

СУРГАЛТЫН ГАРЫН АВЛАГА

ХҮНИЙ
ЭРХИЙН
МАГАДЛАН
ШИНЖИЛГЭЭ

Монгол хэл дээрх энэхүү сургалтын гарын авлагыг Япон Улсын Засгийн газрын санхүүгийн дэмжлэгээр НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрөөс хэрэгжүүлж буй “Хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагааг зорилтот улсуудад түгээн дэлгэрүүлэх нь: Олон улсын ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг нэвтрүүлж, цар тахлын нөлөөнөөс тэгш, шударгаар ангижрахад НҮБ-ын Бизнес ба Хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг ашиглах нь” төслийн хүрээнд орчуулав. Энэ нь албан бус орчуулга бөгөөд зөвхөн лавлагааны зорилгоор бэлтгэв.



From the People of Japan

Зохиогч: НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн Бизнес ба хүний эрхийн мэргэжилтэн Шон Лийс

“Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ” гарын авлагыг хянасан дараах шинжээчдэд гүн талархал илэрхийлье:

Данийн Хүний эрхийн Хүрээлэнгийн Бизнес ба хүний эрхийн ахлах зөвлөх Тулика Бансал

Фокусрайтс байгууллагын Захирал бөгөөд хамтран үүсгэн байгуулагч Сибил Баумгартнер

Бизнес ба хүний эрхийн мэргэжилтэн Риши Шер Синг

Хоёрдугаар тулгуур зарчмыг хянасан Гүйцэтгэх захирал Ванесса Циммерман

Хоёрдугаар тулгуур зарчмыг хянасан Зөвлөх Шамиста Сэлваратнам

НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн Бизнес ба хүний эрхийн шинжээч Кевин Лийман

Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулахад үнэ төлбөргүй туслалцаа үзүүлсэн Клифорд Чанс олон улсын хуулийн фирм, ялангуяа төслийн ахлах, хуулийн зөвлөх Аманда Мөрфи, туслах ажилтан Ларисса Велманс болон тус фирмийн Ази Номхон Далайн бүсийн Перт, Сидней, Сингапур болон Хонг Конгын салбарын ажилтнуудад гүн талархал илэрхийлье.

НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрөөс хамтран ажилласан Анна Келлер (Бизнес ба хүний эрхийн мэдээлэл харилцаа хариуцсан ажилтан), Ливио Сарандреа (Бизнес ба хүний эрхийн зөвлөх) болон Пүтери Нүр Жехан Ван Абдул Азиз (Малайз дахь НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн Бизнес ба хүний эрхийн мэргэжилтэн) нарт гүн талархал илэрхийлье.

Дараах байдлаар иш татах: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний сургалтын гарын авлага, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн Ази дахь Бизнес ба хүний эрх (2021)

Номын зураг төсөл болон дизайн: www.minhdesigns.com

Зохиогчийн эрх: НҮБХХ 2021

Бүх эрх хуулиар хамгаалагдсан.

Европын Холбооны санхүүжилттэй НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн “Ази дахь Бизнес ба хүний эрх: Хамгаалах, хүндэтгэх, сэргээх хэмээх механизмаар дамжуулан тогтвортой эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих нь” төслийн хүрээнд 2021 онд анх хэвлэв.

Энэхүү гарын авлагад туссан аливаа байр суурь, үзэл бодол нь гагцхүү зохиогчийнх бөгөөд Европын Холбоо, Япон Улсын Засгийн газар, НҮБ тухайлан НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр болон НҮБ-ын гишүүн улсуудын байр суурийг илэрхийлэхгүй болно.

НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр нь ядуурал, тэгш бус байдал, цаг уурын өөрчлөлттэй тэмцэж буй тэргүүлэх НҮБ-ын байгууллага юм. Дэлхийн 170 улсад үйл ажиллагаагаа явуулж, мэргэжилтнүүд болон түншийн өргөн сүлжээгээр бид хүн төрөлхтөн болон байгаль дэлхийд үр өгөөжтэй, цогц, урт хугацааны шийдлийг бий болгоход улс орнуудад тусалдаг.

Undp.org-оос дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах боломжтой бөгөөд @UNDP-ээр биднийг дагана уу.

АГУУЛГА

| | |
|---|-----------|
| Товчилсон үгийн жагсаалт | 4 |
| Танилцуулга | 5 |
| 1.1 НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд | 6 |
| 1.2 Гарын авлагын танилцуулга | 6 |
| 1.3 Дүгнэлт | 8 |
| 1 ДҮГЭЭР ХЭСЭГ: БИЗНЕС БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТАНИЛЦУУЛГА | 9 |
| Модуль 1: Бизнесийн нөхцөл байдал | 10 |
| Модуль 2: Бизнес ба хүний эрхийн үндсэн ойлголт | 14 |
| Хичээл 1: Хүний эрх гэж юу вэ? | 14 |
| Хичээл 2: Компанийн нийгмийн хариуцлага нь бизнес ба хүний эрхээс ямар ялгаатай вэ? | 17 |
| Хичээл 3: Хариуцлагатай бизнесийн зарчмын товч түүх | 20 |
| Хичээл 4: Бусад олон талын хариу арга хэмжээ | 22 |
| Модуль 3: НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын танилцуулга | 26 |
| Хичээл 1: НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд ба нэгдүгээр тулгуур зарчим | 26 |
| Хичээл 2: Хоёрдугаар тулгуур зарчим – Хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлага (11-24 дүгээр зарчим) | 30 |
| Хичээл 3: Хүний эрхийн бодлого (16 дугаар зарчим) | 33 |
| Хичээл 4: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ (17-21 дүгээр зарчим) | 35 |
| Хичээл 5: Гуравдугаар тулгуур зарчим – Төр ба бизнес – зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын хүртээмжтэй байдал (25-28 дугаар зарчим) | 40 |
| 2 ДУГААР ХЭСЭГ: ХҮНИЙ ЭРХИЙН МАГАДЛАН ШИНЖИЛГЭЭ | 47 |
| Тойм | 48 |
| 1.1 Танилцуулга | 48 |
| 1.2 НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд | 48 |
| 1.3 Гарын авлагын бүтэц, 2 дугаар хэсэг | 48 |
| Модуль 1: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний танилцуулга 50 | |
| Хичээл 1: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний танилцуулга – А хэсэг | 51 |
| Хичээл 2: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний танилцуулга – Б хэсэг | 57 |
| Модуль 2: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн үе шатын дэлгэрэнгүй тайлбар | 60 |
| Хичээл 1. Эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх (1 дүгээр хэсэг) | 60 |
| Хичээл 2. Эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх (2 дугаар хэсэг) | 70 |
| Хичээл 3. Эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх (3 дугаар хэсэг) | 74 |
| Хичээл 4. Үнэлгээний үр дүнг нэгтгэж, түүн дээр суурилан арга хэмжээ авах | 75 |
| Хичээл 5. Үр дүнтэй эсэхийг хянах | 80 |
| Хичээл 6. Авсан арга хэмжээг мэдээлэх | 84 |
| Хичээл 7. Хаалтын дасгал ажил | 87 |
| ЭХ СУРВАЛЖ | 89 |

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

| | |
|------------------|--|
| БХЭ | Бизнес ба Хүний эрх |
| БХЭМБ | Бизнес ба Хүний эрхийн Мэдээллийн Бааз |
| КХЭШҮ | Корпорацийн Хүний эрхийн Шалгуур үзүүлэлт |
| КНХ | Компанийн Нийгмийн Хариуцлага |
| БОНБУ | Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ |
| ДТС | Даяар тайлагнах санаачилга |
| ХЭМШ | Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ |
| ХЭНБҮ | Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ |
| ХЭӨҮҮ | Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх үнэлгээ |
| ИБУТЭТОУП | Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт |
| ЭЗНСЭТОУП | Эдийн засаг, нийгэм соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт |
| ОУХБ | Олон улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага |
| ҮҮАТ | Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө |
| ТББ | Төрийн бус байгууллага |
| ХЭҮБ | Хүний эрхийн Үндэсний Байгууллага |
| ЭЗХАХБ | Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага |
| НҮБХЭДКГ | Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүний эрхийн Дээд Комиссарын Газар |
| ХХХ | Хувийн хамгаалах хэрэгсэл |
| НҮБДДГ | Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Даян Дэлхийн Гэрээ |
| НҮБХЭУЗ | Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Бизнес ба Хүний эрхийн Удирдах Зарчмууд |
| НҮБХС | Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүүхдийн Сан |
| АНУ | Америкийн Нэгдсэн Улс |
| ДХБ | Дэлхийн Худалдааны Байгууллага |

ТАНИЛЦУУЛГА

Бидний хүрээлэн буй орчин, хүмүүсийн сайн сайхан аж төрөх, аюулгүй байдлыг бий болгоход бизнесүүд ямар үүрэг оролцоотой байгаа талаарх яриа сүүлийн жилүүдэд идэвхтэй өрнөж байна. Нэг талаас харвал бизнесийн салбар нь сэргээгдэх эрчим хүчний технологи, хүний амь насыг аврах эм тариа бий болгох зэргээр тогтвортой хөгжилд хувь нэмэр оруулж байгаа гэдгээрээ сайшаагддаг ч нөгөө талаас бизнесийн салбар нь хэт их хэрэглээг өөхшүүлж, байгалийн нөөцийг шавхаж, хүний нэр төр, үнэ цэнэтэй амьдрах эрхээс илүү ашиг орлого олохоо урдаа тавьдаг гэсэн шүүмжлэлд өртдөг. 2020 оны эхэн үед коронавирус цар тахал дэгдсэнээр гамшгийн үед бизнесийн салбар ямар үүрэг хариуцлагатай байх ёстой болон ямар тохиолдолд татвар төлөгчдийн мөнгөөр бизнесийн байгууллагыг дэмжих ёстой вэ гэх шинэ асуултууд урган гарч ирснээр бизнесийн талаарх дээрх хоёр байр суурь илүү ихээр олны анхааралд өртөх болов.

Энэхүү сургалтын гарын авлага нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хэрхэн хийх талаарх зааварчилгаа өгөх сургалтын модулиудтай ба олон улсын зарчим, түгээмэл хэрэглэгддэг нэр томъёонд суурилан сургалтыг явуулна.

Тэр утгаараа олон улсын бизнесийн үйл ажиллагаа, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд гарч буй хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэх эрмэлзэл газар авч байна. Хэрэглэгчид, бизнесийн түнш байгууллагууд, хувьцаа эзэмшигчидийн зүгээс бизнесийн салбарыг зөвхөн эдийн засгийн өсөлтийн үед бус одоо болон ирээдүйд гарах хямралыг даван туулахын тулд хор хохирлыг багасгах тал дээр илүү ихийг хийж, нийгэмд өгөх ноогдол ашгийг нэмэгдүүлэхийг шаардаж байна. Тиймээс зарим бүс нутагт **бизнесийн үйл ажиллагаанд хүний эрхийн магадлан шинжилгээг албажуулахыг шаардсан хөдөлгөөн бий болсон.**

Өнөөгийн эрх зүйн орчин тогтмол хувьсан өөрчлөгдөж байна. Засгийн газрууд корпорацуудаас хүний эрхийн магадлан шинжилгээг заавал хийж, хүний эрхийн талаарх тайлан гаргахыг шаардсан хууль дүрэм баталж байна. Хөрөнгийн бирж, үнэт цаасны зохицуулах байгууллагууд санхүүгийн бус эрсдэлийн талаар илүү ил тод тайлагнахыг шаардаж байна. Зарим улс дахь шүүх ажиллагаа, шүүхийн шийдвэр

нь гуравдагч улсад үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн байгууллагын хариуцлагыг өндөрсгөж байна.

