

Australian
Volunteers

Australian
Aid 

IRIM
INDEPENDENT
RESEARCH
INSTITUTE OF
MONGOLIA 

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТ, ХУЧИРХИЙЛЭЛ, МӨЛЖЛӨГӨӨС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ХАМГААЛАХ БОДЛОГО



УЛААНБААТАР

2022

Өмнөх үг

Манай байгууллага үүсгэн байгуулагдсан цагаасаа нийгмийн бүхий л салбарт жендэрийн тэгш эрхийн зарчмыг хангуулахад өөрсдийн үйл ажиллагаа, хэрэгжүүлж буй судалгааны ажлуудаараа дамжуулан иргэний нийгэм, хувийн хэвшлийн төлөөлөл, дуу хоолой болохыг зорьж ирсэн. Энэ хүрээнд манай байгууллага 2017 оноос хойш Жендэрийн үндэсний хороо (ЖҮХ)-ны гишүүнээр ажиллаж, хорооны жил тутмын төлөвлөгөөнд туссан ажлуудын хэрэгжилтийг хангахад санаачилга гаргаж, холбогдох судалгаа, шинжилгээний ажлуудыг гүйцэтгэсээр байна.

Энэ удаа байгууллагын дотоод соёл институтчилэл, менежментийн бүх түвшинд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чадавхыг бэхжүүлэх зорилгоор Судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний байгууллагын онцлогт тулгуурласан “Ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөгөөс урьдчилан сэргийлэх бодлого” (цаашид АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх бодлого гэх)-ыг 2022 онд боловсруулан, байгууллагадаа нэвтрүүлээд байна.

Манай хүрээлэн уг бодлогыг боловсруулан, хэрэгжүүлснээр Жендэрийн эрх тэгш байдлын тухай хуулийн 11.4-р зүйл, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 7.4-р зүйл зэрэг байгууллагуудад ажлын байрны бэлгийн дарамтаас сэргийлэх чиглэлд тавигдаж буй үүрэг хариуцлагаа биелүүлэх эрх зүйн хэрэгцээ шаардлагыг хангаж байгаа юм. Үүний зэрэгцээ, уг бодлогын баримт бичигт өндөр ач холбогдол өгч боловсруулснаараа байгууллагынхаа институтчиллийг дахин нэг шатаар ахиулах буюу илүү аюулгүй, хүний эрхийг дээдэлсэн, мэргэжлийн ёс зүйтэй хамт олныг төлөвшүүлэх, учирч болзошгүй хүний эрхийн зөрчлөөс сэргийлэх чиглэлд урагш алхаж байна.

Энэ дашрамд бодлогын баримт бичгийг судалгаа шинжилгээний байгууллагын онцлогт тохируулан илүү системтэй, ул суурьтай боловсруулж үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэх боломжийг олгосон Австралийн Сайн Дурынхан Хөтөлбөрийн Үр нөлөөний сан болон бодлогыг боловсруулах явцад үнэтэй туршлага, сургамжаа хуваалцсан байгууллага, салбарын мэргэжилтнүүдэд гүн талархсанаа илэрхийлье.



Л.Цэлмэгсайхан

Гүйцэтгэх захирал, IRIM Судалгааны хүрээлэн

Агуулга

Товчилсон үгийн жагсаалт	4
Нэр томъёоны тодорхойлолт	5
НЭГ. БОДЛОГЫН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ, ХҮРЭЭ	6
1.1 Нийтлэг үндэслэл	6
1.2 Зорилго	9
1.3 Хамрах хүрээ	9
ХОЁР. БОДЛОГЫН ЧИГЛЭЛ, СУУРЬ ЗАРЧМУУД	10
2.1 Бодлогын суурь зарчмууд	10
2.2 Бодлогын чиглэл	11
ГУРАВ. УДИРДЛАГА ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ	17
3.1 Талуудын эрх, үүрэг	17
3.2 Удирдлага, зохион байгуулалт	19
БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗӨВЛӨМЖ	20
Хавсралтууд	25
Хавсралт 1. АББДХМ-тэй холбоотой албан гомдол, мэдээлэл гаргах зураглал	25
Хавсралт 2. АББДХМ-тэй холбоотой албан бус мэдээлэл бүртгэх зураглал	26
Хавсралт 3. АББДХМ-ийн гомдол мэдээлэх хуудас	27
Хавсралт 4. Тогтмол болон давтан сургалтын үндсэн сэдвүүд	28
Хавсралт 5. Эрсдэлийн менежментийн төлөвлөгөө	29
Хавсралт 6. Бодлогын хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлт	31
Хавсралт 7. АББДХМ-тэй холбоотой Монгол улсын хууль тогтоомжууд	32

Товчилсон үгийн жагсаалт

АББДХМ	Ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөг
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага
ОУСБ/ISO	Олон Улсын Стандартын байгууллага/ ISO стандарт
ЖҮХ	Жендэрийн Үндэсний Хороо
МХЕГ	Мэргэжлийн Хяналтын Ерөнхий Газар
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай
ХЭҮК	Хүний Эрхийн Үндэсний Комисс
ЧХТ	Чанарын Менежментийн Тогтолцоо

Нэр томъёоны тодорхойлолт

Энэхүү бичиг баримтад туссан ойлголт, нэр томъёог дараах байдлаар ойлгоно.

- 1. Ажлын байр:** Байгууллагатай үүсгэсэн хөдөлмөрийн харилцааны дагуу ажилтны хүлээсэн чиг үүрэгтэй холбоотойгоор хүрэлцэн очиж ажил, үүргээ гүйцэтгэх, албан ёсны арга хэмжээнд оролцохтой холбогдох бүх байршлыг хэлнэ.
- 2. Ажил олгогч:** Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр ажилтан авч ажиллуулж буй этгээдийг хэлнэ.
- 3. Ажилтан:** Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааны үндсэн дээр байгууллагатай гэрээ байгуулан ажиллаж буй этгээдийг хэлнэ.
- 4. Бэлгийн дарамт:** Бусдыг хүсээгүй байхад нь бэлгийн сэдлээ үг хэлээр, биеэр буюу өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн, эсхүл хурьцал үйлдэхээс аргагүй байдалд оруулсан, мөн бэлгийн сэдлийн улмаас ажил, албан тушаал, эд материал, сэтгэл санааны болон бусад байдлаар хохироох үр дагавар бүхий тэвчишгүй орчин үүсгэх, айлган сүрдүүлэх, тулган шаардах зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүйг, эсхүл бэлгийн сэдэлтэй аливаа үйлдлийг давуу эрх, боломж эдлүүлэх болзол болгон тавихыг хэлнэ¹.
- 5. Үг хэлээр дарамтлах:** Эвгүйрхэх, ичээх үг хэлэх, бэлгийн сэдэлтэй санал тавих, дооглох басамжлах, тулгах, доромжлох, заналхийлэх, бэлгийн таашаал үзүүлэхийг шахах, шаардах зэрэг.
- 6. Үйл хөдлөлөөр дарамтлах:** Ширтэх, шалиг нүдээр харах, дохих, дохио зангаа өгөх, өдсөн зураг, хэвлэмэл хуудас, дүрс үзүүлэх, сүлжээ ашиглан мессеж илгээх, хормойг нь сөхөх, хувцас, эд зүйлд нь халдах г.м
- 7. Бие махбодоор дарамтлах:** Хүзүү хоолойг илэх, үнсэх, хөх, өгзөг, бэлэг эрхтнийг шүргэх, хүрэх, биеэр довтлох, бэлгийн харьцаанд орох г.м
- 8. Бэлгийн хүчирхийлэл:** Хохирогчийн хүсэл зоригийн эсрэг хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, эсхүл сэтгэцийн өвчтэй, согтуурсан, мансуурсан, сэтгэцийн үйл ажиллагаа нь түр сарнисан, бусад өвчний улмаас биеэ хамгаалах, эсэргүүцэл үзүүлэх чадваргүй, эсхүл эд хөрөнгө, албан тушаал, бусад нөхцөл байдлын улмаас эрхшээлдээ байгааг далимдуулан хүчээр бэлгийн харьцаанд орсон, эсхүл бэлгийн харьцааны шинжтэй хүч хэрэглэсэн үйлдэл хийсэн.²
- 9. Бэлгийн мөлжлөг:** Хохирогчид хүч хэрэглэж, хүч хэрэглэхээр заналхийлж, эд хөрөнгө, албан тушаал, бусад нөхцөл байдлын улмаас эрхшээлдээ байгаа байдлыг далимдуулан зорчих эрхийг хязгаарлахгүйгээр бусадтай бэлгийн харьцаанд албадан оруулсан.³
- 10. Эс үйлдэхүй:** Тухайн этгээд түүнд хүлээлгэсэн эрх зүйн үүргийн дагуу хийх ба үйлдэх ёстой байсан үйлдлийг үйлдээгүй байдлаар илэрхийлэгдсэн, нийгэмд гэм хортой, хууль зөрчсөн идэвхгүй зан үйл үзүүлэхийг хэлнэ.

1 Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай (2011) хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 4.1.7-д "Бэлгийн дарамт-ыг тодорхойлсон.
Холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail/253>

2 Эрүүгийн хуулийн (2015) шинэчилсэн найруулгын 12.1 дүгээр зүйл "Хүчиндэх".
Холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail/11634>

3 Эрүүгийн хууль (2015) шинэчилсэн найруулгын 12.3 дугаар зүйл "Бэлгийн мөлжлөг".
Холбоос: <https://legalinfo.mn/mn/detail/11634>

НЭГ. БОДЛОГЫН НИЙТЛЭГ ҮНДЭСЛЭЛ, ХҮРЭЭ

1.1 Нийтлэг үндэслэл

Хөдөлмөрийн харилцаанд хүний нэр төр, эрхэм чанарыг хүндэтгэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, тэгш эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн баталгааг бүрдүүлсэн хөдөлмөрийн аюулгүй орчныг бүрдүүлэх зорилгоор хөдөлмөр, нийгмийн аливаа асуудлыг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулан, хөгжүүлэх тогтолцоог бий болгох чиглэлээр олон улсад гол малгай байгууллагаар Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)⁴ ажилладаг.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь хөдөлмөр, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд голлон чиглэдэг бөгөөд Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл хамтдаа хэлэлцэн хөдөлмөрийн хүрээний эрхийн суурь зарчмыг тогтоосон хэм хэмжээг конвенц, протокол, зөвлөмж хэлбэрээр гарган баталдаг онцлогтой. Тухайн улс уг конвенцод нэгдэн орсон бол заавал дагаж мөрдөх үүрэг хүлээдэг.

Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаас өнөөгийн байдлаар нийт 190 конвенц, 6 протокол, 206 зөвлөмж баталсан байдгаас найм нь “суурь конвенц”, дөрөв нь “засаглалын конвенц”, бусад нь “техникийн конвенц”-д хамаардаг.⁵

Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг тогтоосон суурь найман конвенцын хүрээнд “эвлэлдэн нэгдэх, эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ хийх эрхийг бодитоор хүлээн зөвшөөрөх”, “Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхалтыг устгах”, “Албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах”, “Хүүхдийн хөдөлмөрийг бүр мөсөн устгах” үндсэн дөрвөн зарчимтай холбоотой хэм хэмжээг тодорхойлсон байдаг (Дүрс 1). Мөн эдгээр зарчим, хэм хэмжээ ОУХБ-ын 1998 оны “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай” тунхаглалаар баталгаажсан байна.

