
11	Б.Гэрэлээ	“Эрдэнэс Монгол” ХХК-ийн хуулийн хэлтсийн мэргэжилтэн
12	Ц.Навчаа	Гадаад харилцааны яамны Олон улсын гэрээ, эрх зүйн газрын Хүний эрхийн хэлтсийн дарга, Ажлын хэсгийн нарийн бичгийн дарга