Оффшор дансанд ашиг орлогоо нуудаг, ажилтнууддаа амьжиргаанд хүрэлцэхгүй цалин хөлс олгодог, хүлэмжийн хийн ялгаруулалтаа багасгах арга хэмжээ авдаггүй, ханган нийлүүлэгч компани дахь санхүүгийн бус эрсдэлээ нуух талаар лобби хийдэг бизнесийн байгууллагуудад төрөөс санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх нь хэр зохистой вэ гэдэг асуудлыг татвар төлөгчид гаргаж ирснээр компанийн ил тод байдал, хяналт шалгалтад илүү их анхаарал хандуулах болов. Зарим улсад **зөвхөн хариуцлагатай үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесүүдэд л гамшгийн үед олон нийтийн дэмжлэгийг үзүүлэх нь зүйтэй гэсэн ойлголт түгээмэл байдаг.**

Олон нийтийн энэхүү хандлагад бизнесийн холбоод, хуулийн фирмүүд болон зөвлөх байгууллагууд ач холбогдол өгч эхэлснээр зохицуулалт, дүрэм журмын дагуу хариу арга хэмжээ авч, төрөл бүрийн арга зам ашиглах, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх байдлаар бизнесийн байгууллагуудад хүний эрхийн эрсдэлээ хянаж, удирдахад нь туслалцаа үзүүлж байна. Тэд иргэний нийгэм болон олон улсын байгууллагуудтай хамтран НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлэхийг түгээн дэлгэрүүлж, нийгэм болон байгаль орчинд хариуцлагатай бизнес эрхлэлтийг бий болгоход нь төр болон бизнесийн байгууллагуудад туслалцаа үзүүлж байна. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг бизнесийн үйл ажиллагааны зохицуулалтад бүрэн суулгах уриалга олон засгийн газарт хүрч буй энэ үед Удирдах Зарчмуудад туссан зааварчилгаа нь цагаа олсон баримт бичиг юм. Тухайн зарчмуудад туссан хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хэрэгжүүлэх нь бизнесийн байгууллагын хувьд заавал биелүүлэх нэн шаардлагатай алхам болон хувирч байна.

Олон баримт бичиг, зарчим олон улсын түвшинд хэрэглэгдэж байгаа бөгөөд бүгдөөр өөрийн баримт бичгийг дээгүүр тавьж, бусдаас илүү хэмээн сурталчилж байгаа нь үнэн. Эдгээр баримт бичигт хэрэглэж буй мэргэжлийн үг хэллэг, нэр томъёо нь хүнд ойлголт өгөхөөс илүүтэйгээр төөрөгдөл бий болговол тусгүй юм. Тийм учраас НҮБХХ нь энэхүү сургалтын гарын авлагыг өвөрмөц аргаар

бэлтгэлээ.

Энэхүү гарын авлагад заасан сургалтын модулийг олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчмууд болон түгээмэл хэрэглэгддэг нэр томъёотой ойртуулж хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхэд шаардлагатай зүйлсийг илүү тодорхой болгохыг зорьсон юм. Магадлан шинжилгээг шат шатаар хэрэгжүүлснээр аливаа бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээг бие дааж эхлүүлэх эсвэл өмнө нь байсан үнэлгээний үйл явцдаа оруулах замаар эхлүүлэх боломжийг олгож байна. Сургалтын модулиуд нь хичээлийн танилцуулгуудыг хялбар болгох үүднээс доор дурдагдах зааварчилгааг дагах урьдчилан бэлтгэгдсэн слайдтай ирнэ. Сургалтад Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг мөн нэмэлтээр оруулж өгсөн.

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээгээр аливаа байгууллага нь өөрийн нэмүү өртгийн сүлжээн дэх сөрөг нөлөө болон эрсдэлийг үнэлж, өөрсдийн үйл ажиллагаа болон бизнесийн түншлэлээс гарч болох хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөө, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, хариуцлагын арга хэмжээ авах шаардлагатай юм.

1.1 НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд

НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлөөс 2011 онд бүрэн дэмжигдэн батлагдсан НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь бизнесийн хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг илрүүлж, шийдвэрлэх арга замыг тусгасан олон улсын түвшинд хамгийн нэр хүндтэй баримт бичиг болно. Энэхүү удирдах зарчмууд нь хүний эрхийн талаар төр болон бизнесийн хариуцлага, гүйцэтгэх үүргийн ялгаа мөн хамтын ажиллагааг тодорхойлсон байдаг. Нийт 31 зарчмаас бүрдэх бөгөөд гурван тулгуур зарчмуудад хуваагдана:

1. Хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг
2. Хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлага
3. Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй эрх нь зөрчигдсөн хувь хүн, иргэдэд төр ба бизнесийн байгууллагын зүгээс эрх сэргээн эдлүүлэх боломж гарцыг гаргаж өгөх шаардлага

Сүүлийн хорин жилийн хугацаанд хариуцлагатай бизнесийг бий болгоход дээрх зарчмуудыг гаргаж ирсэн нь хамгийн чухал үсрэлт болсон гэж олон эрдэмтэн судлаачид үздэг. Гэхдээ **эдгээр**

зарчмууд нь шинэ хууль тогтоомж, дүрэм журам танилцуулж байгаа хэрэг биш гэдгийг онцлох нь зүйтэй юм. Харин эдгээр зарчмууд нь **хүний эрхийн эрсдэлийг үнэлж, менежмент хийхэд** оролцоонд тулгуурласан арга, аргачлал, бодлогын уялдаа холбоо, наад захын мөрдөх стандарт болон үйл ажиллагааны логик дарааллыг нь тусгаж өгсөн болно.

Энэхүү гарын авлага нь зарчмуудын Хоёрдугаар тулгуур зарчим буюу бизнесийн хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлага дээр тулгуурлаж, хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхэд мөрдөх наад захын дүрэм, стандартыг тусгаж өгсөн. Гарын авлагын тэргүүн бүлэгт Бизнес ба хүний эрхийн үзэл баримтлал хэрхэн хувьсан хөгжсөнийг танилцуулж **компанийн нийгмийн хариуцлага** болон **хариуцлагатай бизнес** гэх мэт ойлголтоос ялгаатай болохыг дэлгэрүүлэн тайлбарласан болно.

1.2 Гарын авлагын танилцуулга

Зорилго

Гарын авлагын гол зорилго нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан олон улсын стандартын дагуу хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хэрхэн хэрэгжүүлэхийг сургагч багш нар бизнесийн байгууллагуудад заахад оршино. Тодруулбал, сургагч багш нарын үйл ажиллагаагаар дамжуулан аливаа компани нь өөрийн үйл ажиллагааны хүний эрхийн сөрөг үр нөлөөг хэрхэн тодорхойлох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, хүний эрхийн сөрөг нөлөөллөө хэрхэн авч шийдвэрлэснээ тайлагнах аргачлалд суралцана.

Иймд гарын авлага нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд, бизнес ба хүний эрхийн салбарын талаарх ерөнхий танилцуулгыг уншигч танд хүргэнэ.

Зорилтот бүлэг

Сургалтын модулийн зорилтот бүлэг нь бизнес эрхлэгчид бөгөөд дээд болон дунд шатны удирдах албан тушаалтнууд эсвэл худалдаа, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний менежмент, хууль, эрх зүй болон нийгэм, байгаль орчны тогтвортой байдлын хяналтыг хариуцсан мэргэжилтэн гэх зэрэг янз бүрийн албан тушаалтай хүмүүс байж болно. Энэхүү сургалтын гарын авлага нь гагцхүү бизнес эрхлэгчдээр хязгаарлагдахгүй бөгөөд магадлан шинжилгээг өргөн дэлгэрүүлэх зорилготой ажиллаж буй НҮБ, иргэний нийгэм

болон хүний эрхийн байгууллагуудад ч хэрэг болно.

Оролцогчдын тоо

Сургалт нь цахим болон танхимын хэлбэрээр зохион байгуулагдаж болно. Оролцогчдын тоо нь **25-аас дээшгүй** байвал хамгийн үр дүнтэй. Үүнээс дээш тооны оролцогч байх тохиолдолд хугацаа их зарцуулж, дасгал ажлыг зохион байгуулахад хүндрэлтэй болно.

Сургалтын арга барил

Оролцогчид НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаар хэр ойлголттой эсэхээс хамааран сургалтын хөтөлбөрийг өөрчилж болно. Тухайлбал, оролцогчид нь байгаль орчны тогтвортой байдлын асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд бол 1 дүгээр хэсэг буюу Бизнес ба хүний эрхийн танилцуулгыг алгасаж болно. Модуль болон хичээл хооронд давтагдсан хэд хэдэн материалтай бөгөөд сургагч багш алийг нь сонгож хэрэглэхээ өөрөө шийднэ. Өөрөөр хэлбэл сургалт нь богино эсвэл урт хугацааны хэлбэртэй байж болно. Сургалтын нэг болон хоёрдугаар хэсгийг бүтнээр нь заахад ойролцоогоор таван бүтэн өдрийн хугацаа зарцуулна. Сургагч багш нар нь зөвлөх, иргэний нийгмийн байгууллагууд, хүний эрхийн үндэсний байгууллагууд, НҮБ-ын ажилтнууд болон бусад этгээд байж болно. Сургалтыг дотоодын мэргэжилтнүүдийг оролцуулсан хэлэлцүүлэг хэсэгтэй эсвэл сайн туршлага судлахаар тухайн бизнесийн үйл ажиллагааг явуулж буй бүс нутаг руу аялах зэргээр явуулж болно.

Энэхүү НҮБХХ-ын сургалтын багц нь гурван зүйлээс бүрдэнэ: 1) сургалтын энэхүү гарын авлага, 2) танилцуулга хийхэд хэрэг болох слайд 3) цахимд суурилсан Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүн орсон ба эдгээр нь оролцогчдод хор уршиг, хамрах хүрээ, зөрчигдсөн эрхийг нь сэргээн эдлүүлэх боломжтой эсэх, магадлал зэрэг хүчин зүйлсийг харгалзан аливаа эрсдэлийг хэрхэн илрүүлж, эрэмбэлэх талаарх ойлголттой болоход тус болно. Хоёр ба гурав дугаар хэрэглэгдэхүүнийг зөвхөн НҮБХХ-ийн ажилтнуудад гаргаж өгнө. Хэрэв та НҮБХХ-ийн сургалтын үйлчилгээг сонирхож байвал bizhumanrights.asia@undp.org руу и-мэйл бичиж хандана уу.

Зохион байгуулалт

Сургалт нь хоёр хэсгээс бүрдэнэ. 1 дүгээр хэсэг

нь Бизнес ба хүний эрхийн талаарх танилцуулга бол 2 дугаар хэсэг нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний тухай юм.

1 дүгээр хэсэгт Бизнес ба хүний эрхийг өргөн хүрээнд авч үзсэн ерөнхий танилцуулга, НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд багтсан болно. Түүнчлэн компанийн нийгмийн хариуцлага болон хариуцлагатай бизнес гэх мэт ойлголтоос хэрхэн ялгарахыг мөн дэлгэрүүлэн тайлбарласан. 1 дүгээр хэсэг нь гурван модулиас бүрдэнэ:

- + Модуль 1: Бизнесийн кейс судалгаа
- + Модуль 2: Бизнес ба хүний эрхийн үндсэн ойлголт
- + Модуль 3: НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын танилцуулга

1 дүгээр хэсгийн төгсгөлд оролцогчид маань НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаар сайн ойлголттой болсон байна. Түүнчлэн оролцогчид Бизнес ба хүний эрхийн үүсэл хөгжил, урьд өмнийн нийгмийн шударга байдлын хөдөлгөөнд ямар ач холбогдолтой байсан, орчин цагт Бизнес ба хүний эрх нь ямар байр суурийг эзэлж байгаа талаар мэдлэгтэй, түүнийг үнэлэх мэдрэмжтэй болсон байна. 2 дугаар хэсэг нь хоёр модулиас бүрдэнэ:

- + Модуль 1: Хоёрдугаар тулгуур зарчмуудын талаарх танилцуулга
 - + Модуль 2: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ
- 2 дугаар хэсэгт хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай дөрвөн үе шатыг тодорхойлсон:

- + Хүний эрхэд учирч болзошгүй болон учирсан бодит сөрөг нөлөө, зөрчлийг илрүүлж, үнэлэх
- + Үнэлгээ, шинжилгээний явцад цуглуулсан мэдээлэл баримт дээр суурилан хариу арга хэмжээ авах
- + Хариу арга хэмжээ нь үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах
- + Сөрөг үр нөлөөг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар олон нийтэд мэдээлэх

2 дугаар хэсгийн төгсгөлд оролцогчид маань хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаар ойлголттой болж сургалтын материал болон Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнээр дамжуулан эрсдэлээ илрүүлж, эрэмбэлэх чадвартай болсон байна.







Аргачлал

Сургалт нь илүү агуулга хүргэхийг зорьсон тул

гол төлөв лекцэд суурилсан аргачлалтай байна. Сургагч багшид агуулгын талаар бүрэн ойлголт өгөхийн тулд гарын авлага нь олон төрлийн заавар зааварчилгаа, нэмэлт материал, кейс судалгаа, зураг, асуулт хариулттай билээ. Асуултыг тэмдгээр тэмдэглэсэн бөгөөд та энэхүү тэмдгийг харвал слайд руу орж тухайн асуултыг слайд хэлбэрээр танилцуулах боломжтой.

Сургалт нь мөн олон төрлийн цахим асуулга, сорил, багийн ажил болон бусад төрлийн идэвхжүүлэх дасгал ажилтай бөгөөд үүгээр дамжуулан оролцогчид агуулгын талаар илүү гүнзгийрүүлсэн ойлголттой болох боломжтой.