Дүрс 1. Суурь найман конвенцууд

“Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай” ОУХБ-ын 87-р конвенц	“Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай” ОУХБ-ын 98-р конвенц	“Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 29-р конвенц	“Албадан хөдөлмөрийн устгах тухай” ОУХБ-ын 105-р конвенц
“Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай” ОУХБ-ын 138-р конвенц	“Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 182-р конвенц	“Тэгш шан хөлс олгох тухай” ОУХБ-ын 100-р конвенц	“Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай” ОУХБ-ын 111-р конвенц

Монгол Улс ОУХБ-ын 20 конвенцыг соёрхон баталсны дотор дээрх суурь найман конвенц багтдаг бөгөөд эдгээр нь Монгол Улсын холбогдох хууль тогтоомжид зохих ёсоор тусгагдан хэрэгжиж байна.

4 ОУХБ нь 1919 онд үүсэн байгуулагдаж, 1946 онд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын төрөлжсөн байгууллага болсон. ОУХБ нь 187 орныг эгнээндээ нэгтгэдэг бөгөөд Монгол Улс 1968 онд ОУХБ-ын гишүүн улс болсон.

5 ОУХБ, Тоглоомын дүрэм, Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга, Зууны хэвлэл, 2019 он.

Холбоос: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_743694.pdf

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бүрэн эхээр нь ОУХБ-ын цахим хуудаснаас үзнэ үү. www.ilo.org/normes

1. “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай” ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц;
2. “Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай” ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц;

Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц, Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар конвенцод Монгол Улс 1969 онд нэгдсэн орсон. Эдгээр конвенцод эвлэлдэн нэгдэх эрхийг хязгаарлах ялангуяа ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаас ажилтны байгууллагыг өөрийн эрх мэдлийн дор байгуулах, эсхүл ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагын хяналтад байлгахын тулд санхүүгийн болон бусад аргаар оролцох, үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс аливаа хэлбэрээр саад болохыг хориглосон.

3. “Албадан хөдөлмөрийн тухай” ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц;
4. “Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай” ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц;

Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц болон Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай ОУХБ-ын 105 дугаар конвенцод Монгол Улс 2005 онд тус тус нэгдэн орсон. Албадан хөдөлмөр нь орчин цагийн боолчлолын нэг хэлбэр бөгөөд хувь хүний эрх чөлөө, эрхэм чанарыг үгүйсгэж, хүний хүсэл зориг, халдашгүй чөлөөтэй байдлыг хязгаарласан нөхцөл болон дарамт шахалт дор ажил гүйцэтгэх болдог тул олон улсын эрх зүйд эрүүгийн гэмт хэрэгт тооцогддог.⁶

ОУХБ-аас “Албадан хөдөлмөрийг тодорхойлох ОУХБ-ын шалгуур үзүүлэлтүүд”⁷-ийг тодорхойлсон бөгөөд энэ нь цалин хөлс олгохгүй байх, хөдөлгөөнийг хязгаарлах, өрийн төлөөс болгох, бичиг баримт барьцаалах, бие махбодын хүчирхийлэл хэрэглэх, хувь хүний эрх, боломжийг хясан боогдуулах, ажлын муу нөхцөлд шилжүүлэх болон хууль бус цагаачлагчдыг холбогдох байгууллагуудад мэдээлэх зэргээр бие махбод, сэтгэл санаа, эдийн засгийн болон бусад байдлаар гэсэн олон арга, хэлбэрээр үйлдэгдэж, илэрдэг байна.

5. “Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай” ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц;
6. “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай” ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц;

Монгол Улс Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенцод 2001 онд, Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай ОУХБ-ын 138 дугаар конвенцод 2002 онд тус тус нэгдэн орсон. Хүүхдийн хөдөлмөр нь ядуурлаас их хэмжээгээр шалтгаалдаг бөгөөд хүүхдийн сурч боловсрох, хөгжих, хамгаалуулах эрхийг ноцтой зөрчдөг хүний эрхийн зөрчил юм.⁸ Тодруулбал ядуурлаас

⁶ Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургаадугаар зүйлийн 4 дэх заалт болон Хөдөлмөрийн тухай (2021) хуулийн 5.1.4-т албадан хөдөлмөрлүүлэхийг хориглосон. Мөн Эрүүгийн хуулийн 13.13 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт албадан хөдөлмөрлүүлэхийг гэмт хэрэгт тооцсон.

⁷ ОУХБ, Албадан хөдөлмөрийг тодорхойлох ОУХБ-ын шалгуур үзүүлэлтүүд, бүрэн эхийг дараах холбоосоор хандаж үзнэ үү: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_537158.pdf

⁸ Монгол Улс 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг баталж, 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдөж байна. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2022 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн А/122 дугаар тушаалаар Насанд хүрээгүй хүнийг ажиллуулахыг хориглосон ажлын байрны жагсаалтыг шинэчлэн баталж, мөн өдрийн А/123 дугаар тушаалаар 13 насанд хүрсэн хүний эрхэлж болох хөнгөн ажлын төрөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг шинэчлэн тогтоосон.

шалтгаалсан архидалт, салалт, орон гэргүй тэнүүчлэл зэргээс шалтгаалж хөдөлмөр эрхлэх, түүнчлэн эцэг, эх, харгалзан дэмжигчийн анхаарал, хяналт дутуу тавих, орхиж явах, өрх толгойлуулж амьдруулах зэрэг үл хайхралтаас болж голчлон гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдох, хохирох, хар тамхи, мансууруулах бодист донтох, архи, тамхи зэрэг хорт зуршилд автах, биеэ үнэлэлт, садар самуунд уруу татагдах байдлаар хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрт өртдөг.⁹

Иймд хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг, тухайлбал боолчлолын бүх хэлбэрүүд, боолчлолтой ижил төстэй үйл ажиллагаа, хүүхдийг худалдаалах, наймаалах, өрийн төлөөс болгох, хамжлага байдлаар ашиглах, хүүхдийг зэвсэгт мөргөлдөөнд албадан, эсвэл заавал татан оролцуулах, хүүхдийн биеийг үнэлүүлэх, садар самуунд ашиглах, хүүхдийг хууль бус үйл ажиллагаанд, ялангуяа мансууруулах бодис үйлдвэрлэх, худалдаалахад ашиглах, хүүхдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, ёс суртахуунд хор нөлөө үзүүлэх үйл ажиллагааг устгахад чиглэсэн арга хэмжээг авна. Түүнчлэн хүүхдийг тэвчишгүй хэлбэрийн хөдөлмөрөөс хөндийрүүлэх, өртсөн тохиолдолд нөхөн сэргээж, нийгмийн амьдралд дасаж, ороход нь тохиромжтой, шаардлагатай дэмжлэгийг шууд үзүүлэх үүрэгтэй. Суурь боловсролыг үнэ төлбөргүй авах боломжийг бүрдүүлж, хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрээс хөндийрсөн хүүхдүүдэд боломжтой, шаардлагатай тохиолдолд мэргэжил олгох сургалтад хамрагдах боломжийг олгох үүрэгтэй.¹⁰

7. “Тэгш шан хөлс олгох тухай” ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц;

8. “Алагчлахгүй байх” (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц:

Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц болон Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенцод Монгол Улс 1969 онд нэгдэн орсон.

ОУХБ-аас 2019 оны 06 дугаар сарын 21-ний өдөр ажил олгогч, ажилтны харилцан хүндэтгэл, ажиллах орчны соёлыг бүрдүүлэх, хүний эрхэд суурилсан, хүн бүр ямар нэг дарамт, хүчирхийлэлгүй орчинд ажиллах эрхтэй болохыг тунхаглан Хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллийн тухай ОУХБ-ын 190 дүгээр конвенцыг баталсан. Монгол Улс энэхүү конвенцыг соёрхон батлаагүй боловч ОУХБ-ын гишүүн улсын хувьд хөдөлмөрийн хүрээний хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг таслан зогсоох, аливаа хүн хүчирхийлэл, дарамтаас ангид орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх чиглэлээр уг конвенцын дарамт, хүчирхийллийн агуулгыг Хөдөлмөрийн тухай (2021) хуулийн шинэчилсэн найруулгад тусгасан.

Ялгаварлан гадуурхалт нь хүний үндсэн эрхийг зөрчихөөс гадна нийгэм, эдийн засгийн өсөлтийг сааруулах, нийгмийн тэгш бус байдал, зөрчлийг нэмэгдүүлдэг өргөн хүрээний үр дагавартай үзэгдэл юм. Иймээс ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, ажил хөдөлмөр эрхлэхдээ хүйсээр болон хувь хүний бусад шинж чанараар ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх эрх чөлөө нь ажилтан бүрийн хувьд суурь эрх чөлөө болно. Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийг хувь хүний асуудал хэмээн харахаас илүүтэй

9 ХЭҮК, “Хүүхдийн хөдөлмөрийн чанарын судалгаа”, УБ, 2022 он.

10 ОУХБ, Тоглоомын дүрэм, Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_743694.pdf

нийгэм, эдийн засаг, байгууллагын болон соёлын өргөн хүрээний нөхцөл байдлаас, түүний дотор жендэрийн харилцаан дахь өргөн тархсан тэгш бус байдлаас үүдэлтэй асуудал хэмээн үзэж өртөхөөс урьдчилан сэргийлэх болон нөхөн сэргээх арга хэмжээ авч, анхаарал хандуулах нь чухал ач холбогдолтой юм.¹¹

Хөдөлмөрийн хүрээний эдгээр суурь зарчим ба эрхийн ойлголт нь ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцааны ялгаварлан гадуурхалтыг арилгах, түүнээс үүдсэн дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй орчныг бий болгох, аливаа маргааныг зохицуулахад үндсэн эх сурвалж болдог. Иймээс энэхүү нийтлэг шаардлага, үндэслэл, олон улсын хэм хэмжээ болон үндэсний хууль тогтоомжоор хүлээсэн үүргээ биелүүлэх, тэр дундаа хүний эрхийг хүндэтгэх, жендэрийн тэгш байдал, түүнээс үүдсэн хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх бодлогыг судалгааны байгууллагын онцлогт нийцүүлэн боловсруулаад байна.

Энэхүү бодлого нь аж ахуй нэгж, байгууллагуудын тэр дундаа судалгааны байгууллагын ажил хөдөлмөрийн харилцааг ээлтэй, аюулгүй, хүний эрхийг хүндэтгэх, хүний эрхэд суурилсан хандлага, арга зүйгээр үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм. Уг баримт бичигт дурдсан бодлогын чиглэлүүд нь ажлын байрны бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөгөөс урьдчилан сэргийлэх суурь стандартыг хангахад чиглэсэн зорилтууд бөгөөд уг бодлоготой уялдуулан ажлын байрны нөхцөлийг сайжруулахад чиглэсэн бусад бүх хэлбэрийн санаачилга, үйл ажиллагааг байгууллагын түвшинд дэмжиж ажиллахад үр дүнтэй юм.

1.2 Зорилго

Энэхүү бодлогын зорилго нь АББДХМ-ийг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх, хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талуудыг АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах, талуудын эрх, үүргийг тодорхойлох, АББДХМ-ийн талаарх гомдол, мэдээллийг хүлээн авах, шийдвэрлэх тогтолцоог бий болгож, чиглүүлэг өгөхөд оршино.

1.3 Хамрах хүрээ

Уг бодлого нь байгууллагын бүх шатны үйл ажиллагааны салшгүй хэсэг байх бөгөөд ажлын байрны байршлаас үл хамааран байгууллагын үүсгэсэн харилцаанд шууд болон дам байдлаар оролцож буй дараах талуудад хамаарна. Үүнд:

- Төлөөлөн удирдах зөвлөл (ТУЗ)
- Байгууллагын хөдөлмөрийн гэрээтэй үндсэн ажилтнууд
- Ажил гүйцэтгэх болон төсөлт ажил гүйцэтгэх гэрээтэй зөвлөх, судлаач, туслах ажилтнууд (мэдээлэл оруулалт, чанарын хяналт, бусад туслан гүйцэтгэх бүх төрлийн чиг үүрэгтэй ажилтнууд)
- Хамтарч ажиллаж буй сайн дурын болон дадлагажигч ажилтнууд, судлаач оюутнууд
- Захиалагч (тухайн төслийг санхүүжүүлэгч, захиалагч төрийн, олон улсын, төрийн бус, хувийн хэвшлийн байгууллагууд, тэдгээр байгууллагыг төлөөлж буй зөвлөх, ажилтнууд)
- Харилцагч талууд (хамтрагч хувь хүн, байгууллагууд, бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нийлүүлэгч бүх талууд)

ХОЁР. БОДЛОГЫН ЧИГЛЭЛ, СУУРЬ ЗАРЧМУУД

2.1 Бодлогын суурь зарчмууд

Талууд уг бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээнд дараах зарчмуудыг ажлын байрны чиг үүргээ гүйцэтгэхдээ буюу албан харилцаанд орохдоо мөрдөж ажиллана. Үүнд:

- 1. Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөгийг үл тэвчих:** Бэлгийн дарамт, хүчирхийлэл, мөлжлөгийн шинжтэй аливаа үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг дэмждэг, оролцдог, зөрчлийг мэдээлдэг, эсрэг арга хэмжээ авдаг байх.
- 2. Хүний эрхийг хүндэтгэх:** Хэн бүхэнд угаас заяасан нэр төр болон тэдний адил тэгш, салшгүй эрхийг хүлээн зөвшөөрөх.
- 3. Ялгаварлан гадуурхахгүй байх:** Яс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа буюу нийгмийн гаралд үндэслэн ажил мэргэжил, хөдөлмөрийн орчинд тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, хавчин гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох үйлдлийг гаргахгүй байх, хориглох.
- 4. АББДХМ-д хохирсон этгээдийн нөхцөл байдлыг нэн тэргүүнд авч үзэх:** Ямар ч үед хохирогчийн эрх ашиг, хүсэл, сонголт, аюулгүй байдал, эрх, нэр төрийг хүндэтгэж, нэн тэргүүнд байлгах үүднээс зохих арга хэмжээг авах.
- 5. Гомдол, мэдээллийг хянан шалгах ажиллагааг шуурхай явуулах:** Мэдэгдсэн зөрчил, тохиолдол бүрийг бүртгэх, мэдээллийг хянан шалгах, ажлын хэсэг байгуулах, шийдвэр гаргах үйл ажиллагааг уг бодлогод заасан хугацаанд багтаан цаг алдалгүй, шуурхай зохион байгуулах.
- 6. Гомдол, мэдээллийг хянан шалгах ажиллагааг шударга явуулах:** АББДХМ-ийн зөрчил, гомдол мэдээлэл бүрд олон талын нотлох баримтад тулгуурлаж, хөндлөнгийн байр сууринаас, шударга үндэслэлтэйгээр хариу арга хэмжээ авах.
- 7. Хариуцлага, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх:** Бүх талууд АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог тасралтгүй сайжруулах замаар АББДХМ-ийн аливаа зөрчил, тохиолдлын талаар мэдээлж тайлагнадаг байх.
- 8. Хувь хүний нууцлалыг чандлан хадгалах:** АББДХМ-ийн хохирогч болон үйлдэгчийн мэдээллийг Хувь хүний мэдээлэл хамгаалах тухай хуулийн дагуу чандлан хадгалах.

2.2 БОДЛОГЫН ЧИГЛЭЛ

#1. УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ



2.2.1 Бодлогын чиглэл: Урьдчилан сэргийлэх

Ажлын байран дахь БДХМ-ийг таслан зогсоох эхний алхам бол зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх явдал юм. Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ гэдэгт БДХМ үйлдэгдэж буй шалтгаан нөхцөлийг судлан тогтоох, арилгах, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох талаар авч байгаа цогц арга хэмжээнүүд орно. АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх хүрээнд байгууллага дараах бодлогын чиглэлийг үйл ажиллагаандаа мөрдүүлнэ:

2.2.1.1 Байгууллагын дотоод дүрэм журамд АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх зүйл заалтыг тусгах, хэрэгжүүлэх, үнэлэх, шинэчилдэг байх.

- a. Хөдөлмөрийн дотоод журам болон түүнтэй уялдсан байгууллагын бүх дүрэм, журам, гарын авлага, зааварчилгаа, заавар, бүх төрлийн гэрээнүүдэд АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, тэмцэхтэй холбоотой заалтуудыг тусгана.
- b. Хэрэгжүүлж буй бүх төслийн “Эрсдэлийн төлөвлөгөө”-нд АББДХМ-тэй холбоотой эрсдэлийг тогтмол авч үздэг байна ([Хавсралт 5. Эрсдэлийн менежментийн төлөвлөгөөний загвар харна уу](#)).
- c. Байгууллагын дотоод чанарын хяналтын процессын дагуу тэдгээр баримт бичгийн хэрэгжилтийг хоёр жил тутам тогтмол, шаардлагатай үед цаг хугацаа харгалзалгүй үнэлэх бөгөөд тасралтгүй сайжруулах зарчмын үүднээс баримт бичгийг шинэчилж, сайжруулж ажиллана.

2.2.1.2 АББДХМ-ийг таниулах, талуудын ойлголт мэдлэгийг тогтмол нэмэгдүүлэх

- a. **Шинэ ажилтны чиглүүлэх сургалт:** Шинээр Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан үндсэн ажилтнуудын “Чиглүүлэг сургалт”-ын агуулгад АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх бодлогын баримт бичгийг заавал танилцахаар оруулах.
- b. **Дотоод сургалт:** Хөдөлмөрийн гэрээ бүхий байгууллагын үндсэн ажилтнуудад өгөгдөх мэргэшүүлэх сургалтын агуулгад АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх талаарх мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх, чадавхжуулах сургалт, хэлэлцүүлгийн агуулгыг тусгаж жил тутам зохион байгуулна. ([Хавсралт 4. Тогтмол болон давтан сургалтын үндсэн сэдвүүд сургалтын агуулгын хүрээний загвар](#)).
- c. **Гэрээт ажилтны сургалт:** Гэрээт судлаачид, талбарт ажиллах ажилтнуудад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуйн зааварчилгаагаар дамжуулан АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах агуулгыг танилцуулж, гэрээний хавсралтаар баталгаажуулна. Зөвлөх, төслийн үндсэн багийн гэрээт ажилтнуудад “Гүйцэтгэгч талын баримтлах ёс зүйн дүрэм”-ийг танилцуулж, гэрээний хавсралтаар баталгаажуулсан байна. Танилцуулгыг тухайн ажилтны байгууллагатай хамтран ажилласан жил, туршлагаас хамааран хариуцсан ажилтан биечлэн өгөх, урьдчилан бэлтгэсэн видео бичлэг хэлбэрээр агуулгыг хүргэх, дүрэмтэй бичгээр танилцах зэрэг олон талт хэлбэрийг ашиглаж болно. Ажилтан нь Ёс зүйн зүйн дүрмийг ойлгож, хүлээн зөвшөөрснөө гарын үсгээр баталгаажуулна. Шаардлагатай тохиолдолд хамтран ажиллагч, нийлүүлэгч байгууллагуудад Ёс зүйн дүрмийг танилцуулна.
- d. **Дадлагажигч болон сайн дурын ажилтан:** Дадлагажигч, сайн дурын ажилтанд өгөх “Чиглүүлэг сургалт”-ын агуулгад АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх тухай

агуулгыг тусган танилцуулж, танилцсан эсэхийг гарын үсгээр баталгаажуулна.

- e. **АББДХМ-ийн асуудал хариуцсан ажилтан:** АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх асуудал хариуцсан ажилтныг мэргэшүүлж сургах, холбогдох сургалт, хэлэлцүүлэгт оролцох, үндэсний болон олон улсын кампанит аянд оролцох, хамтран ажиллахыг дэмжинэ.
- f. **Мэдээлэл түгээх:** Мэдээллийн самбар, номын сан, байгууллагын дундын мэдээллийн санд тухайн чиглэлийн мэдээллийг тогтмол байршуулж, урьдчилан сэргийлэх мэдээлэл, материалыг хүртээмжтэй байлгана.

2.2.1.3 АББДХМ-тэй холбоотой эрсдэлийг эрт үед нь илрүүлэх арга хэмжээг авах.

- a. Үндсэн ажилтнуудын хувьд:
 - Хагас жил, жилийн эцсийн хүний нөөцийн уулзалт ярилцлагад ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой асуултыг тусгаж, эрсдэлийг тодруулдаг байна.
 - Жилийн эцэст хийгдэх ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгаанд АББДХМ-тэй холбоотой асуулт тусгаж, үр дүнг мэдээлдэг байна;
 - Ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээнд АББДХМ-тэй холбоотой зүйл заалтыг оруулж, танилцуулсан байна.
- b. Гэрээт ажилтнуудын хувьд:
 - Төсөл дууссаны дараах багийн гишүүд бие биеийнхээ гүйцэтгэл, хамтарч ажиллаж буй байдлыг дүгнэх зорилготой “Төслийн багийн үнэлгээ”-нд АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой эрсдэлийг тодруулах асуулт нэмж оруулах.
 - Гэрээт судлаачдын хувьд ажил гүйцэтгэсний дараах гэрээ дүгнэх асуулгаар эрсдэлийг тодруулна.
 - Тухайн ажилтантай байгуулах аливаа төрлийн гэрээ, ёс зүйн хуудаст АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэхтэй холбоотой зүйл заалтыг оруулж, танилцуулж, гарын үсгээр баталгаажуулсан байна.

2.2 БОДЛОГЫН ЧИГЛЭЛ

#2. ХАРИУ АРГА ХЭМЖЭЭ АВАХ



2.2.2 Бодлогын чиглэл: Хариу арга хэмжээ авах

АББДХМ-тэй холбоотой гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, хариу арга хэмжээ авахдаа дараах бодлогын чиглэлийг үйл ажиллагаандаа мөрдүүлнэ:

2.2.2.1 АББДХМ-тэй холбоотой гомдол, мэдээлэлд мэдрэмтгий байж бүртгэх, хариу үйлдэл үзүүлэх

- c. АББДХМ-тэй холбоотой гомдол, мэдээллийг албан болон албан бус байдлаар дараах хоёр сувгаар цуглуулж бүртгэнэ. (1) Хохирсон этгээд албан ёсоор гомдол, мэдээлэл гаргаж мэдүүлсэн, (2) Хохирсон тал албан ёсоор гомдол, мэдээлэл гаргаагүй хэдий ч тохиолдлын талаар мэдээлэл бусад талуудаас албан бусаар ирсэн, мэдэгдсэн.
- d. Аль нэг тал гомдол, мэдээлэл гаргасан эсэхээс үл хамааран байгууллагын ажилтнуудын хооронд АББДХМ-тэй холбоотой нөхцөл байдал үүссэн талаар мэдээлэл ирсэн тохиолдолд үүрэг хүлээсэн этгээд (хүний нөөцийн ажилтан, удирдлага) нөхцөл байдлыг бүртгэж, албажуулан, дүн шинжилгээ хийнэ.
- e. Байгууллагын эрх хэмжээнээс давсан бол хохирогчийн саналыг харгалзан холбогдох хуулийн байгууллага уруу шилжүүлнэ.