Гарын авлага нь дараах товч тэмдэглэлтэй болно:

| | |
|---|-------------------|
|  | Дасгал ажил |
|  | Хугацаа |
|  | Зорилт |
|  | Заах арга зүй |
|  | Багшийн тэмдэглэл |
|  | Дэс дараалал |

Дээр дурдсанчлан энэхүү гарын авлага нь **зориулалтын слайдтай** (зөвхөн НҮБХХ-ийн ажилтнуудад гаргаж өгөх болмжтой) бөгөөд энэ нь сургалт явуулах үйл явцыг илүү хялбарчлахад дөхөмтэй юм. Гарын авлага болон слайд нь тогтмол шинэчлэгдэнэ. **Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүн**-ийг нэмэлтээр оруулж өгсөн.

1.3 Товч дүгнэлт

Дээр дурдсанчлан сургалт бүр нь оролцогчдод хүртээмжтэй байхын хажуугаар агуулгаа бүрэн хүргэх нь чухал юм. Өмнөх туршлага дээр үндэслэн энэхүү сургалтын материалыг ерөнхий ойлголт өгөх, аргачлалыг танилцуулах, ойлгомжтой хүртээмжтэй байхад чиглүүлэн боловсрууллаа. Учир нь ихэнх бизнесийн байгууллагууд нь үйл ажиллагаагаа НҮБХХ-өөр хянуулах бус, харин НҮБХХ-өөс ойлголт авч өөрсдөө асуудлаа шийдэхийг илүүд үздэг байна. Энэ нь ч НҮБХХ-ийн хүний эрхийн магадлан шинжилгээний бодлого чиглэлтэй нийцэж байна.

Энэхүү гарын авлага нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний стандарт биш бөгөөд харин хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаарх илүү ойлголт өгөхийг зорьсон юм. Ингэснээр аж ахуйн нэгжүүд, бизнесийн зөвлөл, холбоод, иргэний нийгмийн байгууллагууд болон засгийн газрын байгууллагууд зэрэг бүхий л оролцогч талууд нэгдмэл ойлголттой болох боломжийг бий болгоход оршино.

1 ДҮГЭЭР ХЭСЭГ: БИЗНЕС БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН ТАНИЛЦУУЛГА

Танилцах дасгал

Оролцогчид өөрсдийн нэр, албан тушаал, байгууллагаа хэлж бие биетэйгээ танилцана. Оролцогчдын тоо олон эсвэл сургалт цахим хэлбэрээр зохион байгуулагдаж байвал бүртгэлийн мэдээн дээр суурилан оролцогчид аль салбараас (үйлдвэрлэл, хөдөө аж ахуй, уул уурхай, аялал жуулчлал гэх мэт) оролцож байгааг эсвэл зөвхөн бизнесийн салбарынхан биш бол бизнес, төр, иргэний нийгэм зэргийг ялгаж график зураг хэлбэрээр харуулж болно.

Модуль 1. Бизнесийн кэйс судалгаа

50 минут

Энэхүү сургалтын модульд хамрагдсанаар оролцогчид хүний эрхийг хүндэтгэхийн ач холбогдлыг ойлгож, НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд өөрсдийн байгууллагад нь ямар хамааралтай болох талаар илүү ойлголттой болсон байна. Хичээлийн төгсгөлд оролцогчид бизнес ба хүний эрхэд ямар хүчин зүйлс чухал нөлөөтэй болох талаар ойлголттой болно.

Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж сорил авснаар өндөрлөнө.

Ихэнхдээ оролцогчид энэхүү сургалтад суухдаа бизнес ба хүний эрхийн асуудлыг зөвхөн баталсан хууль журмын хэрэгжилтийг хангах төдий эсвэл олон нийтийн харилцаатай хамааралтай гэх өнцгөөс харж оролцдог. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаар бизнесийн жишээ оруулж өгснөөр оролцогчдын зүгээс энэхүү сургалтад өгч буй ач холбогдлыг дээшлүүлэх боломжтой юм. Түүнчлэн ихэнх оролцогчид хүний эрх гэсэн нэр томъёог буруу ойлгож, хүний эрхийн зөрчлийг эрүү шүүлт, эсвэл үндэстэн ястныг хоморголон устгах гэх мэт хэт нарийн, туйлширсан маягаар ойлгодог. Ийм ойлголтоос болоод эдгээр хүний эрхийн зөрчил нь бизнестэй ямар холбоо хамааралтай вэ гэсэн гайхшрал, эргэлзээ оролцогчдод байж болно.

Сургагч багшийн зүгээс оролцогчид хүний эрх болон Бизнес ба хүний эрхийн талаар ойлголттой гэж үзвэл энэхүү модуль 1-ийг алгасаж болно.

1. Хичээл 50 минут үргэлжлэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ.
2. Бизнесийнхэн ямар төрлийн дарамттай тулгардаг, юу хийх шаардлагатай байгаа талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлэн хичээлийг эхлүүлнэ үү. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаар тайлагнах, уг шинжилгээ хийхийг заасан хууль тогтоомжийн талаар хэлэлцэх хангалттай цаг гаргана уу.

Бизнес ба хүний эрхийн үзэл баримтлалыг дэмжихэд бизнесийн түнш байгууллагууд, хөрөнгө оруулагчид ямар үүрэг хариуцлагатай вэ?

Ихэнх бизнесийн байгууллагууд хүний эрхийг хүндэтгэх утга агуулга бүхий үнэт зүйлсээ байгууллагынхаа алсын хараа, ёс зүйн дүрэм болон бусад баримт бичигт тусгаж үйл ажиллагаагаа явуулдаг.

Гэвч сүүлийн жилүүдэд бизнесийн үйл ажиллагаа, олон улсын ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд хүний эрхийн зөрчил гарсаар байгаад олон нийтийн зүгээс ихэд анхаарал хандуулах болсон.

Засгийн газар, хэрэглэгчдийг хамгаалах бүлгүүд, банк, аж үйлдвэр худалдааны бүлгүүд, сэтгүүлчид гэх мэт олон талаас Азид бизнес эрхэлж буй байгууллагуудад хүний эрхийн талаар шаардлага тавьж, шахалт үзүүлэх болов.

Байгаль орчин, нийгэм, засаглал (БОНЗ)-ын эрсдэлээ бууруулсан компаниудыг байгууллагын болон хувь хөрөнгө оруулагчид илүүтэйгээр сонирхох болов. Хөрөнгө оруулагчид дараах эх сурвалж буюу компанийн индексийг ашиглан тухайн бизнесийн байгууллага нь байгаль орчин, нийгэм болон засаглалын зэрэглэлд хэр нийцэж байгааг харж шийдвэрээ гаргаж байна:

Компанийн хүний эрхийн шалгуур үзүүлэлт (КХЭШҮ) – www.corporatebenchmark.org
 Джо Жуонсын тогтвортой байдлын индекс – www.spglobal.com/esg/csa

Эх сурвалж: Хүний эрхийн үйл ажиллагааны Блэк Роккийн дуртгал – www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf
 Хүний эрхийн эрсдэлийг дараах эх сурвалжуудаас хянах боломжтой: Компанийн нийгмийн хариуцлагын эрсдэлийг шалгасан тэмдэг – www.mvorisicochecker.nl/en
 Бизнес ба хүний эрхийн мэдээллийн бааз – www.business-humanrights.org/en

Вьетнам улс дахь компанийн нийгмийн хариуцлагын эрсдэлийг шалгасан тэмдэг

Түүнчлэн албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөр,

бусад хүний эрхийн эрсдэлийг арилгах үүднээс худалдааны санкц болон зарим компаниудад бараа бүтээгдэхүүний хориг тавих явдал нэмэгдэж байна.

Хууль эрх зүйн орчны өөрчлөлт нь Бизнес ба хүний эрхэд ямар нөлөө үзүүлж байгаа вэ?

Хүний эрхэд суурилсан хууль тогтоомж болон дүрэм журам сүүлийн жилүүдэд олширч байна. Тухайлбал, эдгээр хууль тогтоомж нь бизнесийн байгууллагуудыг ил тод байхыг шаардаж, үйл ажиллагаа болон ханган нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх хүний эрхийн асуудлыг нээлттэйгээр тайлагнахыг шаардаж байна. Жишээ нь:

1. Калифорнийн нийлүүлэлтийн сүлжээний ил тод байдлын тухай хууль (2010) – oag.ca.gov/SB657
2. ИБУИНВУ-ын Орчин цагийн боолчлолын тухай хууль (2015) – legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted
3. Австрали улсын Орчин цагийн боолчлолын тухай хууль (2018) – legislation.gov.au/details/C2018A00153

Ил тод байдлын тухай хууль тогтоомжоос гадна заавал хийх магадлан шинжилгээний тухай шинэ хуулиуд олноор батлагдаж байгаа бөгөөд эдгээр хууль тогтоомжийн дагуу бизнесийн байгууллагууд “зайлшгүй мэдэж, хэрэгжүүлэх” үүрэг, мөн бизнесийн үйл ажиллагаа болон нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх хүний эрхийн эрсдэлийн талаар тайлагнах үүргийг хүлээж байгаа юм. Жишээлбэл:

1. Франц улсын Сонор сэрэмжийн үүргийн тухай хууль (2017)
2. Нидерланд улсын Хүүхдийн хөдөлмөрийн магадлан шинжилгээний тухай хууль (2019)
3. Герман улсын Нийлүүлэлтийн сүлжээний тухай хууль (2021) үүнд орно.

Эдгээр хуульд зааснаар тодорхой улсуудад төвтэй компаниуд нь өөр улс оронд үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн түнш байгууллагууд болон

ханган нийлүүлэлтийн сүлжээтэйгээ холбогдон, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх замаар эрсдэлээ хэрхэн бууруулж, сөрөг нөлөөллөө хэрхэн шийдвэрлэж байгаагаа харуулж, ил тод тайлагнахыг шаардах үүрэг хүлээдэг.

Зайлшгүй хийх магадлан шинжилгээний тухай хууль тогтоомж аль улс орнуудад батлагдсаныг харуулах газрын зурагтай танилцахыг хүсвэл та Бизнес ба хүний эрхийн мэдээллийн баазын дараах холбоос руу орно уу: business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence.

Түүнчлэн эрүүгийн хууль болон хориг тавих дүрэм журмаар дамжуулж хүний эрхэд ихээхэн анхаарал хандуулах болж байна. Эдгээр хууль тогтоомж, дүрэм журам нь хүний эрхийн зөрчлийг бий болгож буй, зөрчих боломжийг олгож буй болон түүнээс ашиг олж буй бизнесийн байгууллагуудыг шийтгэж, хариуцлага тооцох ач холбогдолтой. Жишээлбэл:

1. АНУ-ын Хүний наймааны хохирогчдыг хамгаалах тухай хууль
2. ИБУИНВУ-ын Эрүүгийн хэргийн санхүүжилтийн тухай хууль
3. АНУ-ын Глобал Магницкийн тухай хууль

Мөн хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчил ихтэй улс орнуудад импорт эсвэл экспортын хорио тогтоодог олон хууль тогтоомж байдаг.

Түүнчлэн засгийн газруудын зүгээс Бизнес ба хүний эрхийн Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөгөөр дамжуулан НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын хэрэгжилтийг хангах арга хэмжээ авч байна. Энэхүү Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө нь тулгарах сорилт бэрхшээлийг тодорхойлж, даван туулахад төрийн байгууллагын бүх талын оролцоог чухалчилж, нэгдсэн олон талын хариу арга хэмжээг зохион байгуулахад чиглэгдэж байна.



“НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан зүйл заалтыг хэрэгжүүлэхийн тулд эрх зүйн орчноо сайжруулах шаардлага байгаа талаарх ойлголт нэмэгдэж байна”.

Европын Парламентын дэд ерөнхийлөгч Хайди Хаутала

Сорил

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 1 – Module 1 – Session 1 руу орж дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.

Дараах аль улс эсвэл засаг захиргааны нэгж нь компаниудыг хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхийг хуулиар үүрэг болгосон бэ?

- А. Франц
- Б. Австрали
- В. ИБУИНВУ
- Г. Калифорни

2021 оны байдлаар зөв хариулт нь **А.** Дээрх улс болон мужаас зөвхөн Франц улсын Сонор сэрэмжийн үүргийн тухай хууль (2017) нь “толгой компанийг өөрсдийн үйл ажиллагаа болон тэдний охин компаниуд болон түнш, гэрээт байгууллагууд, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй аливаа хүний эрхийн болон байгаль орчны сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх, тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх үүргийг хуульчилсан” гэж Компаний Шударга байдлын Европын Эвсэл нийтэлсэн байна. Дараах холбоосоор орж хуультай танилцана уу. corporatejustice.org/publications/faqs-french-duty-of-vigilance-law.