2.2.2.2 АББДХМ-тэй холбоотой гомдлыг шуурхай шийдвэрлэх, шийдвэрлэгдэх хүртэлх процесст оролцоотой байх, дэмжлэг үзүүлэх.

- a. Үүссэн АББДХМ-тэй холбоотой нөхцөл байдлыг хэрхэн шийдвэрлэх боломжтой талаарх (Хавсралт 1, 2, 3-ийг харна уу) мэдээллээр ажилтныг хангана. Энэ хүрээнд ажилтан АББДХМ-т өртсөн талаарх гомдол, мэдээллээ дараах сувгуудаар гаргах боломжтой юм. Үүнд:
 - Хараат бус мэргэжлийн байгууллага буюу Хүний эрхийн Үндэсний Комисст.
 - АББДХМ-ийн үйлдэл нь зөрчил, гэмт хэргийн шинжтэй тохиолдолд цагдаагийн байгууллага, мэргэжлийн хяналтын байгууллагад.
 - Эрүүгийн хэргийн шинжтэй бол Цагдаагийн байгууллагад хандаж гомдол гаргахад байгууллагын зүгээс шаардлагатай мэдээлэл, нөөцөөр дэмжиж ажиллана.
- b. Ирсэн гомдол, мэдээллийн дагуу баримт нотолгоо, мэдээлэл цуглуулах, хөндлөнгийн байр сууринаас нөхцөл байдлыг дүгнэх, шийдвэрлэх зорилгоор тухайлсан “Ажлын хэсэг”-ийг байгууллагын удирдлагын шийдвэрээр байгуулна. Ажлын хэсэг нь гомдол, мэдээллийг хүлээн авснаас хойш 14 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэж, дүгнэлт гаргана.
- c. Ажлын хэсгийн зөвлөмжөөр шаардлагатай тохиолдолд хохирогч болон үйлдэгч талуудын ажлын орчныг тусгаарлах арга хэмжээг түр хугацаанд авч хэрэгжүүлж болно.
- d. Хэрвээ гомдол хуулийн байгууллага уруу шилжиж хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явагдаж буй тохиолдолд байгууллага ажилтны эрхийг хамгаалах үүднээс хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд бүх талаар дэмжлэг үзүүлж ажиллана.

2.2.2.3 Гомдол мэдээллийг ажлын хэсэг хөндлөнгийн байр сууринаас, хуулийн дагуу шударга хянан явуулах.

- e. Ажлын хэсэг нь хүйсийн хувьд тэнцвэртэй байх, хүний эрх, жендэрийн сургалтад хамрагдсан гурав ба түүнээс дээш хүний бүрэлдэхүүнтэй байна.
- f. Ажлын хэсэг шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн байгууллагын төлөөлөл болон хуулиар үүрэг хүлээсэн Хүний эрхийн үндэсний комисс эсхүл Иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөллийг оролцуулна.
- g. Хариуцсан ажилтан эсхүл Ажлын хэсэг АББДХМ-ийн талаарх гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн хувь хүнтэй холбоотой мэдээллийг Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хуулиар хамгаалах ба ажлын хэсгийн гишүүн тус бүртэй нууцын гэрээ байгуулна.
- h. Ажлын хэсгийн дүгнэлт нь буруутай этгээдэд сахилгын шийтгэл ноогдуулах үндэслэл болно. Гарсан дүгнэлт шийдвэрийг гомдол гаргагч, буруутай этгээдэд танилцуулж, гарын үсэг зуруулна.

ГУРАВ. УДИРДЛАГА ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТ

3.1 Талуудын эрх, үүрэг

Дээр дурдсан бүх талууд АББДХМ-тэй холбоотой тохиолдлыг мэдсэн бол нэн даруй байгууллагын удирдлагад, АББДХМ-ийг хариуцсан ажилтанд мэдэгдэх үүрэг хүлээнэ. Тус бодлогын хэрэгжилтийг хангах хүрээнд оролцогч талууд дараах үүргийг хүлээнэ.

3.1.1 Ажил олгогчийн үүрэг

- a. АББДХМ-ийг үл тэвчих ажлын байрыг бий болгох, байгууллагад хэрэгжүүлж буй төсөл, судалгаа, зөвлөх үйлчилгээний аль алинд нь хүмүүсийн нэр төртэй, хүндэтгэлтэй харьцдаг байх соёлыг бий болгох үүрэгтэй.
- b. АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах бодлогыг байгууллагын нийт ажилтнуудад танилцуулж, мөрдүүлэх үүрэгтэй.
- c. АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах бодлогын талаар байгууллагын асуудал хариуцсан ажилтныг мэргэшүүлэх, бусад ажилтнуудад урьдчилан сэргийлэх сургалтыг зохион байгуулах, бүх ажилтнуудыг хамруулах, шаардагдах зардлыг төсөвлөх, үр дүнг ажилтнуудад тайлагнах үүрэгтэй.
- d. АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах мэдээллийг байгууллагын мэдээллийн самбар, цахим платформоор дамжуулан бүх түвшний ажилтнуудад хүртээмжтэй хүргэх үүрэгтэй.
- e. Ажилтнаас АББДХМ-ийн талаар жилд нэгээс доошгүй удаа асуулга авч, дүгнэх, хариу арга хэмжээ авах үүрэгтэй.
- f. Хүний нөөцийн сонгон шалгаруулалтын явцад АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор илрүүлэх, тандах асуултуудыг асуух эрхтэй.
- g. АББДХМ-тэй холбоотой гомдол, мэдээллийг шийдвэрлэх ажлын хэсэг байгуулан хэргийг шуурхай шийдвэрлэх үүрэгтэй.
- h. АББДХМ-тэй холбоотой зөрчил гаргасан ажилтанд байгууллагын дүрэм, журамд заасны дагуу хариуцлага хүлээлгэх үүрэгтэй.
- i. АББДХМ-тэй холбоотой аливаа төрлийн мэдээллийн нууцлалыг чандлан хадгалах үүрэгтэй.

3.1.2 Удирдлага ба захиргаа, менежерийн түвшний ажилтны эрх, үүрэг

- a. АББДХМ-ийг үл тэвчсэн, хүний нэр төр, эрхэм чанарыг хүндэтгэн харилцдаг, ажлын орчин, харилцааны соёлыг хамт олны дунд төлөвшүүлэх, бусад ажилтнуудад үлгэр жишээ болох, манлайлалтай ажиллах үүрэгтэй.
- b. АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах чиглэлээр өөрийн мэдлэг, ойлголтоо тасралтгүй сайжруулж, нэмэгдүүлэхийг эрмэлзэх, сургалт, мэдээллийн үйл ажиллагааны үр дүнг сайжруулахад идэвх санаачилгатай хандах үүрэгтэй.
- c. Өөрийн шууд удирдлагад хамаарах ажилтнууд, төслийн багийн үйл ажиллагаанд АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр хяналт тавьж, урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулж ажиллах үүрэгтэй.
- d. Байгууллагад АББДХМ-ийн шинжтэй үйлдэл, эс үйлдэл гарсан эсэхийг мэдсэн тохиолдолд шуурхай хариу арга хэмжээ авах, хариу үйлдэл хийх үүрэгтэй.
- e. Өөрийн шууд удирдлагад хамаарах ажилтантай холбоотой гомдол, мэдээллийн дагуу Ажлын хэсгийн бүрэлдэхүүнд орж ажиллах, хэрэг хянан шийдвэрлэх явцад хамтран ажиллах үүрэгтэй.

3.1.3 Бусад ажилтны эрх, үүрэг

- a. Ажилтан нь хүчирхийлэл, дарамтгүй, эрүүл, хөдөлмөрлөх эрхээ хамгаалуулсан орчинд ажиллах эрхтэй.
- b. Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар өөрийн болон бусдын өмнөөс гомдол, мэдээлэл гаргах, тайлбар өгөх, гэрчийн мэдүүлэг, нотлох баримт өгөх эрхтэй.
- c. АББДХМ-ийн талаар гомдол мэдээлэл гарсан бол гомдлыг шийдвэрлэх арга хэмжээ авахыг ажил олгогчоос шаардах эрхтэй.
- d. Аливаа төрлийн хүчирхийлэл, АББДХМ-ийн асуудлаар ажил олгогчоос зохион байгуулж буй сургалтад хамрагдах, мэдээлэл авах үүрэгтэй.
- e. АББДХМ-ийг үл тэвчих ёс зүйн амлалтаа харуулах, ажлын байран дахь бүх хүмүүстэй эелдэг, хүндэтгэлтэй харьцаж, мэргэжлийн ёс зүйтэй байх үүрэгтэй.
- f. Ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалт, АББДХМ үзүүлэхгүй байх үүрэгтэй.
- g. Ажилтан нь АББДХМ-ийн талаар болзошгүй эрсдэл, аливаа зөрчлийг мэдсэн тохиолдолд өртсөн ажилтан, хувь хүнтэй зөвлөлдсөний дараа хамгийн тохиромжтой, боломжит арга хэмжээ авахыг эрмэлзэх, мөн АББДХМ-ийн шинжтэй үйлдэлд өртсөн хамтран ажиллагчдаа зохих ёсоор, чадах чинээгээрээ дэмжих үүрэгтэй.
- h. Зөрчил, гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцад хамтран ажиллах, дэмжлэг үзүүлэх үүрэгтэй.

3.2 Удирдлага, зохион байгуулалт

Уг бодлогыг байгууллагын нийт ажилтнууд, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн хурлаар хэлэлцүүлж, ТУЗ-ийн тогтоолоор баталсан өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр мөрдөнө.

3.2.1 Байгууллагын жил тутмын холбогдох тайлан (хагас жил, жилийн эцсийн тайлан, ТУЗ-ийн тайлан)-д [Хавсралт 6](#)-д харуулсан үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийн дагуу уг бодлогын хэрэгжилтийг үнэлж, холбогдох үр дүнд тусган дээд удирдлагад тайлагнадаг байна.

3.2.2 Бодлогын хэрэгжилтийг хангах үүргийг Хүний нөөцийн менежер хариуцах бөгөөд хэрэгжилтэд Үйл ажиллагааны захирал, Гүйцэтгэх захирал хяналт тавьж ажиллана.

3.2.3 Баримт бичгийн хэрэгжилтийг бэхжүүлэх, байгууллагын өөрчлөлтүүдтэй нийцүүлэх зорилгоор бодлогыг хянан шинэчлэх ажлыг байгууллагын Чанарын менежментийн тогтолцоо (ЧМТ)-той уялдуулан зохион байгуулна.