Калифорнийн нийлүүлэлтийн сүлжээний ил тод байдлын тухай хууль нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхийг хуульчлаагүй. ИБУИНВУ болон Австрали улсын Орчин цагийн боолчлолын тухай хуулиар бизнесийн байгууллагуудыг үйл ажиллагаа болон ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд орчин цагийн боолчлолын эрсдэл байгаа эсэх, илрүүлсэн эрсдэлийн дагуу ямар хариу арга хэмжээ авсан талаар тайлагнахыг шаарддаг. Гэхдээ тайлагнах үүрэг бүхий бизнесийн байгууллагуудыг хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхийг үүрэг болгоогүй.

Дараах улсуудаас аль нь Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлаагүй вэ?

- А. Герман
- Б. Швед
- В. Тайланд
- Г. АНУ

2021 оны байдлаар зөв хариулт нь **Г** буюу АНУ.

Модуль 2: Бизнес ба хүний эрхийн үндсэн ойлголт

200 минут (3 цаг 20 минут)

Оролцогчид НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан зарчмуудыг нарийвчилан авч үзэлгүйгээр бизнес ба хүний эрхийн ерөнхий ойлголттой болно. Бизнес ба хүний эрхийн асуудал хэрхэн үүсэж хөгжиж ирсэн талаар мэдээлэл авч, НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын ач холбогдлыг үнэлэх мэдрэмжтэй болно.

Зарим оролцогчид бизнес ба хүний эрх нь компанийн нийгмийн хариуцлага, байгаль орчны тогтвортой байдлыг хангах ажлаас яг ямар ялгаатай болохыг ойлгохгүй байж болно. Энэ нь ямар хүчин зүйлсээс болж бизнес ба хүний эрх нь үүсэж хөгжсөн, түүний түүхэн замналын талаар мэдээлэлгүй байгаатай холбоотой юм. Бизнес ба хүний эрх нь компанийн нийгмийн хариуцлагаас хэрхэн ялгардаг, НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын үүсэл хөгжлийн талаар оролцогчид сайтар ойлголттой болж, ач холбогдлыг нь бодитоор үнэлэхгүй бол бизнес ба хүний эрхтэй холбоотой ажлыг дүрэм журамд тусгасан учраас л хийх ёстой гэсэн хандлагатай байх, эсвэл тус ажлыг ганцхан олон нийтийн асуудал хариуцсан баг л хариуцах ёстой гэж өнгөцхөн хандвал сургалт үр дүнгүй болоход хүрнэ.

Хичээл 1: Хүний эрх гэж юу вэ?

50 минут

Энэхүү хичээлээр оролцогчид маань хүний эрхийн талаар ойлголттой болж, бизнесийн үйл ажиллагаа болон ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд хүний ямар эрх илүү зөрчигдөх эрсдэлтэй байдаг талаар мэдээлэл авна.

Хичээл нь дундаа хэлэлцүүлэг өрнүүлэхүйц асуулттай, лекц хэлбэрээр явагдана.

Бизнес ба хүний эрхийн туршлагатай сургагч багш нар сургалтын үеэр хүний эрх гэж юу болох, юу биш болох талаар заахыг зүйтэй хэмээн үздэг. Ихэнх тохиолдолд хүмүүс хүний эрхийн талаар төсөөлөхдөө иргэний болон улс төрийн эрхээр ойлгодог. Улс төрийн эсэргүүцлийн жагсаал цуглаан, шашин шүтлэгийг дарах, эсвэл эрүү шүүлтийн хохирогчдыг төсөөлж буй оролцогчид бизнес нь хүний эрхтэй хэрхэн холбогдох талаар гайхаж магадгүй юм.

1. Хичээл нь 50 минут үргэлжлэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ.
2. Хичээл нь лекц болон хэлэлцүүлгээс бүрдэхийг мэдэгдэнэ.
3. Хүний эрх гэж юу вэ? гэсэн асуултаар хичээлийг эхлүүлнэ.
4. Асуултад хариулт авч хэлэлцүүлэг хийнэ.


Хүний эрх гэж юу вэ?

Хэлэлцүүлэг

1. Хүний эрх гэж юу вэ?
2. Бизнесийн үйл ажиллагаа, нэмүү өртгийн сүлжээнд хүний ямар эрх илүү их зөрчигдөх эрсдэлтэй вэ?

Хоёрдугаар асуултад ментиметр ворд - клоуд эсвэл үгсийн зураглал гаргана уу. Оролцогчдоос ирүүлсэн хамгийн түгээмэл хариултын талаар хамтдаа хэлэлцэнэ үү. Ворд клоуданд оролцогчдоос нэрлэсэн хүний эрхийн зарим зөрчил бусад зөрчлөөсөө яагаад илүү ихээр орсон бэ?

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 1 – Module 1 – Session 1 руу орж дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.



Хүний эрхийн ойлголтын гол цөм нь хүн болж төрснөөрөө хүн бүр нэр төртэй амьдрах эрхтэй гэдгийг ойлгох юм. Ямар ч хүн яс үндэс, шашин шүтлэг, иргэншил, улс төрийн үзэл баримтлал, жендэр болон бусад нийгмийн бүлгээрээ ялгаварлан гадуурхалтад өртөх ёсгүй, хүний эрхээ эдлэх эрхтэй. Хүний эрх нь бие биетэйгээ харилцан уялдаатай, бие биеэсээ хамаарсан, салшгүй холбоотой билээ. Олон улсын гэрээ конвенцоор болон бусад хуулиар хүний эрхийг хамгаалдаг.

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалыг олон улсын хүний эрхийн суурь баримт бичиг гэж үздэг ч эдгээр эрхийг дараах баримт бичигт ангилсан байдаг:

- + Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт
- + Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт

Дээрх гурван баримт бичгийг нийтэд нь **Хүний эрхийн олон улсын билл** хэмээн нэрлэдэг.

Хөдөлмөрлөх эрхийг Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай Тунхаглалд дэлгэрэнгүй тусгасан байдаг. Энэхүү тунхаглалд туссан зарчим, эрхүүдийг дараах байдлаар дөрөв ангилдаг:

- + Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ хийх эрх
- + Албадан хөдөлмөрийг устгах
- + Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах
- + Эрхэлсэн ажил, албан тушаалтай холбоотой ялгаварлан гадуурхалтыг устгах

Дээрх эрхийг ОУХБ-ын суурь найман конвенцод мөн баталгаажуулсан байдаг.

Дараах “суурь” найман конвенц нь ажлын байран дахь суурь зарчим, эрхийн асуудлыг авч тусгасан байдаг:

1. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай конвенц, 1948 (№87)
2. Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай конвенц, 1949 (№98)
3. Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенц, 1930 (№29) (мөн 2014 оны Нэмэлт протокол)
4. Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай конвенц, 1957 (№105)
5. Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай конвенц, 1973 (№138)
6. Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай конвенц, 1999 (№182)
7. Адил цалин хөлс олгох тухай конвенц, 1951 (№100)
8. Алагчлахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай конвенц, 1958 (№111)

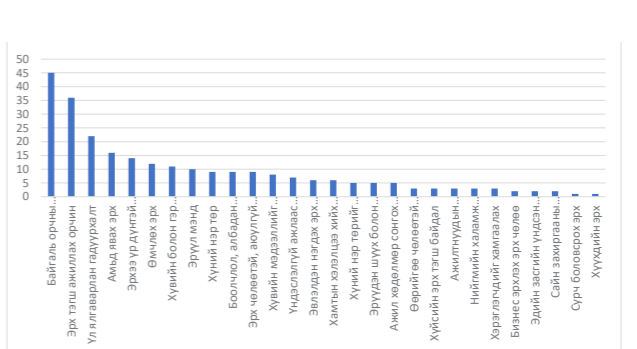
Төр болон хувийн хэвшлийн салбарын хүний эрхийн үүрэг хариуцлага ямар ялгаатай вэ?

Төр засаг нь нэгдэн орсон олон улсын гэрээ конвенцынхоо дагуу хүний эрхийг хүндэтгэх, хамгаалах, хангах хууль ёсны үүрэгтэй. Хүний эрхийг хүндэтгэх төрийн үүрэг гэдэг нь хүн эрхээ эдлэх үйл явцад төрөөс оролцох, эсвэл хязгаарлах явдлаас зайлсхийхийг хэлнэ. Хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг гэдэг нь аливаа хувь хүн болон бүлэг хүмүүсийн эрхийг бизнесийн байгууллага гэх мэт гуравдагч этгээдийн зүгээс зөрчихөөс хамгаалахыг хэлнэ. Төрөөс хүний эрхийг хангах үүрэг гэдэг нь хүний үндсэн эрхүүдийг эдлүүлэх бололцоог бий болгох үүднээс тусгайлсан эерэг арга хэмжээ авахыг хэлнэ¹.

Харин бизнесийн байгууллага нь олон улсын гэрээ конвенцын дагуу хүний эрхийг хүндэтгэх эсвэл хамгаалах үүрэг хүлээгээгүй. Гэвч бизнесийн байгууллага нь хууль бус зэвсэгт бүлгүүдийн адилаар хүний эрхэд сөргөөр нөлөөлөх боломжтой.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын Хоёрдугаар тулгуур зарчимд хувийн хэвшлийн байгууллагуудын хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлагыг тусгасан байдаг.

Европ дахь бизнесийн салбарт гарсан хүний эрхийн зөрчлийн судалгаан дээр үндэслэж бизнесээс үүдэлтэй янз бүрийн хүний эрхийн эрсдэл байгааг доорх зурагт харуулав. Европын Холбооны Суурь эрхийн асуудал хариуцсан агентлагаас (2019) дэлгэрэнгүй мэдээлэл авч болно. Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн талаарх мэдээлэл болон зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэрэгслийн талаарх мэдээллийг дараах холбоосоор үзнэ үү: fra.europa.eu/en/publication/2019/business-related-human-rights-abuse-reported-eu-and-available-remedies



Зураг 1. Судалгаагаар илрүүлсэн зөрчлийн нийт тоо, зүйл заалтаар

Бизнесийн байгууллага нь олон улсын гэрээ конвенцоор баталгаажуулсан бүхий л хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлж болох боловч дараах зөрчил, сөрөг нөлөөлөл гаргах нь түгээмэл байдаг:

- + Шударга бус цалин хөлс, хэт олон цагаар ажиллуулж, мөлжих
- + Ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт
- + Албадан болон барьцаалагдсан хөдөлмөр
- + Залуус болон хүүхдийн хөдөлмөр
- + Уугуул иргэдийн эрх
- + Эмэгтэйчүүдийн эрх
- + Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрх
- + ЛГБТКИ эрх
- + Оролцоо болон зөвлөлдөх
- + Эрүүл мэнд болон аюулгүй байдлын зөрчил
- + Бохирдол, хорт болон аюултай химийн бодис
- + Газар ашиглалт болон өмчийн эрхийн зөрчил
- + Оролцоог хангах асуудал
- + Тухайн газар нутгийн оршин суугчдад үзүүлэх нөлөө
- + Нууцлалын эрхийн зөрчил
- + Жендэрт суурилсан ялгаварлан гадуурхалт
- + Бэлгийн дарамт
- + Бүтээгдэхүүн турших асуудал
- + Сурталчилгаа, маркетинг болон оюуны өмч