3.2.4 Шаардлагатай тохиолдолд ЧМТ-ны баримт бичгүүдийг хянан, шинэчлэх төлөвлөгөөг үл харгалзан Гүйцэтгэх захирлын тушаалаар ажлын хэсэг байгуулан шинэчлэх ажлыг зохион байгуулж болно. Уг дүгнэлтийг үндэслэж тухайн ажлын хэсэг шаардлагатай нэмэлт, өөрчлөлтийн төслийг боловсруулж ТУЗ-өөр батлуулна. Бодлогын баримт бичгийг шинэчлэхдээ дараах хэрэгцээг харгалзана:

- Холбогдох хууль тогтоомж, журамд өөрчлөлт орсон эсэх.
- Байгууллагын бүтэц, үйл ажиллагаанд ямар нэгэн өөрчлөлт ороход бодлогын үр нөлөөтэй байдлыг сайжруулах шаардлага үүссэн эсэх.
- Байгууллагын орчин, бодлого, дүрэм, журамд өөрчлөлтүүд гарсан эсэх.
- Бодлогыг хэрэгжүүлэх явцад зайлшгүй бодлогын баримт бичигт тусгах шаардлагатай зохицуулалт бий болох нь тэмдэглэгдсэн тохиолдолд.

БОДЛОГЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЗӨВЛӨМЖ

АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах бодлогыг байгууллагадаа нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэхээр шийдсэн танай хамт олонд баяр хүргэе. Энэ нь засаглалын хувьд илүү хүнийэрхийг дээдэлсэн, аюулгүй, ёсзүйтэй ажлын байрыг бией болгох чиглэлээр гаргаж буй чухал шийдвэр юм. Уг бодлогыг судалгаа зөвлөх үйлчилгээний байгууллагын онцлогт тохируулан боловсруулахын тулд байгууллагын ажилтнуудынхаа дунд шат дараатай хэлэлцүүлэг хийж, мөн энэ төрлийн бодлогыг хэрэгжүүлдэг бусад үндэсний болон олон улсын байгууллагуудын туршлагыг судалж уг баримт бичигт нэгтгэн тусгасан болно.

Энэ явцад бодлогын баримт бичигт журамлаж оруулахаас гадна бодлогыг хэрэгжүүлэх явцад анхаарах үнэтэй туршлага, сургамжууд цөөнгүй дурдагдаж байсныг нэгтгэн уг “Бодлогыг хэрэгжүүлэх зөвлөмж” хэсэгт орууллаа. Эдгээр зөвлөмж болон жишээ кейсүүд нь уг баримт бичгийг бодлогын түвшнээс анхан шатны нэгж ажилтан бүрд хүргэж хэрэгжүүлэхэд хэрэг болохуйц санаа өгнө гэдэгт итгэлтэй байна.

“Хүнийг арга хэрэгсэл, объект гэж харж хандах нь огтоос ХҮН хэмээн үзэхгүй байгаа хэрэг юм.”

И.Кант (Германы философич)

А. Эрүүл, аюулгүй ажлын байрыг бий болгох, АББДХМ-ийг үл тэвчих хамт олны соёлыг төлөвшүүлэхэд



1. **Ажилтнуудын оролцоотойгоор уг бодлогыг байгууллагынхаа үйл ажиллагаа, онцлогт нийцүүлэн хэрэглэх.** Ихэнх байгууллагууд дотоод баримт бичгээ сайжруулахдаа төлөөлөн удирдах зөвлөл, удирдлагын түвшинд хэлэлцээд батлах нь түгээмэл байдаг. Иймд уг бодлогыг нэвтрүүлэхдээ байгууллагынхаа онцлогийг харгалзан зарим заалтыг хөрвүүлэн буулгаж ашиглахыг зөвлөж байна. Үүний тулд түвшин бүрийн ажилтнуудын саналыг тусгах зорилгоор бодит оролцоог хангасан ажлыг зохион байгуулахыг санал болгож байна. Төслийн судлаач, зохицуулагч, зөвлөхүүд нэг байр сууринаас илэрхийлэх бол талбарын судлаач, дуудлагын төвийн операторууд бас нэг өөр байр сууринаас мэдээлэл өгөх болно.
2. **Ажил их, ачаалал өндөр байсан ч аюулгүй байдлыг нэгдүгээрт тавих.** АББДХМ үйлдэгдэх нөхцөлийг бүрдүүлдэг нэг эрсдэлт хүчин зүйл нь ажлын ачааллыг нэмэгдүүлэх, уртасгасан цагаар ажиллуулах, үндсэн ажил үүргээс өөр төрлийн ажил үүрэг оногдуулах явдал байдаг. АББДХМ илэрсэн ихэнх тохиолдлыг харвал ажилтан орой, шөнийн цагаар ажиллах, цөөхүүлээ үлдэх, хонож ажиллах, амралтын өдөр ажиллах нөхцөлөөс үүдэлтэй байдгийг анхаарах хэрэгтэй. Иймд хэрвээ дээрх нөхцөлд ажилтныг ажиллуулах шаардлага тулгарвал гэрээс ажиллуулах, шаардлагатай тоног төхөөрөмжөөр хангах зэргээр ажилтны аюулгүй байдлыг нэн түрүүнд анхаарахыг зөвлөж байна.



3. **Олон дундаас онцгойлон нэгийгээ БДХМ-ээс урьдчилан сэргийлэх чиг үүргийн хүрээнд чадавхжуулах.** Цөөн ажилтантай, тусгайлсан хүний нөөцийн ажилтангүй байгууллага байж болно. Энэ төрлийн байгууллагад ихэвчлэн хүний нөөцийн чиг үүргийг үйл ажиллагаа хариуцсан менежер, даргын туслах, нарийн бичгийн дарга хамтад хийх тохиолдол түгээмэл байдаг. Аль ч тохиолдолд байгууллагаас нэг ажилтныг АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх чиг үүргийг гэрээнд нь тусгаж, хүний эрхэд суурилсан хандлага, жендэрийн мэдрэмжтэй төлөвлөлт хийх зэрэг агуулгаар мэдлэг олгох сургалтад хамруулаарай. Ойлголт, мэдлэггүй ажилтан мэдээлэл өгсөн хүнийг хамгаалах, хохирогчийг илрүүлэх үйл ажиллагаанд алдаа гарах, хохирогчийг давхар хохиролд учруулах эрсдэлтэй байдаг. Тиймээс аль болох хүний нөөцийн чиг үүргийг давхар гүйцэтгэж буй ажилтныг мэргэшүүлэн сургах нь тун чухал юм.



4. **Хамт олны арга хэмжээ, томилолт, чөлөөт арга хэмжээ бүрийн өмнө тогтмол сануулах.** Ажлын байрны бэлгийн дарамтад хэн ч хаана ч өртөх эрсдэлтэй. Хэдий танай байгууллагад энэ төрлийн эрсдэл бага гэж үзэж болох ч ажилтнууд томилолтоор явах үед, гэрээлэгч, харилцагч, хамтрагч талуудтай ажиллах, талбарт мэдээлэл цуглуулах зэрэг ажлын шаардлагаар харилцаанд орж буй бусад нөхцөлд ч энэ төрлийн эрсдэл үүсэх боломжтой. Иймд дээрх бүхий л эрсдэлээс сэргийлэн ажил олгогчийн зүгээс ажилтнуудад энэ төрлийн нөхцөлд өртвөл хэрхэх талаар зөвлөмжийг тогтмол өгч ажиллах хэрэгтэй. Үүний тулд олон талт хэлбэрээр зохион байгуулах урьдчилан сэргийлэх сургалт, хэлэлцүүлэг, ажлын байрнаас гадуур ажиллах үеийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын зааварчилгаа, зөвлөмж зэргийг тогтмол өгч байх нь чухал. Тогтмол сануулах гэдэг нь шинэ болон хуучин ажилтан гэдгийг ялгахгүй сануулах явдал юм шүү.



5. **Жил тутмын ажлын орчноо сайжруулах хөрөнгө оруулалт хийх, худалдан авалт хийхэд анхаарах.** Ажлын байрыг аюулгүй орчин болгоход ажил олгогчийн санаачилга, манлайлал чухал нөлөөтэй. Зарим байгууллага оффисын өрөөний зохион байгуулалтыг хийхдээ том зааланд бүгд нэг дороо ажиллах, эсвэл тусдаа өрөөний ханыг шилэн хэлбэрээр зориуд сонгодог нь ажлын байранд үйлдэгдэх аливаа эрсдэлээс сэргийлсэн хувилбар байдаг. Гэвч нэгэнт бүрдсэн оффисын зохион байгуулалтыг өөрчлөх нь зардал өндөр гаргах тул ажил олгогч өөрсдийн санхүү, нөөцөд түшиглэн ажлын байранд хамгийн эрсдэл бүхий орчныг ил тод болгоход илүү анхаарах, наад зах нь бүрэн гэрэлтүүлэгтэй байх, камерын систем суурилуулах, тэдгээр нь байнгын ажиллагаатай байх зэргээр аюулгүй орчин бүрдүүлэхийг санал болгож байна. Энэ нь зөвхөн АББДХМ-өөр зогсохгүй, өөр бусад олон эрсдэлээс сэргийлэхэд чухал нөлөөтэй юм.



6. **Санал, гомдол, мэдээлэл авах хайрцаг ашиглах.** Ихэнх албан газрууд нэргүй мэдээлэл авах санал хүсэлтийн хайрцаг ажиллуулдаг. Тухайн хайрцагийг сар бүр эсвэл улирал тутам шалгах замаар АББДХМ-тэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохион байгуулах. Энэ хайрцаг нь заавал хохирогчийг илрүүлэхээс гадна ажилтнуудын санал бодлыг нээлттэй сонсох, зарим тохиолдолд урьдчилан сэргийлэх сургалт болох ажилтнуудын мэдлэг ойлголтод гарч буй өөрчлөлтийг таних бас нэг арга зам болж байдаг.



7. Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг интерактив, сонирхол татахуйц олон талт, хэлбэрээр зохион байгуулах. АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх сургалт гэдэг нь маш өргөн хүрээний агуулгыг хамардаг гэдгийг санах хэрэгтэй. Тухайлбал, мэргэжлийн байдлыг сурталчлах, ажлын байрны ёс зүйг таниулах, зохистой ажлын байр, түүний аюулгүй байдал, ажлын дарамт, түүний илрэх хэв шинж, хэрхэн даван туулах гэх мэт хүний хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой олон асуудлыг багтаадаг. Тиймээс нарийн мэргэшсэн зөвлөхүүдтэй хамтарч оролцооны аргаар цахим болон танхимын сургалтыг зохион байгуулахын зөвлөж байна. Жил тутмын сургалтын төлөвлөгөөндөө энэ төрлийн сургалттай холбоотой зардлыг төсөв гаргах үедээ тусгаж оруулах нь бүр тохиромжтой. Сургалтаас гадна кино хэлэлцүүлэг хийх, бусад улс орны ажлын байрны бэлгийн дарамттай тэмцэж буй сайн туршлагын танилцуулга хийх, ажлын байран дээр хамгийн түгээмэл илэрч буй тохиолдлыг хэлэлцүүлэг өрнүүлэх, даван туулагчийн яриаг сонсох гэх мэт өөр арга зүйгээр мэдлэг, мэдээлэл олгох ажлыг зохион байгуулахыг зориорой.



8. Жил бүр “Жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх аян”-д нэгдэх. Байгууллагын үйл ажиллагааны онцлог, ажиллах хүчний тооноос хамаарч АББДХМ-тэй тэмцэхдээ жил бүрийн 11-р сарын 26-с 12-р сарын 10 хүртэл зохион байгуулдаг жендэрт суурилсан хүчирхийлэлтэй тэмцэх 16 хоногийн аяны хүрээнд аюулгүй, АББДХМ-г үл тэвчих орчин үүсгэх сурталчилгааны ажлыг санаачлан ажиллах, улмаар бусад ажил олгогчдыг татан оролцуулан ажиллахыг санал болгож байна. Энэ нь танай байгууллага олон нийтэд төдийгүй харилцагч, хамтрагч байгууллагууддаа хүний эрх, жендэрт суурилсан хүчирхийллийг үл тэвчих соёл бүхий байгууллага болохоо таниулах нэг арга юм.



9. Эцэст нь АББДХМ нь хэнд ч, хаана ч тохиолдох боломжтой гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. Хэчнээн урьдчилан сэргийлэх ажлууд маш сайн явуулсан ч энэ төрлийн эрсдэл учрахыг бид бүрэн хянах боломжгүй. Уг бодлогыг хэрэгжүүлээ гээд энэ төрлийн эрсдэл огт гарахгүй гэсэн үг биш харин илэрсэн тохиолдолд уг асуудлыг хэрхэн мэдэгдэх, арга хэмжээ авч шийдвэрлэх механизм тодорхой болсон байх нь танай байгууллагад уг бодлогыг нэвтрүүлсний дүнд гарч буй чухал үр дүн юм.



Тохиолдол 1. Манай захирал өрөөндөө дуудаж, уртасгасан цагаар сууж ажиллахаас нааш дуусахгүй даалгавар өгсөн, түүнийг нь дуусгах санаатай орой сууж ажиллаж байтал, унтах хэвтэх санал тавьж, хамт саунд орж алжаалаа тайлаад ирэх үү гэсэн. Би ажлаа дуусгах хэрэгтэй, тэгээд ч гэр бүл рүүгээ яарч байна гэхэд, хөлдүү хүүхэн юмаа гэсэн. Энэ байдалд ганц би ороогүй, манайхан хэлтсийн даргын ийм занг мэддэг, хоорондоо ярьдаг.



Тохиолдол 2. Үйлчлэгч Э-г манай ажлын газрын нэг эрэгтэй байнга удаанаар ширтээд байдаг. Ариун цэврийн өрөөнд ороод цэвэрлээгээ хийж байхад араас дагаж орж ирээд яриа өдөөд байдаг. Би энэ асуудлыг даргын туслахдаа хэлсэн. Тоогоогүй. Манай компанид хүний нөөцийн ажилтан байдаггүй.

В. Хохирогчийг илрүүлэх, бүртгэгдсэн тохиолдол, кэйст хариу үзүүлэх, шийдвэрлэхэд



1. **Хэвшмэл ойлголтоо чөлөөлөх нь.** АББДХМ-т зөвхөн эмэгтэйчүүд өртдөг эсхүл зөвхөн эсрэг хүйстний хооронд үйлдэгддэг асуудал мэт ойлгох нь хэвшмэл ойлголт. Эмэгтэй ажилтнууд ч хоорондоо үг хэлээр дарамт үзүүлэх тохиолдол гарах нь нийтлэг бөгөөд нийт АББД-ийн 90 хувь нь хэл амаар илэрдэг гэсэн судалгаа байдаг. Амаар илрэх шинжид бэлгийн сэдэвтэй яриа, онигоо ярих, доог тохуу хийх, хувь хүний бэлгийн амьдралтай холбоотой элдэв яриа гаргах, ажлын чадвар бус бие, гадаад төрхийн талаар байнга магтаал хэлэх, бэлгийн харьцаанд уриалсан үг хэллэг хэлэх, зураг үзүүлэх, мессеж, мэйл бичих, өндөр цалин, дүн, албан тушаал, эд материалын хувьд эрхшээлдээ байгааг далимдуулах гэх мэт. Иймд уг асуудалд хандахдаа хэвшмэл ойлголтоо хойш нь тавьж, илүү чөлөөтэй, нээлттэй хандахыг зөвлөж байна.



2. **Цаг алдахгүй байх.** АББДХМ-т өртсөн хохирогчдод 24 цагийн дотор туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх, үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагад хандуулах туйлын чухал байдаг. Хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан АББДХМ-т өртсөн хохирогч, хохирогч байх магадлалтай ажилтны мэдээллийг аваад хохирогчийг хамгаалах нь чухал. Ингэхдээ хохирогчийг буруутгахгүй байх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг баримтлан ажиллахыг зөвлөж байна.



3. Илэрсэн тохиолдол, кейстэй ажиллахдаа **хандлагаа** ямагт **ажих**. АББДХМ-т өртсөн хохирогчийг нийтээр буруутгах хандлагатай байдаг. Өөрөө дуртайдаа явсан, өөрийнх нь хувцаслалт илтэд өдөөсөн хувцаслалт байсан гэх мэт хандлага хамт олны дунд түгээмэл ажиглагддаг. АББДХМ-ийн зөрчил, гэмт хэрэг үйлдэгдэх нь өөрөө дуртайдаа гэсэн ойлголт байдаггүй ба хүний бэлгийн эрх чөлөөний эсрэг гэмт хэргийн гол онцлог нь хохирогчийн хүсэл зоригийн эсрэг үйлдэгдэж байдаг гэдгийг санах, мөн хувцаслалт нь хохирогч болоход нөлөөлдөг зүйл биш гэдгийг санах хэрэгтэй. Хувцаслалт нь бэлгийн дарамтад өртөх шалтгаан биш юм.



4. **Хүний нөөц хариуцсан ажилтан мэргэшсэн, ёс зүйтэй байх.** Хэрвээ хохирогч илэрсэн тохиолдол хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан, эсвэл өөр холбогдох ажилтан шаардлагатай байгууллагад холбон зуучлах хэрэгтэй. Ялангуяа зөрчил, гэмт хэргийн хөнгөн, хүнд хэлбэрээс шалтгаалан цагдаагийн болон хүний эрхийн үндэсний байгууллагад хандуулах, улмаар тухай үйлчилгээ үзүүлэгч байгууллагатай байнгын холбоо тогтоож хохирогчдод шаардлагатай нотлох баримт гаргаж өгөх тал дээр хамтран ажиллах хэрэгтэй байдаг. Үүний тулд ажил олгогч, ялангуяа хүний нөөцийн асуудал хариуцсан ажилтан хувь хүний нууцыг чандлан хадгалах, ам дамжсан яриа гаргахгүй байхад анхаарах хэрэгтэй.

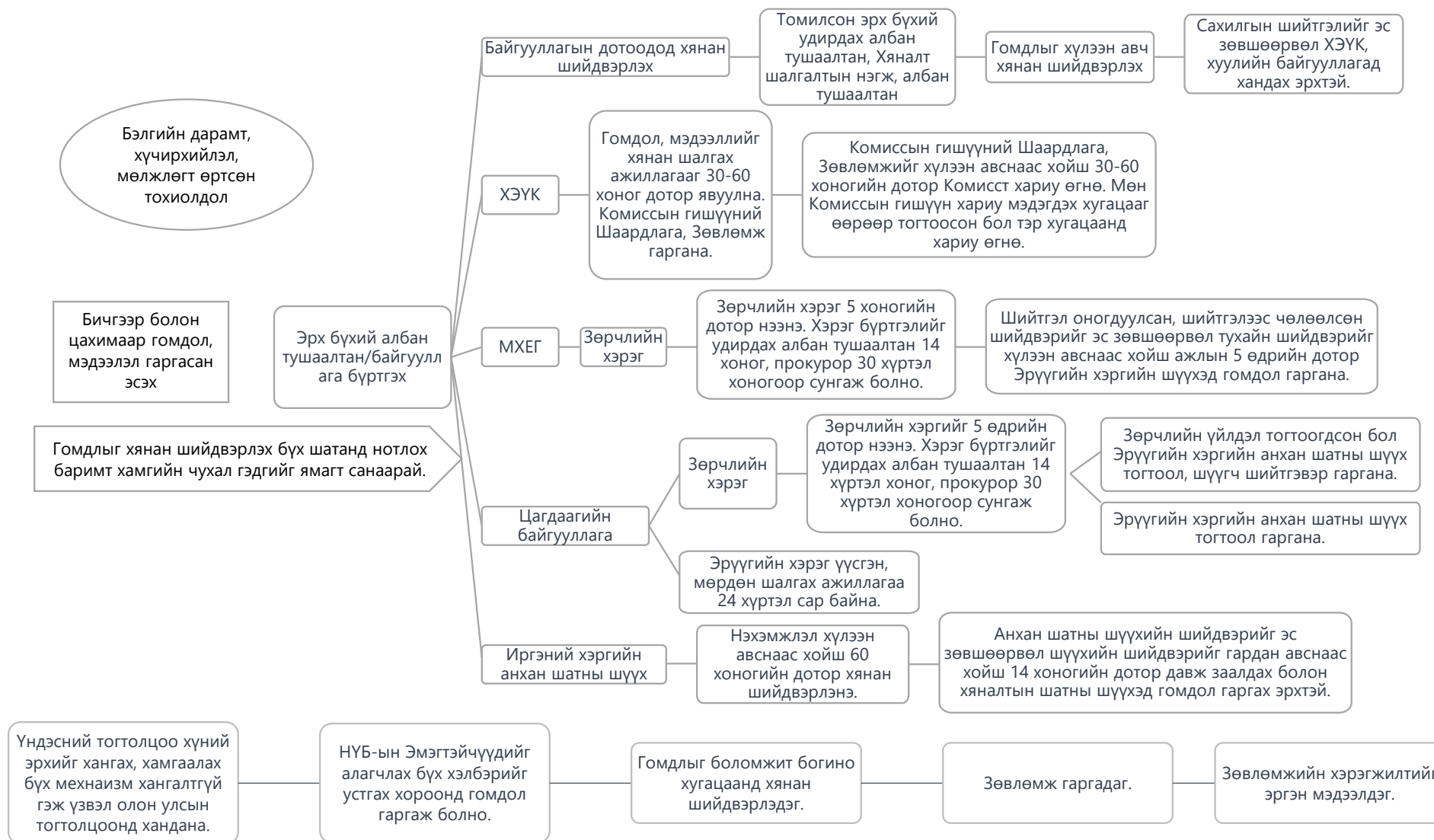


5. Үл тэвчих соёл: Үл тэвчих гэдэг нь ямагт үл тэвчих, үл хүлээн зөвшөөрөх явдал юм. АББДХМ нь хүний бие махбод, сэтгэл санаа, эрүүл мэнд, нөхөн үржихүйн эрх, эрх чөлөө, бэлгийн болон хувийн халдашгүй байдалд халдсан хүний эрхийн зөрчил юм. Зөрчлөөс үүдэн хохирогчдод бие махбод болон сэтгэл зүйн гүн гүнзгий шарх, гэмтэл учирдаг. Тиймээс хохирогч болох магадлалтай хэн нэгнийг, эсхүл хохирогч болсныг мэдсэн бол заавал тусламж дэмжлэг санал болгох, зөвлөгөө өгөх, ажлын орчинд урьдчилан сэргийлэх ажлыг идэвхжүүлэх зэргээр ямар нэг хариу үйлдэл зайлшгүй үзүүлж байх нь маш чухал юм.