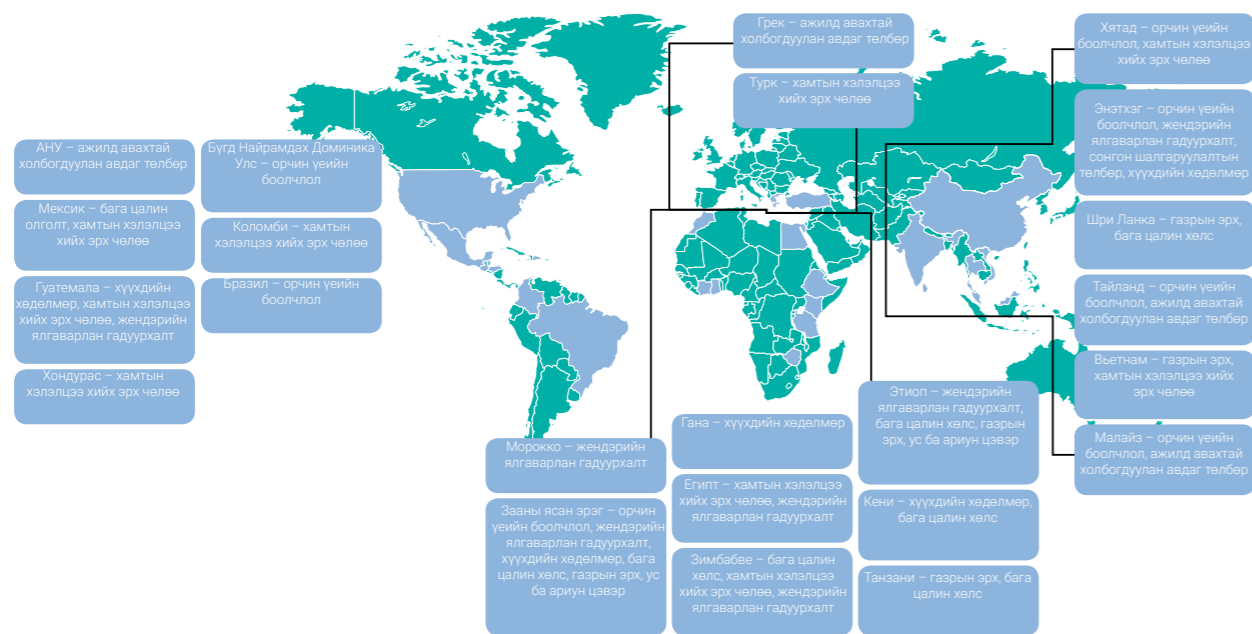
- + Аливаа бүтээгдэхүүний хууль бус, аюултай хэрэглээ
- + Төрийн эрх мэдлийг урвуулан ашиглах
- + Хувийн хүчний байгууллагыг урвуулан ашиглах

Кока кола компани үйл ажиллагаандаа хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийж дараах хүний эрхийн эрсдэл байгааг олж тогтоожээ. 2016-2017 оны Кока кола компанийн хүний эрхийн тайлангийн эх хувьтай дараах холбоосоор орж танилцана уу: [coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf](https://www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf)

- 19 Онцолсон хүний эрхийн эрсдэлүүд:
- 20 Ажилтнуудын аюулгүй байдал, эрүүл мэнд
- 22 Эрх тэгш байдал/үл ялгаварлан гадуурхалт бусад холбогдох асуудал/ эрсдэл
- 25 Хүүхдийн хөдөлмөр
- 26 Цагаач ажилтнуудын албадан хөдөлмөр/улирлын чанартай ажилтнуудын албадан хөдөлмөр
- 28 Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө
- 29 Усны хүртээмжтэй байдал
- 32 Ажлын цаг
- 33 Эрүүл амьдралын хэв маяг
- 34 Газрын эрх
- 36 Бүтээгдэхүүний аюулгүй байдал, чанар
- 36 Ивээн тэтгэлэгтэй холбоотой эрх
- 39 Нууцлалын эрх
- 41 Нэмүү-өртгийн сүлжээн дэх авлигын эрсдэл

Хичээлийн туршид мэдэж авсан эдгээр хүний эрхийн эрсдэлүүд нь хичээлийн эхэнд ворд клоудаар гаргасан эрсдэлийн зураглалтай харьцуулахад ямар сэтгэгдэл төрүүлж байгааг хэлэлцэнэ үү.

Улс орнуудын хүний эрхийн эрсдэл



Маркс энд Спенсерийн хүнсний нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх хүний эрхийн эрсдэлийн талаарх 2017 оны Хүний эрхийн тайлантай танилцахыг хүсвэл та дараах холбоосоор орно уу: corporate.marksandspencer.com/documents/plan-a-our-approach/mns-human-rights-report-june2017.pdf

Хичээл 2. Компанийн нийгмийн хариуцлага нь бизнес ба хүний эрхээс ямар ялгаатай вэ?

50 минут

Энэхүү хичээлээр оролцогчид компанийн нийгмийн хариуцлага нь бизнес ба хүний эрхээс ямар ялгаатай болохыг ойлгоно.

Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж мэдлэг сорих сорил авснаар өндөрлөнө.

Бизнесийн салбарт компанийн нийгмийн хариуцлага гэх ойлголт нь түгээмэл болсон тул оролцогчид энэ талаар сайн мэдээлэлтэй байж болно. Тиймээс компанийн нийгмийн хариуцлага нь бизнес ба хүний эрхээс хэрхэн ялгарахыг тодорхой, нарийн тайлбарлах нь чухал юм. Компанийн нийгмийн хариуцлага гэх олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн тодорхойлолт байдаггүй бөгөөд сүүлийн жилүүдэд бизнесийн байгууллагууд компанийн нийгмийн хариуцлагын талаар ярьж, сурталчлах нь багасаж байна.

Хичээлийн төгсгөлд буй мэдлэг сорих сорил нь дээрх хоёр нэр томъёоны ялгааны талаарх оролцогчдын ойлголтыг бататгахад тусална. Сургагч багш нь Ментиметр эсвэл SurveyMonkey гэх мэт санал асуулга цуглуулах программ ашиглах боломжтой тохиолдолд тэдгээрийг хэрэглэн оролцогчдын саналыг хурааж болно. Асуултын зөв хариултыг хэлэхийн өмнө санал асуулгын үр дүнг хуваалцана. Дээрх программыг хэрэглэх боломжгүй тохиолдолд оролцогчид гараа өргөн санал өгч болно. Нэг хүнийг сонгож, өгсөн саналынх нь талаар тайлбар авч, бусадтай хуваалцах боломж олгож болно.

Энэхүү хичээлийг боловсруулахад НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн ажлын хэсгийн гишүүн Профессор Анита Рамасастрын “Компанийн нийгмийн хариуцлага болон Бизнес ба Хүний эрх: Чиг үүрэг болон хариуцлага хүлээх хоорондын дутууг нөхөх нь” нийтлэл нэн чухал хувь нэмэртэй байсан болно.

1. Хичээл 50 минут үргэлжлэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ.
2. Бизнес ба хүний эрх болон компанийн нийгмийн хариуцлага гэх хоёр өөр ойлголтын талаарх ялгааг энэхүү хичээлийн хэлэлцүүлгийн явцад үзэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ. Лекцийн үеэр асуулт асууж болохыг сануулна. Сорилын асуулт бүрийн дараа түүний хариултыг хэлэлцэх цаг гаргана уу.

Олон улсын хөдөлмөрийн стандарт, зарчмыг

бизнесийн байгууллагууд нийгмийн хариуцлагын бодлогодоо тусгаж байгаа боловч ОУХБ-ын зүгээс нийгмийн хариуцлага нь сайн дурын шинж чанартай болохыг онцолдог.

Компаний нийгмийн хариуцлагын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг ОУХБ-ын цахим хуудаснаас дараах холбоосоор авна уу: www.ilo.org/empent/informationresources/WCMS_101253/lang-en/index.htm

❖ Компанийн нийгмийн хариуцлага нь бизнес ба хүний эрхээс ямар ялгаатай вэ?

Дээрх хоёр ойлголт нь хариуцлагатай, нийгэмд ээлтэй, ашиг тустай бодлогыг дэмждэг боловч өөр хоорондоо тодорхой ялгаатай. Компанийн нийгмийн хариуцлагад зориулсан олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн тодорхойлолт эсвэл тунхаглал байдаггүй.

Бизнесийн академийн эрдэмтэд энэхүү ойлголтыг анх томъёолсон бөгөөд компанийн нийгмийн хариуцлага нь үнэ цэнэ бий болгох, олон нийтийн харилцаан дээр түлхүү анхаардаг. Нийгмийн хариуцлага нь голдуу хандивын шинж чанартай байдаг.

Бизнес ба хүний эрх гэсэн нэр томъёо нь хуулийн мэргэжилтнүүд болон хүний эрхийн идэвхтнүүд, өмгөөлөгчдийн хийсэн ажлын үр дүнд анх бий болсон бөгөөд энэхүү ойлголт нь хуулийн хэрэгжилт, хариуцлага тооцоход анхаардаг.

| Компанийн нийгмийн хариуцлага | Бизнес ба хүний эрх |
|---|--|
| + Сайн дурын шинж чанартай, бизнесийн байгууллага нь тухайн нийгмийн нэг гишүүн гэдэг үүрэг хариуцлагын хүлээлт дээр тулгуурлан үйл ажиллагаа нь шийдэгддэг | + Хүний эрхийн үндсэн зарчим, хэм хэмжээнд суурилсан |

| | |
|---|---|
| + Төр засгийн зохицуулалтгүй, тухайн бизнесийн байгууллага нь дангаараа шийдвэр гаргаж сайн дурын арга хэмжээ авч болно | + Бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, эсвэл бизнесийн түншлэлийн шууд болон шууд бус үйл ажиллагаанаас үүдэн гарсан аливаа хор хохиролд хариуцлага хүлээлгэх тал дээр илүү анхаардаг |
| + Хандив гэж нэрлэгдэх тохиолдол байдаг | + Төрийн оролцоо, бизнесийн салбарын бие даасан уялдаатай хамтын ажиллагааг чухалчилдаг |
| + Нийгмийн шударга байдлын асуудлыг харгалзан авч үзэх боловч үүнийгээ хүний эрхийн өнцгөөс төдийлөн хардаггүй | + Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй эрх нь зөрчигдсөн иргэдийн эрхийг сэргээн эдлүүлэх дээр анхаардаг |

Түүнчлэн хариуцлагатай бизнес эрхлэлтийг дэмжсэн өөр ойлголтууд ч байдаг. Үүний нэг нь Хамтын үнэ цэнийг бий болгох буюу нийгэмд үнэ цэнийг бүтээх замаар эдийн засгийн үйл ажиллагаа эрхлэх юм². Гэвч энэхүү ойлголт нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас гарч буй асуудал, зөрчлийг шийдэх дээр анхаардаггүй гэж шүүмжлэгчид дүгнэдэг³. Дээрх ойлголт нь эдийн засаг болон нийгмийн зорилгууд нь бие биеэсээ ялгарч аргагүй зөрчилдөх тохиолдол олон бөгөөд ийм тохиолдолд Хамтын үнэ цэнийг бий болгох тал дээр анхаарал хандуулдаггүй. Тиймээс энэхүү ойлголт нь компанийн нийгмийн хариуцлагатай илүү төстэй болно. Гэсэн хэдий ч компанийн нийгмийн хариуцлага болон бизнес ба хүний эрх нь бие биендээ зохицохгүй гэсэн үг биш бөгөөд аль аль нь зэрэгцээ оршиж болох юм.

“Бизнес ба хүний эрх нь эрх нь зөрчигдсөн хувь хүн, иргэдийн олон улсын гэрээнд заасан хүний эрхийг өмгөөлж, сэргээж, шударга ёсыг бий болгоход анхаардаг”.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн ажлын хэсгийн гишүүн Проф. Анита Рамасастри

Сорил

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 1 – Module 2 – Session 2 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.

Та өөрийгөө хөдөө орон нутагт ус сувгийн ойролцоо үйл ажиллагаа явуулдаг олон үйлдвэрээс бүрдсэн томоохон аж үйлдвэрийн бүсийн менежер хэмээн төсөөлж дараах асуултад хариулна уу.

Амьсгалын замын гоц халдварт өвчин хөрш зэргэлдээх улсын нутаг дэвсгэрт дэгдлээ. Танай байгууллага бүтээгдэхүүнээ тухайн улсад зардаг бөгөөд халдварт өвчин нь танай үйл ажиллагаанаас шалтгаалан дэгдээгүй болно. Үйлдвэрийн менежер нь ажилтнуудаас хоол хүнс, хувийн хамгаалах хэрэгслийн хандив цуглуулж нэрвэгдсэн иргэдэд туслахаар шийдлээ. Энэ нь компанийн нийгмийн хариуцлага уу, бизнес ба хүний эрх үү?

Хариулт: **компанийн нийгмийн хариуцлага.** Үйлдвэр нь үйлчлүүлэгчдийнхээ эрүүл мэндэд анхаарч тодорхой арга хэмжээ авч байна. Гэхдээ тухайн үйлдвэрийн үйл ажиллагаанаас шалтгаалсан хохирол болон халдварын дэгдэлт үүсээгүй тохиолдолд дээр дурдсан арга хэмжээ нь зөвхөн сайн дурын шинжтэй байх бөгөөд нийгмийн хариуцлага болно.

Халдварт өвчин хурдан тархаж хил дамналаа. Танай үйлдвэр ажилтнуудынхаа дотуур байр, түүнд амьдарч буй олон цагаач ажилтнуудын нөхцөл байдалд үнэлгээ хийж байна. Дотуур байр нь хэт бөөгнөрөлтэй, халдварт өвчин тархахад хүргэнэ хэмээн дүгнэж, ажилтнууддаа зориулж шинэ түр зуурын амьдрах байр барьлаа. Энэ нь компанийн нийгмийн хариуцлага уу эсвэл бизнес ба хүний эрх үү?

Хариулт: **бизнес ба хүний эрх.** Ажилтнуудын эрүүл мэндийг хамгаалах нь танай үйлдвэрийн үүрэг хариуцлага тул ажилтнуудынхаа эрүүл амьдрах эрхийг нь эдлүүлэхийн төлөө эерэг алхам авсан байна.

Үйлдвэрийн ойр хот суурин газарт маш цөөн тооны сургууль байдаг бөгөөд бүх хүүхдүүд сурч боловсорч чадахгүй байна. Хүүхдүүд нь танай одоо ажиллаж буй болон өмнөх ажилтнуудтай холбоогүй боловч танай ажилтнуудын зүгээс шийдэл бий болгох хүсэлтэй байна. Бусад байгууллагуудтай хамтран танай үйлдвэр сургууль барьж өгөхөөр боллоо. Энэ нь компанийн нийгмийн хариуцлага уу, бизнес ба хүний эрх үү?

Хариулт: **нийгмийн хариуцлага** байх магадлал их. Хэдийгээр нийгэмд үнэтэй хувь нэмэр оруулж байгаа ч үйлдвэрийн үйл ажиллагаанаас үүдсэн хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг шийдвэрлэх зорилгоор сургууль барьж буй хэрэг биш тул бизнес ба хүний эрх гэж тооцогдохгүй.

Үйлдвэрийн хог хаягдлаас бохирдсон усны сувагт хэдэн хүүхдүүд сэлээд бие нь өвдөв. Үйлдвэрийн зүгээс бохирдлыг бууруулах арга хэмжээ авч хүүхдүүдэд эмнэлгийн тусламж үзүүлэв. Энэ нь компанийн нийгмийн хариуцлага уу, бизнес ба хүний эрх үү?






Хариулт: **бизнес ба хүний эрх.** Тус үйлдвэрийн үйл ажиллагаанаас бохирдол үүссэн тул тухайн үйлдвэрийн үүрэг хариуцлага болно. Үүнээс гадна тус үйлдвэр нь аюултай, хортой бодис голд хаяж хууль дүрэм зөрчиж байх магадлалтай байна.

Орон нутгийн иргэд танай үйлдвэрт ажиллах хүсэлтэй боловч ажлын өргөдлийг өөр нэг үндэстний цөөнхийн хэлээр бичсэн тул тэд уншиж чадахгүй байв. Хүн амын дундажтай харьцуулбал тус цөөнхийн боловсрол болон орлогын түвшин нь илүү өндөр. Өргөдлийг ийм хэлээр гаргасан нь тухайн ажилд дээрх цөөнхийн хэлний мэдлэгийг шаардсандаа биш харин танай үйлдвэр тухайн цөөнхийн хамгийн өндөр боловсролтой иргэдийг татах дотоод бодлоготой. Сэтгүүлчид тус асуудлыг олон нийтэд дэлгэж, түүний үр дүнд танай байгууллага өргөдлөө олон хэлээр гаргахаар болов. Энэ нь компанийн нийгмийн хариуцлага уу, бизнес ба хүний эрх үү?

Хариулт: **бизнес ба хүний эрх.** Энэ тохиолдолд компани нь шууд бус хэлбэрээр үндэстний цөөнхийг ялгаварлаж байна. Хэдийгээр бодлого нь боловсролтой хүмүүсийг ажилд авах зорилготой байсан ч нэг хэлийг тухайлан сонгосон нь ялгаварлах нөхцөл байдлыг бий болгосон. Эрх нь хүлээн зөвшөөрөгдөж, хамгаалагдсан тодорхой бүлгийг онцгойлон ялгаварлаж байгаа нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх хүний эрхийн зарчмыг зөрчиж байгаа тул бизнес ба хүний эрхийн асуудал болно.

2. ² Майкл И. Портер ба Марк Р. Крамер, Хамтын үнэ цэнийг бий болгох нь: Капитализмыг хэрхэн дахин бүтээж - инновац болон хөгжлийг нээх вэ? Харвардын их сургуулийн Бизнесийн сэтгүүл, 2011 оны 1-2 дугаар сар.
3. ³ Өө, Ноён Портер, бизнесийн хамгийн агуу багшийн шинэ санаа маань жоохон түүхий биш үү? Эдийн засагч сэтгүүл, 2011 оны 3 дугаар сарын 12.

Хичээл 3. Хариуцлагатай бизнесийн зарчмын товч түүх

| | |
|---|--|
|  | 50 минут |
|  | Хариуцлагатай бизнесийн талаарх сайн дурын зарчмын үүсэл хөгжлийн түүхийг ойлгосноор НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын зорилгыг оролцогчид илүү ойлгоно. |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж хэлэлцүүлгээр өндөрлөнө. |
|  | Хоёр болон гуравдугаар хичээлд бизнес ба хүний эрхийн түүхийг танилцуулсан бөгөөд тус хичээлд сууснаар оролцогчид бизнес ба хүний эрх хэрхэн хувьсан өөрчлөгдсөнийг судлах боломжтой юм. Оролцогчид хичээлийн агуулгын талаар мэдлэгтэй эсвэл цагаа хэмнэхээр бол энэхүү хичээлийг богиносгож эсвэл алгасаж болно. Энэхүү хичээл нь өмнө нь сонсож байгаагүй түүхийн талаар тул өмнөх хэм хэмжээ, зарчим, стандартын талаарх хичээлээс илүү өөр санагдаж, сонирхолтой байх болно. Хичээл нь лекц хэлбэрээр явагдах бөгөөд модуль нь ямар нэг оролцооны дасгал ажилгүй болно. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Хичээл 50 минут үргэлжлэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ. 2. Хичээлээр оролцогчид хариуцлагатай бизнесийн зарчмын түүхтэй танилцахыг сургагч багш мэдэгдэнэ. 3. Лекцийн дараа хэлэлцүүлэг хийнэ үү. |

Бизнесийн үйл ажиллагаа, ёс зүйн хэм хэмжээний зарчим хэрхэн бий болсон бэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудаас өмнө бизнес ба хүний эрхийг хүндэтгэхтэй холбоотой хоёр сайн дурын зарчим байсан.

Саливаны болон МакБрайдын зарчмуудын үүсэж хөгжсөн түүхийг судалснаар НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын ач холбогдлыг ойлгоход илүү дөхөм болно.:

1. Саливаны зарчим - Sullivan Principles (1977) – Өмнөд Африк
2. МакБрайдын зарчим – MacBride Principles (1984) – Хойд Ирланд

Саливаны зарчим

Энэхүү сайн дурын ёс зүйн дүрмийг 1977 онд тухайн

үеийн апартейдын дэглэмтэй Өмнөд Африк улсад уг дэглэмийг эсэргүүцэн эдийн засгийн шахалт үзүүлэх зорилгоор боловсруулсан. Саливаны Зарчмууд нь Өмнөд Африк улсад үйл ажиллагаа явуулж буй үндэстэн дамнасан корпорациудад нөлөөлж, ёс зүйн хандлагын өөрчлөлтийг бий болгох зорилготой байсан.

Саливаны зарчмууд нь долоон зарчмаас бүрдэх бөгөөд доор заримыг нь дурдав:

- + Хооллох, амрах, ажиллах бүхий л орон зайд арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхахгүй байх.
- + Удирдах албан тушаалд хар арьстай болон бусад өнгөт арьстай ажилтнуудыг томилох томилгоог ихэсгэх.
- + Ажлын байрнаас гадуур амьдрах орон байр, тээвэр, сургууль, алжаал тайлах газар, эрүүл мэндийн байгууллага зэрэг орон зайд хар болон бусад өнгөт арьстай ажилтнуудын амьдралын нөхцөлийг сайжруулах.

МакБрайдын зарчмуудыг 1984 онд Хойд Ирланд улсад бизнес эрхэлж буй байгууллагуудад зориулж байгууллагын ёс зүйн дүрэм болгон баталсан. МакБрайдын зарчим нь есөн зарчмаас бүрдэх бөгөөд доор заримыг нь дурдав:

- + Ажлын байранд төлөөлөл багатай шашны бүлгүүдийн төлөөлөлд ажил олгох.
- + Ажлын байранд болон гэр ажлын хооронд зорчих зайнд цөөнхийн бүлгийн ажилтнуудын аюулгүй байдлыг хангах.
- + Улс төр болон шашны хувьд өдөөн хатгах бэлэг тэмдгийг ажлын байранд хорих.
- + Ажлаас чөлөөлөх, халах үйл явцад аливаа нэгэн шашны бүлгийг ялгаварлан гадуурхахгүй байх.

+ Саливан болон МакБрайдын зарчмууд нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудаас ямар хамааралтай вэ?

+ Саливан болон МакБрайдын зарчмууд нь Өмнөд Африкийн апартейд, Хойд Ирландын шашны мөргөлдөөн гэх мэт тухайн нутаг дэвсгэр дээрх тодорхой асуудлуудыг шийдвэрлэх зорилготой, бизнес ба хүний эрхийн асуудлаар гаргасан анхны сайн дурын зарчмууд юм.

+ Эдгээр зарчмуудын аль аль нь хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэх бизнесийн үүрэг, хариуцлагыг тодорхой тусгасан байдаг. Эдгээр зарчим дээр үндэслэн дараа дараагийн олон улсын байгууллагуудын стандарт бий болсон.



Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага нь Үндэстэн дамнасан корпорациудад зориулсан удирдамжийг (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) 1976 онд баталсан. Энэ нь бизнесийн байгууллагын ёс зүйт үйл ажиллагааг заасан сайн дурын баримт бичиг байсан. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь Үндэстэн дамнасан корпораци, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглалыг (ILO Tripartite Declaration of Principles) 1977 онд мөн баталсан.

Гэвч дээрх хоёр баримт бичиг нь Саливан (Sullivan) болон МакБрайдын (MacBride Principles) зарчмууд шиг бизнесийн үйл ажиллагааг хүний эрхийн асуудал хэмээн үнэлээгүй. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан хүний эрхийн магадлан шинжилгээ зэрэг бусад чухал элементүүд, тодорхой зүйл заалтыг Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорациудад зориулсан удирдамжид хожим нь нэмж оруулсан.

Ингэснээр ЭЗХАХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорациудад зориулсан удирдамж болон ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпораци, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглал аль аль нь НҮБ-ын Бизнес ба Хүний эрхийн удирдах зарчмуудын голлох зүйл заалт, тулгууртай нийцэх болсон.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд хэрхэн бий болсон бэ?

НҮБ-ын Ерөнхий Ассамблей нь 1977 онд **Үндэстэн дамнасан корпорацийн төвийг (Centre on Transnational Corporation)** байгуулсан. Тус төвийн гол үүрэг нь үндэстэн дамнасан корпорациудын хариуцлагатай, тэгш хүртээмжтэй хөрөнгө оруулалтын дүрмийг боловсруулах байв. Тухайн үед хөгжил буурай, хуулийн хэрэгжилт сул улс орнуудад үндэстэн дамнасан корпорациуд нөөц хөрөнгөө ашиглан засгийн газар, ард иргэдэд хүчтэй нөлөө үзүүлж байсан тул уг төвийг байгуулах шийдвэр гарсан билээ. Үндэстэн дамнасан корпорацийн төвийн үйл ажиллагааг олон корпорациуд болон улс орнууд эсэргүүцсэн бөгөөд Үндэстэн дамнасан корпорациудад зориулсан ёс зүйн дүрэм боловсруулах ажил 1990-

ээд оны эхээр зогсонги байдалтай болсон байв.

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэн хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг бууруулах ажлыг бизнесийн байгууллагууд, төр засгууд олон жилийн турш хойшлуулж, дэмжих хандлагагүй байв. Эдийн засгийн хөгжлийг дэмжсэнээр хүний эрхийг хүндэтгэх суурь аяндаа бий болно хэмээн байр сууриа хамгаалж дээрх хандлага зөвтгөж байв.