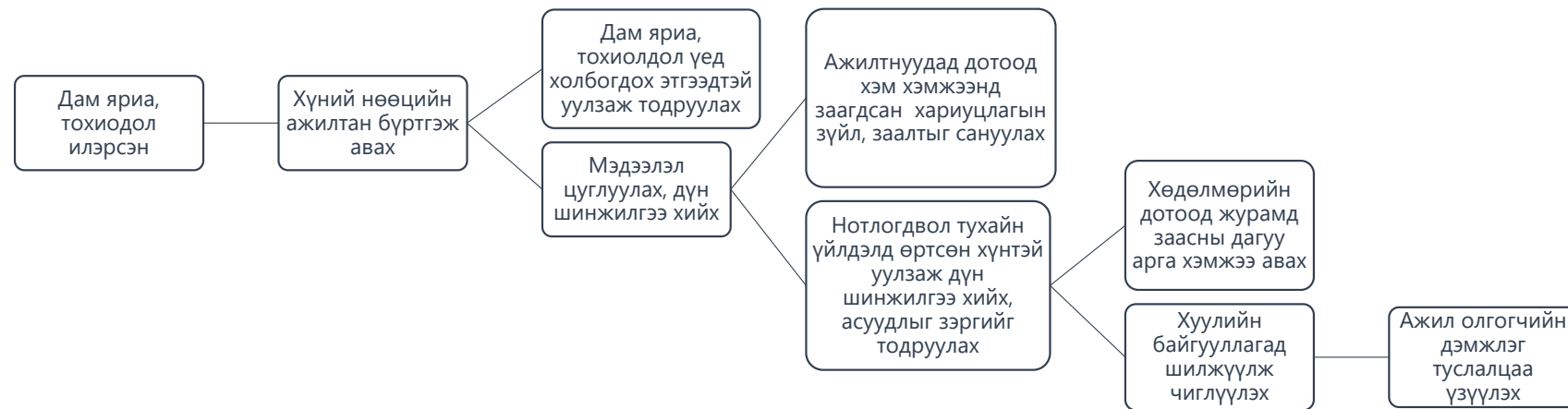
Хэрвээ шүгэл үлээгч асуудлыг мэдэгдсэн хэдий ч хохирсон гэх этгээд уг асуудлаар асуудал үүсгэхээс татгалзвал ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт өгөх сургалтад хамруулах эсвэл ганцаарчилсан зөвлөгөө өгөх, ингэхдээ мэргэжлийн байгууллагын зөвлөхтэй хамтран ажиллахыг зөвлөж байна.

Хавсралтууд

Хавсралт 1. АББДХМ-тэй холбоотой албан гомдол, мэдээлэл гаргах зураглал



Хавсралт 2. АББДХМ-тэй холбоотой албан бус мэдээлэл бүртгэх зураглал



Хавсралт 3. АББДХМ-ийн гомдол мэдээлэх хуудас

Та доорх мэдээллээс аль болох олон мэдээллийг боломжоороо дэлгэрэнгүй бөглөнө үү.

Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай болон Байгууллагын нууцын тухай хуулиудад заасны дагуу мэдээллийн нууцлалыг хамгаална.

Байршил:	
Таны нэр:	
Албан тушаал:	
БДХМ-д өртөгч/хохилогчийн нэр:	
Гэмт хэрэг/зөрчил гарсан өдөр, цаг:	
Зөрчилд холбогдогч, үйлдэгчийн нэр:	
Зөрчил гарсан байршил:	
Таны ажиглалт:	
Сэжигтэй тохиолдол, зөрчлийн талаарх дэлгэрэнгүй мэдээлэл:	
Юу болсон талаар дэлгэрэнгүй бичнэ үү: цаг, өдөр, тус хэрэгт хамааралтай хүмүүсийн нэрс, ажиглагдсан зан үйл, биеийн байдал болон бусад шинж тэмдэг:	
Одоогоор арга хэмжээ авсан эсэх (хэрвээ шаардлагатай бол):	
Хөндлөнгийн байгууллагад хандсан эсэх (өдөр,цаг, хаана гэх мэт)	
Цагдаагийн байгууллага	Хэрвээ тийм бол аль цагдаагийн газар вэ?
◇ Тийм	Гомдол, мэдээлэл гаргасан хүний нэр, холбоо барих мэдээлэл:
◇ Үгүй	Туслалцаа авсан үйлчилгээний дэлгэрэнгүй:
Нийгмийн үйлчилгээ:	Хэрвээ тийм бол аль цагдаагийн газар вэ?
◇ Тийм	Гомдол, мэдээлэл гаргасан хүний нэр, холбоо барих мэдээлэл:
◇ Үгүй	Туслалцаа авсан үйлчилгээний дэлгэрэнгүй:
Байгууллагын хүний нөөцийн менежер эсвэл өөр албан тушаалтан:	Хэрвээ тийм бол аль цагдаагийн газар вэ?
◇ Yes	Гомдол, мэдээлэл гаргасан хүний нэр, холбоо барих мэдээлэл:
◇ No	Туслалцаа авсан үйлчилгээний дэлгэрэнгүй:
Орон нутгийн захиргааны байгууллага:	Хэрвээ тийм бол аль цагдаагийн газар вэ?
◇ Yes	Гомдол, мэдээлэл гаргасан хүний нэр, холбоо барих мэдээлэл:
◇ No	Туслалцаа авсан үйлчилгээний дэлгэрэнгүй:
Бусад холбогдсон байгууллага:	Ямар байгууллага
	Гомдол, мэдээлэл гаргасан хүний нэр, холбоо барих мэдээлэл:
	Туслалцаа авсан үйлчилгээний дэлгэрэнгүй:
Гарын үсэг:	
Огноо:	

Хавсралт 4. Тогтмол болон давтан сургалтын үндсэн сэдвүүд

Сургалтын зорилго:

АББДХМ-ийн тухай үндсэн ойлголт, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, гомдол, мэдээлэл гаргах үйл явц, хянан шийдвэрлэх чиглэлээр нэгдсэн ойлголтыг олгох, нэмэгдүүлэхэд чиглэнэ.

Сургалтын сэдэв:

1. Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн ойлголт
2. Жендэр, жендэрийн тэгш байдлын үндсэн ойлголт
3. АББДХМ-ийг үл тэвчих ажлын орчны тухай ойлголт, АББДХМ-аас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ
4. Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, тэдгээрийн төрөл, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ
5. АББДХМ-ийн үндсэн ойлголт, хэлбэр, илрэх хэв шинж
6. АББДХМ-тэй холбоотой олон улсын хэм хэмжээ үндэсний эрх зүйн зохицуулалт
7. АББДХМ-тэй холбоотой гомдол, мэдээлэл гаргах механизм
8. Байгууллагад хамгийн түгээмэл гарч буй АББДХМ-ын хэлбэрийг тодруулж хэлэлцүүлэх, бүлгээр ажиллуулж, хэрхэн зөв зохистой арга хэмжээ авах талаар дүгнэлт гаргуулах

Сургалтын үнэлгээ:

Сургалтын эхлэл төгсгөл хэсэгт сургалтад оролцогчдын ойлголт, мэдлэгийн тест бөглүүлэн мэдлэгийн ахиц өөрчлөлтийг үнэлж, цаашид зохион байгуулах сургалт, сурталчилгааны чиглэлийг тодорхойлно.

Хавсралт 5. Эрсдэлийн менежментийн төлөвлөгөө

№	Учирч болох эрсдэл	Эрсдэлийн хяналт
Үндсэн ажлын байр, оффист ажиллаж байх үеийн нийтлэг эрсдэлүүд		
1	Ажлын байранд үг хэлээр дарамтлах: эвгүйрхэх, ичээх үг хэлэх, бэлгийн сэдэлтэй санал тавих, дооглох басамжлах, тулгах, доромжлох, заналхийлэх, бэлгийн таашаал үзүүлэхийг шахах, шаардах г.м	Гэрээнд заасан үүргийнхээ дагуу холбогдох ажилтанд энэ талаар мэдэгдэх, байгууллагын дотоод дүрэм журамд заасны дагуу арга хэмжээ авхуулах.
2	Байгууллагын үйл ажиллагаанд түр зуурын шинжтэй оролцогчид (зөвлөхүүд, гэрээт ажилтнууд)-той харилцаж байх үед ажлаар шалтаглаж хувийн харилцаа тогтоохыг оролдох.	Байгууллагын дотоод хэм хэмжээ дүрэм, журам, гэрээний зүйл, заалтыг тайлбарлах, сануулах.
3	Хохирсон этгээд хэрэг үйлдэгчийн эрх мэдэл, албан тушаалаас айх, улмаар хариуцсан ажлаа амжилттай дуусгахын тулд гомдол, мэдээлэл мэдүүлэхгүй, нуун дарагдуулах.	АББДХМ-тэй холбоотой гомдол, мэдээлэлд мэдрэмтгий байж бүртгэх, хариу үйлдэл үзүүлэх.
4	Үйл хөдлөлөөр дарамтлах: ширтэх, шалиг нүдээр харах, дохих, дохио зангаа өгөх, өдсөн зураг, хэвлэмэл хуудас, дүрс үзүүлэх, тохуурхсан элдэв утга бүхий мессеж илгээх, хувцас, эд зүйлд нь халдах, хормойг нь сөхөх, г.м	Гэрээнд заасан үүргийнхээ дагуу холбогдох ажилтанд энэ талаар мэдэгдэх, байгууллагын дотоод дүрэм журамд заасны дагуу арга хэмжээ авхуулах.
5	Бие махбодоор дарамтлах: хүзүү хоолойг илэх, үнсэх, хөх, өгзөг, бэлэг эрхтнийг шүргэх, хүрэх, мөшгөх, биеэр довтлох, бэлгийн харьцаанд орох г.м	Гэрээнд заасан үүргийнхээ дагуу холбогдох ажилтанд энэ талаар мэдэгдэх, байгууллагын дотоод дүрэм журамд заасны дагуу арга хэмжээ авхуулах.
6	Эрх мэдлээ ашиглан доод албан тушаалтныг дарамтлах, уруу татах	Black list -ийг ашиглах, БДХМ хандлага гаргасан үед дахин хамтран ажиллахгүй байх. Уг мэдээллийг бүх хүнд нээлттэй байлгах.
7	Байгууллагын боловсон хүчний бүрдүүлэлт нь танилын шугамаар дамждагтай холбоотойгоор АББДХМ-тэй холбоотой илэрсэн мэдээллийг нуун дарагдуулах.	Байгууллагын дотоод дүрэм, журам, гэрээний зүйл заалтыг сануулах.
8	Төслийн тайлан, эцсийн бүтээгдэхүүн илгээх үед хувийн ашиг сонирхлыг оруулах, улмаар үүрэгт ажлаа гүйцэтгэхгүй байх, хоцроох, ажлын бус цагаар холбогдох.	Тухайн ажилтны гэрээнд АББДХМ-тэй холбоотой зүйл заалтыг оруулах, мөрдүүлэх.
Ажлын үндсэн байрнаас бусад нөхцөлд ажиллаж байх үед (томилолтоор аймаг, орон нутагт, гадаадад ажиллах, чиг үүрэгтэй холбоотойгоор бусад оффис, байршлаас ажиллах)		
9	Томилолтоор ажиллах (Өндөр албан тушаалтан, эсрэг хүйсийн респондент, сэтгэцийн эмгэгтэй хүн г.м) үед харилцагч тал ажлаар шалтаглаж хувийн харилцаа тогтоохыг оролдох.	Судлаачдад ХАБЭА болон бусад төрлийн давтан сургалтуудаар АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх мэдээллээр тогтмол хангаж байх.

10	<p>Талбарт мэдээлэл цуглуулах зарим үеийн эрсдэл</p> <ul style="list-style-type: none"> • Респондентоо хайж байх үед халдлагад өртөх. • Талбарт танихгүй эмэгтэй эрэгтэй судлаачийг удаан хугацаагаар хамт явуулах. • Талбарт ажиллах үед тухайн талбарт амьдардаг найз нөхөд, танилууд ирж уулздаг. • Танихгүй хүмүүсээр талбарын багийг бүрдүүлэх • Мөнгө хэмнэх үүднээс нэг өрөө, байранд байрших. • Эрэгтэй, эмэгтэй тусдаа байрлах томилолт, орчин нөхцөл хангалтгүй байх. 	Талбарын төлөвлөгөөг гаргахдаа эрсдэлийн менежментийг харгалзан үзэх
11	Томилолтоор ажиллах үед тусгаарлалтад орсноос үүдэх учирч болох эрсдэлүүд	Талбарын төлөвлөгөөг гаргахдаа эрсдэлийн менежментийг харгалзан үзэх
12	Талбарт ажиллах судалгааны баг архидах, согтууруулах ундаа хэрэглэх	Талбарт судалгаанд явах судлаачдын танилцуулгыг бэлтгэх, Өмнө хамтран ажиллаж байсныг нотлох хүний утасны дугаарыг авч холбогдож тухайн судлаачийн мэдээллийг авах. Сонгон шалгаруулалт явуулах.
13	Байгууллагын албан ёсны арга хэмжээ, уралдаан тэмцээн, хэлэлцүүлэг, гадаад аяллын үеэр аюулгүй байдалд эрсдэл үүсэх.	Ажлын байр, ажлын цагаар архи, согтууруулах ундааны хэрэглээг хатуу хориглох заалтыг Хөдөлмөрийн дотоод журамд тусгах, зөрчсөн тохиолдолд сахилгын арга хэмжээг зохих журмын дагуу авч, хариу үзүүлдэг байх

Хавсралт 6. Бодлогын хэрэгжилтийг хэмжих шалгуур үзүүлэлт

Урьдчилан сэргийлэх зорилтыг хэмжих шалгуур үзүүлэлт	Баримтжуулалт	Хариуцагч
Чиглэл 1. Байгууллагын дотоод дүрэм журамд АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх, тэмцэх зүйл заалтыг тусгах, хэрэгжүүлэх, үнэлэх, шинэчилдэг байх		
Хөдөлмөрийн дотоод журам, түүнтэй уялдсан бусад журам, зааварчилгаа, гарын авлага, хавсралтад өөрчлөлт орсон эсэх.	Жилийн тайлан	ISO Ажлын хэсэг
Хөдөлмөрийн болон ажил гүйцэтгэх гэрээний загварт өөрчлөлт орсон эсэх.	Хөдөлмөрийн болон ажил гүйцэтгэх гэрээний загвар	Хүний нөөцийн менежер
Төслүүдийн эрсдэлийн төлөвлөгөөнд АББДХМ-тэй холбоотой эрсдэлүүдийг тооцсон эсэх.	Дотоод аудит	Үйл ажиллагааны захирал
Чиглэл 2. АББДХМ-ийг таниулах, талуудын ойлголт мэдлэгийг тогтмол нэмэгдүүлэх		
Байгууллагын хэмжээнд тухайн жилд зохион байгуулагдсан дараах хэлбэрийн сургалтуудад АББДХМ-тэй холбоотой зааварчилгаа өгсөн бүртгэл бий эсэх. <ul style="list-style-type: none"> • Шинэ ажилтны сургалт • Дотоод сургалт • Гэрээт судлаачдын сургалт • Зөвлөхүүдийн бүртгэл 	ХАБЭА зааварчилгааны бүртгэл Хүний нөөцийн бүртгэл	ХАБЭА хариуцсан ажилтан Хүний нөөцийн менежер
АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх асуудал хариуцсан ажилтныг мэргэшүүлэх, мэдлэг ойлголтоо нэмэгдүүлэх ямар нэг үйл ажиллагаанд хамрагдсан эсэх.	Жилийн тайлан	Хүний нөөцийн менежер
Байгууллагын дотоод мэдээллийн платформуур АББДХМ-өөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр түгээсэн мэдээ, тархаасан хэлбэр.	Жилийн тайлан	Хүний нөөцийн менежер
Чиглэл 3. АББДХМ-тэй холбоотой эрсдэлийг эрт үед нь илрүүлэх арга хэмжээг авах		
Хагас жил, жилийн эцсийн хүний нөөцийн уулзалтаар ажлын байрны бэлгийн дарамттай холбоотой асуултыг бүх ажилтнуудаас тодруулсан эсэх	Хагас жил, жилийн эцсийн хүний нөөцийн уулзалтын үр дүнгийн тэмдэглэл	Human Resources Manager
Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн судалгаа дахь АББДХМ-тэй холбоотой асуултын үр дүн	Сэтгэл ханамжийн судалгааны тайлан	ТУЗ
Ажилтнуудын хөдөлмөрийн гэрээнд АББДХМ-тэй холбоотой зүйл заалт тусгаж, тусад нь танилцсан эсэх гарын үсэг зуруулсан байх	Хөдөлмөрийн гэрээд	Хүний нөөцийн менежер
“Төслийн багийн үнэлгээ”-нд АББДХМ-тэй холбоотой эрсдэлийг тодруулах асуултын үр дүн	Төслийн багийн үнэлгээний нэгтгэл	Хүний нөөцийн менежер
Гэрээт судлаачдын гэрээ дүгнэх асуулгын үр дүн	Гэрээт судлаачдын гэрээ дүгнэх асуулгын нэгтгэл, төсөл тус бүрээр	Хүний нөөцийн менежер
АББДХМ-тэй холбоотой эрсдэл, илэрсэн зөрчил, бүртгэгдсэн гомдол мэдээллийн бүртгэл	Санал, гомдол, мэдээллийн бүртгэл	Хүний нөөцийн менежер
АББДХМ-тэй холбоотой эрсдэл, илэрсэн зөрчил, бүртгэгдсэн гомдол мэдээлэл бүрд хариу арга хэмжээ авсан, шийдвэрлэсэн байдлын тайлан	Санал, гомдол, мэдээллийн бүртгэл	Human Resources Manager

Хавсралт 7. АББДХМ-тэй холбоотой Монгол улсын хууль тогтоомжууд

Хууль тогтоомж	Хариуцлага, шийтгэл
<p>Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021)</p>	<p>7.6. Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хууль заасан хариуцлага хүлээлгэх бөгөөд ийнхүү хариуцлага хүлээлгэсэн нь хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлээс чөлөөлөх үндэслэх болохгүй.</p> <p>Хуулийн 123 дугаар зүйл буюу хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл</p> <p>123.1. Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, ажлын байрны тодорхойлолтыг зөрчсөн ажилтны буруутай үйлдэл, эс үйлдэхгүйг сахилгын шийтгэлд тооцно.</p> <p>123.2. Ажил олгогч буюу түүнээс эрх олгосон удирдах ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан ажилтанд дараах хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна.</p> <p>123.2.1. өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах</p> <p>123.2.2. нийт ажилтанд зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах</p> <p>123.2.3. үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах</p> <p>123.2.4. албан тушаал бууруулах</p> <p>123.2.5. ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах.</p>
<p>Зөрчлийн тухай хууль (2017)</p>	<p>Зөрчлийн тухай хуулиар 6.26-р зүйл буюу Бэлгийн дарамт учруулахыг зөрчилд тооцох болсон. Тус хуулийн 6.26-р зүйлийн 1 дэх хэсэгт бусдад ажил, албан тушаал, нэр төр, алдар хүнд, эд хөрөнгө, сэтгэл санааны үр дагавар үүсгэж бэлгийн харьцааны шинжтэй үйлдэл хийх сэдлээ үг хэлээр, биеэр, өөр хэлбэрээр илэрхийлсэн бол хүнийг нэг мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл албадан сургалтад хамруулж долоогоос гуч хоногийн баривчлах шийтгэл оногдуулах зохицуулалттай.</p>
<p>Эрүүгийн хууль (2015)</p>	<p>АББД-ын улмаас хохирсон хохирогч нь Эрүүгийн хуулийн тусгай ангид заасан “Хүний бэлгийн эрх чөлөө, халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг” буюу 12.1 дүгээр зүйл Хүчиндэх¹², 12.2 дугаар зүйл Бэлгийн дур хүслээ ёс бусаар хангасан¹³, 12.3 дугаар зүйл Бэлгийн мөлжлөг¹⁴, мөн “Хүний халдашгүй, чөлөөтэй байх эрхийн эсрэг гэмт хэрэг” буюу 13.5 дугаар зүйл Заналхийлэх¹⁵, “Хүний хувийн, улс төрийн эрх, эрх чөлөөний эсрэг гэмт хэрэг” буюу 14.1 дүгээр зүйл Ялгаварлан гадуурхах¹⁶ зэрэг хамаарна.</p>

12 Нэг жилээс бүх насаар нь хорих ял шийтгэнэ.

13 Зургаан сараас найман жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

14 Нэг жилээс бүх насаар нь хорих ял шийтгэнэ.

15 Дөрвөн зуун тавин нэгжээс арван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг сараас таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

16 Дөрвөн зуун тавин нэгжээс хорин долоон мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгох, эсхүл хоёр зуун дөчин цагаас долоон зуун хорин цаг хүртэл хугацаагаар нийтэд тустай ажил хийлгэх, эсхүл нэг сараас таван жил хүртэл хугацаагаар зорчих эрхийг хязгаарлах, эсхүл нэг жилээс таван жил хүртэл хугацаагаар хорих ял шийтгэнэ.

<p>Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулиар (2011)</p>	<p>Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаан дах жендэрийн эрх тэгш байдлын баталгааг хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4 дэх хэсэгт заасны дагуу Ажил олгогч ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт гарахаас урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийг үл тэвчих орчныг бүрдүүлэх талаарх дараах арга хэмжээ авна.</p> <p>11.4.1. ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх журмыг хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд тусгах</p> <p>11.4.2. ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид орчин бүрдүүлэхэд чиглэсэн сургалт, давтан сургалтын хөтөлбөр боловсруул хэрэгжүүлэх, үр дүнг нээлттэй мэдээлэх.</p> <p>Мөн хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.5 дахь хэсэгт заасны дагуу Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах талаар ажилтан дараах эрхтэй.</p> <p>11.5.1.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтын талаар ойлголт, мэдээлэл авах, сургалтад хамрагдах.</p> <p>11.5.2.жендэрийн ялгаварлан гадуурхалт, ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтад өртсөн тухай өөрөө буюу хохирогчийн өмнөөс гомдол гаргах, тайлбар өгөх.</p> <p>11.5.3.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 6.1, 6.4, 7.1, 7.2-т заасан хориглосон үйлдэл гарсан тохиолдолд уг зөрчлийн талаар ажил олгогчид болон эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэж, зөрчигчид хариуцлага хүлээлгэх, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авахыг шаардах.</p>
---	--