Улмаар АНУ болон Европын улсуудад түлхүү гарсан томоохон хүний эрхийн асуудлууд нь олон улсын анхаарлыг татсан. Мөн НҮБ-ын үйл явцаас гадуур болсон дараах үйл явдал ирээдүйн чиг хандлагад нөлөөлсөн:

- + 1998 онд Сиатл хотноо Дэлхийн худалдааны байгууллагын сайд нарын түвшний хурлын үеэр олон нийтийн жагсаал, үймээн самуун гарсан
- + 1996-1999 онуудад АНУ-ын хүний эрх, иргэний эрхийн хуульчид хүчээ нэгтгэн Роял Дач Шел (Royal-Dutch Shell), Юнокал (Unocal), Тексако (Texaco) эрчим хүчний компаниудыг АНУ-ын цагаач иргэдийн эрхийг хамгаалах хуулийг зөрчсөн хэмээн шүүхэд өгсөн
- + 1990-ээд оны дунд үеийн хөдөлмөрийн нэн хүнд нөхцөлтэй, цалин хөлс бага үйлдвэрүүдийн эсрэг хөдөлгөөн
- + Швейцарь банкууд, Европын даатгалын байгууллагууд, Германы корпорациудын Дэлхийн хоёрдугаар дайны үеийн оролцоонд хариуцлага тооцох, геноцидын хохирогчдын хохирлыг 1999 онд барагдуулсан шүүх ажиллагаа

+ Алмаз эрдэнэсийн хууль бус худалдаа, Африкийн улс орнуудад эрдэнэсээс үүдсэн зэвсэгт мөргөлдөөнийг өгүүлсэн 2006 оны Цуст алмаз кино театруудаар гарч, олон улсын анхаарлыг татсан

+ Тэрс үзэлтнүүдийн хувийн мэдээллийг төр засагт зарсан Yahoo компанийн эсрэг 2007 онд болсон шүүх ажиллагаа

Бизнестэй холбоотой хүний эрхийн зөрчлийн хор уршиг, хамрах хүрээний талаарх олон нийтийн мэдлэг мэдээлэл сайжрах тусам олон улсын худалдаа, хөрөнгө оруулалтын бодлого, түүний хандлага мөн өөрчлөгдсөн.

Тодорхой хэдэн асуудал дээр бизнес, иргэний нийгэм, засгийн газрууд ижил байр суурьтай болж эхлэв. Нэгдмэл хандлага бий болгох нь гол

урагшлах хүч мөн юм.

НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Кофи Аннан НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээг 2000 онд эхлүүлж “хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагааг түгээн дэлгэрүүлж, НҮБ-ын үнэт зүйлсийг дэлхий нийтийн бизнесийн байгууллагууд болон НҮБ-ын тогтолцоонд дэмжих” зорилго тавив.

Даян дэлхийн гэрээний зорилго нь “арван зарчмыг дэлхий дахин дахь бизнесийн салбарт суулгаж өгч, дэлгэрүүлж”, “НҮБ-ын өргөн хүрээний зорилгыг дэмжих хүрээнд хэрэгжүүлэх нэн шаардлагатай үйл ажиллагааг дэмжихэд” оршино. Даян дэлхийн гэрээ нь есөн зарчмаараа дамжуулан (одоо арван зарчим болсон) бизнесийн байгууллагуудыг Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн суурь стандарт, ИБУТЭТОУП, ЭЗНСЭТОУП-д заасан зүйл заалттай үйл ажиллагаагаа нийцүүлж явуулахыг шаардав.

“[НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээний 10 зарчмын] 1 дүгээр зарчим нь бизнесийн байгууллагуудыг хүний эрхийн зөрчил гаргахгүй, түүнд оролцохгүй байхыг шаардсан. Энэ үеэс эхлэн компаниуд зөвхөн тухайн улсын дотоодын хууль, өөрсдийн дүрэм журмаар бус, олон улсын хуультай харьцуулж бизнесийн үйл ажиллагаагаа эрхлэх шаардлагатай болсон.”

-Анита Рамасастри

2005 онд НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга нь Даян дэлхийн гэрээний эх баригч Профессор Жон Раггиг “хүний эрх ба үндэстэн дамнасан корпорац, бусад бизнесийн байгууллагын асуудал хариуцсан тусгай илтгэгч” болгон томиллоо. 2008 онд Хүний эрхийн зөвлөлөөс Профессор Раггид өөрийнх нь боловсруулсан “Хамгаалах, хүндэтгэх, сэргээх” бодлогыг хэрэгжүүлэх даалгавар өгөв.

НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл нь A/HRC/RES/17/4 тогтоолоороо “Хамгаалах, хүндэтгэх, сэргээх” бодлогыг хэрэгжүүлэх зорилготой Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг 2011 оны 6 дугаар сарын 16-ны өдөр батлав. Энэ нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэх хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх анхны глобал стандарт болсон.

Хэлэлцүүлэг






Танай байгууллага ажилтнуудын ёс зүйн дүрэм, нийлүүлэлтийн сүлжээний түнш байгууллагын стандарт, сонгон шалгаруулалтын заавар

журамтай юу? Эдгээр нь хэр үр дүнтэй хэрэгждэг вэ?

Танай байгууллага дахь зарчим, стандарт, ёс зүй нь ямар үүрэгтэй вэ?

Олон улсын сайн дурын стандартыг танай байгууллагад хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байдаг уу?

Хичээл 4: Бусад олон талын хариу арга хэмжээ

| | |
|---|---|
|  | 50 минут |
|  | Бусад хариуцлагатай бизнесийн шийдлийн талаар оролцогчид мэдлэгтэй болж Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудаас хэрхэн ялгарахыг ойлгоно. |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж сорилоор өндөрлөнө. |
|  | Энэхүү хичээлд Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж (OECD Guidelines) болон ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорац, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглалыг (ILO Tripartite Declaration) ерөнхийд нь танилцуулна. |
|  | 1.Хичээл нь 50 минут үргэлжилж, бүлгийн сорилоор дасгал ажлаар дуусахыг оролцогчдод мэдэгдэнэ. 2.Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж болон ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорац, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглал гэх мэт НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудаас урьд өмнө нь батлагдаж байсан баримт бичгийн талаар танилцуулахыг оролцогчдод мэдэгдэнэ. 3.Энэхүү хичээл нь тус хоёр байгууллагын бодлого, үйл ажиллагаа, баримт бичгийн талаар дэлгэрэнгүй танилцуулга биш болохыг анхааруулна. 4.Доорх материалыг танилцуулна уу. |

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд бусад олон улсын баримт бичигтэй

ямар хамааралтай вэ?

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөлөлд илүү анхаарах болсон энэ цаг үед олон улсын байгууллагууд хариуцлагатай бизнесийг хөгжүүлэх зорилгоор хэд хэдэн баримт бичиг баталсан. Үүнд Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж (OECD Guidelines), ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорац, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглал (ILO Tripartite Declaration), НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээ, Арван зарчим, (UN Global Compact, Ten Principles) Олон улсын санхүүгийн корпорацын Байгаль орчин, нийгмийн тогтвортой байдлын гүйцэтгэлийн стандарт (International Finance Corporation's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability) гэх мэт баримт бичиг багтана. Энэ хичээлд НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудтай хамаарал бүхий баримт бичгийг танилцуулах боловч дээрх баримт бичгүүдийг бүгдийг нь жагсааж, дэлгэрэнгүй тайлбарлахгүй болно.

ЭЗХАХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж

Энэхүү удирдамж нь Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын тунхаглалыг соёрхон баталсан улс орнуудад төвтэй, түүнд үйл ажиллагаа явуулж буй үндэстэн дамнасан корпорацын хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагааг зохицуулдаг. Удирдамж нь хууль, эрх зүйн хувьд заавал биелүүлэх албагүй бөгөөд 1976 онд батлагдсан. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд 2011 онд батлагдах хүртэл дээрх удирдамж нь хүний эрхийн асуудлыг хөндөөгүй байсан бөгөөд түүнээс хойш хүний эрхийн асуудлыг тусган шинэчлэгдсэн.

ЭЗХАХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамжийн агуулга нь юу вэ? НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудтай “Хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагаа” нь ямар хамааралтай вэ?

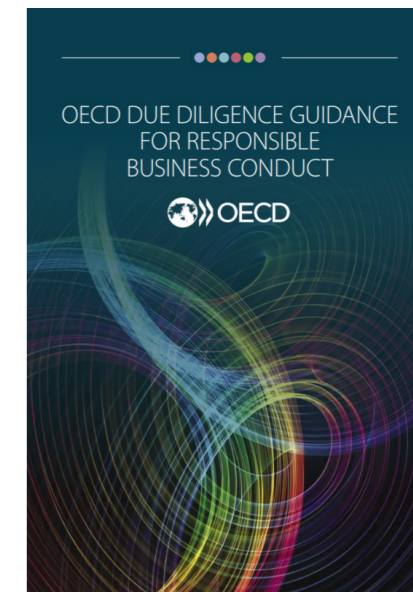
НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд батлагдсаны дараа Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамжид хүний эрхийн талаарх бүлэг 2011 онд шинэчилсэн хувилбартаа нэмж оруулсан. Удирдамж нь мөн дараах агуулгатай:

- + Хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлууд
- + Байгаль орчин
- + Хээл хахууль, авлига
- + Хэрэглэгчийн эрхийн хамгаалалт

- + Шинжлэх ухаан, технологи
- + Шударга өрсөлдөөн
- + Татварын бодлого

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын хүний эрхийн магадлан шинжилгээний загварыг даган Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамжид Хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагааны зөвлөмжийг дагалдах баримт бичиг болгон боловсруулж оруулсан.

Хүний эрхийн хувьд Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудтай төстэй боловч илүү ерөнхий тайлбар, заавартай байдаг. Бизнесийн байгууллагууд хэрэгжилтийг хангахгүй байх тохиолдолд шүүхийн бус механизмаар зөрчлийг шийдвэрлэхийг Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамжид заасан байдаг. Энэхүү механизм нь Үндэсний зохицуулагчаар хэрэгждэг (National Contact Points) бөгөөд энэхүү тогтолцоо нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын гуравдугаар тулгуур зарчимтай уялдсан байдаг.



Эх сурвалж: mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд бусад олон улсын стандарттай ямар хамааралтай вэ?

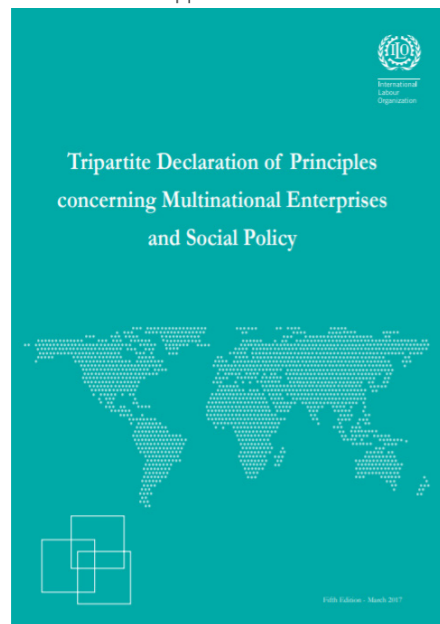
ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорац, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглал (1977).

Тунхаглал нь ажиллах нөхцөл байдал дээр анхаардаг бөгөөд конвенц шиг эрх зүйн статусгүй.

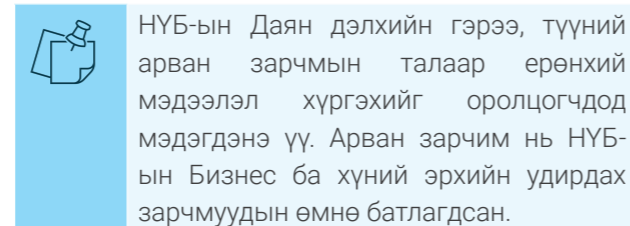
Тунхаглал нь үндэстэн дамнасан корпорац, засгийн газрууд, ажил олгогчид, үйлдвэрчний эвлэл, холбоодод чиглэгдсэн бөгөөд ажил эрхлэлт, сургалт, ажиллах, амьдрах орчин, аж үйлдвэрийн

холбоо харилцаа, ерөнхий бодлого гэх мэт үндсэн асуудлыг хөнддөг. Тунхаглал дараах агуулгатай:

- + Албан тушаал дэвших
- + Нийгмийн хамгаалал
- + Албадан хөдөлмөрийг устгах
- + Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах: хөдөлмөрийн хамгийн бага нас, хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүд
- + Хөдөлмөрийн харилцаанд эрх тэгш байдал, ажил олгогч, ажилтны хоорондын харилцаа
- + Ажлын байрны баталгаа
- + Цалин, урамшуулал, ажлын байрны нөхцөл байдал
- + Аюулгүй байдал, эрүүл мэнд
- + Аж үйлдвэрийн холбоо, харилцаа
- + Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө
- + Хамтын хэлэлцээ хийх эрх
- + Зөвлөлдөх
- + Гомдол шалгаж шийдвэрлэх механизм, хүний эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын хүртээмжтэй байдал



Сургалтын эхэнд дурдсанчлан ОУХБ-ын найман суурь конвенц байдаг бөгөөд эдгээр нь ажлын байран дахь хөдөлмөрлөх үндсэн зарчим, эрхүүдийг тодорхойлдог. Эдгээрт эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээ хийх эрх, албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах, хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэйгээр устгах, ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхалтыг устгах гэх мэт зүйлс багтана.



НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээний арван зарчимтай ямар хамааралтай вэ?

НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээний арван зарчим нь бизнесийн байгууллагуудыг олон улсын түвшинд батлагдсан хүний эрхийг хамгаалах явдлыг дэмжиж, хүндэтгэж, хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил гаргахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхийг шаарддаг.

Гэрээнд туссан хөдөлмөр эрхлэлтийн асуудлаар бизнесийн байгууллагууд ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээ хийх эрх чөлөөг хамгаалах ёстой.

Дараах бусад хөдөлмөрлөх эрхүүдийг мөн тусгасан:

- + Албадан хөдөлмөрийг устгах
- + Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах
- + Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт дэх харилцаанд ялгаварлан гадуурхалтыг устгах

Гэрээнд туссан "Байгаль орчин"-ы хэсэгт Арван зарчмын дагуу бизнесийн байгууллагууд нь:

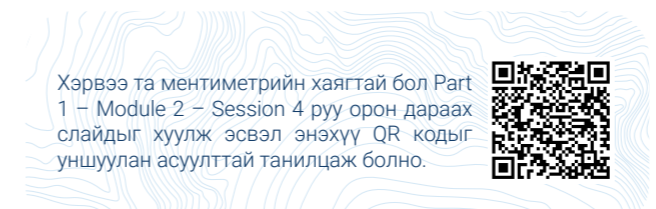
- + Байгаль орчны асуудлыг судалж, үйл ажиллагааны үр нөлөөг үнэлэн, хохирлыг бууруулах арга хэмжээ авах
- + Байгаль орчны хариуцлагатай үйл ажиллагааг санаачилж, зохион байгуулах
- + Байгальд ээлтэй технологийг дэлгэрүүлэх, хөгжүүлэхийг уриалан дэмжих шаардлагатай.

Гэрээнд туссан "Авлигын-эсрэг" хэсэгт Арван зарчмын дагуу:

- + Бизнесийн байгууллагууд бүх төрлийн авлига, хээл хахууль, луйврын эсрэг тэмцэх нь зүйтэй гэж заасан.

НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээний Арван зарчим нь сайн дурын ёс зүйн дүрэм бөгөөд бизнесийн

байгууллагууд баталж, нэгдэн ордог. Арван зарчим нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын өмнө батлагдаж, түүний суурийг нь тавьж өгсөн билээ. НҮБ-ын Даян дэлхий гэрээ болон НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газар Арван зарчмыг НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудтай нийцүүлэн тайлбарлаж ойлгох нь зүйтэй гэсэн байр суурьтай байдаг.



Дараах баримт бичгийн аль нь хүний эрхийн бусад асуудлыг тусгаснаас гадна албадан хөдөлмөрийг устгах зүйл заалттай вэ?

- А. ЭЗХАХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж
 - Б. ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорац, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглал
 - В. НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээний Арван зарчим
 - Г. Дээрх бүгд
- Зөв хариулт нь **Г**.

Дараах баримт бичгийн аль нь хэрэглэгчийг хамгаалах зүйл заалттай вэ?

- А. ЭЗХАХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж
 - Б. ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорац, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглал
 - В. НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээний Арван зарчим
 - Г. Дээрх бүгд
- Зөв хариулт нь **А**.

Дараах бичиг баримтын аль нь авлигын эсрэг зүйл заалттай вэ?

- А. ЭЗХАХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж ба ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорац, нийгмийн бодлогын зарчмын гурван талт тунхаглал
- Б. ЭЗХАХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж ба НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээний




Арван зарчим

В. НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээний Арван зарчим ба ОУХБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорац ба нийгмийн бодлогын гурван талын тунхаглал




Г. Аль нь ч биш



Зөв хариулт нь **Б**.

Модуль 3: НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын танилцуулга

| | |
|---|--|
|  | 250 минут (4 цаг 10 минут) |
|  | Энэхүү модулиар оролцогчид НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд болон түүний гурван тулгуур зарчмуудын талаар гүнзгийрүүлсэн ойлголттой болно. |
|  | Энэхүү модуль нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаар мэдээлэл өгнө. Тиймээс сургагч багш та НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газраас гаргасан Тайлбар болон Түгээмэл асуулт хариулттай танилцахыг санал болгож байна. |

Хичээл 1: НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд ба нэгдүгээр тулгуур зарчим

| | |
|---|--|
|  | 50 минут |
|  | Энэхүү хичээлээр оролцогчид НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд болон түүний гурван тулгуур зарчимтай танилцана. Хичээл нь мөн 1 дүгээр тулгуур зарчмыг танилцуулна. |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж идэвхжүүлэх сорилоор дуусна. Сорилын үеэр оролцогчид хэд хэдэн хувилбарт нөхцөл байдалтай танилцана. Оролцогчид гар утасны аппликейшнээр эсвэл гараа өргөн тухайн хувилбарт нөхцөл байдлын өгөгдөлтэй санал нийлж эсвэл нийлэхгүй байгаагаа илэрхийлнэ. Асуулт бүрд хариултыг хүлээж авсны дараа хэлэлцүүлэг хийнэ. |

| | |
|--|--|
|  | Хичээлийн эхэнд гурван тулгуур зарчмын талаар ерөнхий танилцуулга хийнэ. Үүний дараа нэгдүгээр тулгуур зарчмын (хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг) талаар лекц тавина. Бизнесийн талаас оролцогчид нэгдүгээр тулгуур зарчмаас илүүтэйгээр хоёрдугаар тулгуур зарчмыг (хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн үүрэг хариуцлага) илүүтэй сонирхож магадгүй. Тиймээс хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг нь бизнесийн байгууллагуудыг адил стандартыг мөрдүүлэх хөшүүрэг болох ач холбогдолтойг онцлох нь зүйтэй. Мөн хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг нь хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлж, зөрчил гаргаж буй бизнесийн байгууллагад хариуцлага тооцож, түүний түнш байгууллагад тухайн зөрчлийн талаар мэдэгдэж, арга хэмжээ авч, нэр хүндээ эрсдэлд оруулахгүй байх боломжийг олгодог. Тиймээс энэ хичээлд нэгдүгээр тулгуур зарчмуудтай холбогдох бизнесийн жишээг мөн хэлэлцэж болно. |
|  | <ol style="list-style-type: none">1. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын танилцуулгаар хичээл эхэлнэ гэдгийг оролцогчдод мэдэгдэнэ. Хичээл нь 50 минут үргэлжилж, төгсгөлд нь бүлгийн сорилтой болохыг мэдэгдэнэ үү.2. Хичээл нь зарчим бүрийг дэлгэрэнгүй танилцуулахгүй болохыг анхааруулна уу.3. Доорх материалыг танилцуулна уу. |

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд гэж юу вэ? Түүнийг хэрхэн боловсруулсан бэ?

НҮБ-ын Даян дэлхийн гэрээ байгуулагдсаны дараа НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Кофи Аннан тус байгууллагын санаачлагч Жон Раггид зөвлөмж гаргах чиглэл өгсөн. Түүний боловсруулсан зөвлөмж нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын суурь нь болсон билээ. НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөл 2011 онд НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг санал нэгтэй баталсан.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь олон улсын хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцүүлэн ажиллах төр болон хувийн хэвшлийн ялгаатай боловч уялдаа холбоотой үүргийг үнэлэн тодорхой заасан байдаг. Ингэснээр НҮБ-ын

Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь төр болон хувийн хэвшлийн аль алинд нь хамаарах удирдах зөвлөмжийг нэг баримт бичигт багтааж өгснөөрөө онцлог юм.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд ямар бүрэлдэхүүн хэсэгтэй вэ?

31 зарчмыг гурван тулгуур зарчимд хуваасан байдаг:

- + 1 дүгээр тулгуур зарчим: **Хүний эрхийг хамгаалах** төрийн үүрэг
- + 2 дугаар тулгуур зарчим: **Хүний эрхийг хүндэтгэх** бизнесийн үүрэг хариуцлага
- + 3 дугаар тулгуур зарчим: Зөрчигдсэн **эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмыг хүртээмжтэй** байлгах төр ба бизнесийн үүрэг хариуцлага

Хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг гэж юу вэ?

1 дүгээр тулгуур зарчим: Хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг (1-10 дугаар зарчим)

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь дараах зүйл заалттай:

“Төр засаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр гуравдагч тал, ялангуяа аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлж, хүний эрхийг хамгаалах ёстой.

Үүний тулд ийм төрлийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг олж илрүүлэх, хариуцлага хүлээлгэх, холбогдох зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэхийн тулд үр дүнтэй бодлого, хууль тогтоомж, журмууд болон шүүх ажиллагааны тусламжтайгаар зохистой алхмуудыг хийх шаардлагатай байдаг.” – 1 дүгээр зарчим

Төр нь хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлагыг эрх зүйн шууд ба шууд бус сувгаар дэмжих нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын үзэл баримтлалын цөм юм.

Төр засгийн зүгээс бизнестэй хамааралтай дараах асуудал дээр хуулийн хэрэгжилт дутуу, учир дутагдалтай байж болно:

- + Ялгаварлан гадуурхалт
- + Хөдөлмөр эрхлэлт
- + Байгаль орчны хамгаалалт
- + Газар, орон байр, өмчлөх эрх
- + Хэрэглэгчийн мэдээллийн нууцлал

Бизнесийн байгууллагууд олон улсын хүний эрхийн стандартын хэрэгжилтийг хангахын тулд төр засаг юу хийх боломжтой вэ?

Төр засгууд хүний эрхийн үүрэг хариуцлага, бизнесийн салбарын зохицуулалтын уялдаа холбоог эрх зүй ба бодлогын түвшинд сайжруулах шаардлагатай.

Тиймээс төр засаг дараах алхмыг авах нь зүйтэй:

- + Одоо байгаа хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах (Зарчим 3а)
 - + Эрх зүй болон бодлогын аливаа хийдэл, учир дутагдлыг илрүүлж, зохих арга хэмжээ авах (Зарчим 3б)
 - + Бизнесийн салбарт үр дүнтэй зөвлөмж зааварчилгаа өгөх (Зв зарчим)
 - + Дотоод болон гадаад дахь бизнесийн байгууллагын хүний эрхийг хүндэтгэх хандлагыг дэмжих (Зарчим 3г)
- Төр-бизнесийн холбоо харилцан шүтэлцээтэй байх тохиолдолд төр засаг дараах зүйлс дээр анхаарах шаардлагатай:
- + Төрийн өмчийн болон төрийн өмчийн оролцоотой бизнесийн байгууллагууд хүний эрхийн бодлогыг боловсруулж хэрэгжүүлэх дээр тэргүүлж, хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх, хүний эрхийн зөрчил тогтоогдсон тохиолдолд хүний эрхийг сэргээн эдлүүлэх (4 дүгээр зарчим)
 - + НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг хэрэгжүүлж, үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэж буй бизнесийн байгууллагад худалдаа, экспортын дэмжлэг үзүүлэх (4 дүгээр зарчим)
 - + Арилжааны гүйлгээнд (нээлттэй тендер, худалдан авалт гэх мэт) хүний эрхэд сөргөөр нөлөөлөх, зөрчигдөх эрсдэлийн үнэлгээг тусгах (6 дугаар зарчим)
 - + Зэвсэгт мөргөлдөөнтэй улс оронд үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн байгууллага нь томоохон хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөлөлд оролцохгүй байгаа эсэхэд төр засаг хяналт тавьж, арга хэмжээ авах (7 дугаар зарчим)
 - + Бизнесийн салбарын үйл ажиллагааг зохицуулдаг бүхий л засгийн газрын байгууллага нь хүний эрхийн үүрэг хариуцлагын талаар мэдлэгтэй, албан үүрэгтээ тусгаж чиг үүргээ хэрэгжүүлдэг байх (8 дугаар зарчим)
 - + Дэлхийн банк, Олон улсын валютын сан гэх мэт

олон улсын байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцож, хүний эрхийг хамгаалах үүргээ биелүүлэх (9 дүгээр зарчим)

Төрийн зүгээс Бизнес ба хүний эрхийн Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлах замаар НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн зарчмуудыг хэрэгжүүлэх үүрэг амлалтаа харуулж болно. Үүний тулд ажлын хэсгийн хороо байгуулах, үндэсний суурь судалгаа хийх, олон талын төлөөллийг оролцуулж зөвлөлдөх уулзалт зохион байгуулах, төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлэхдээ засгийн газрын олон талын төлөөллийг оролцуулж болно.

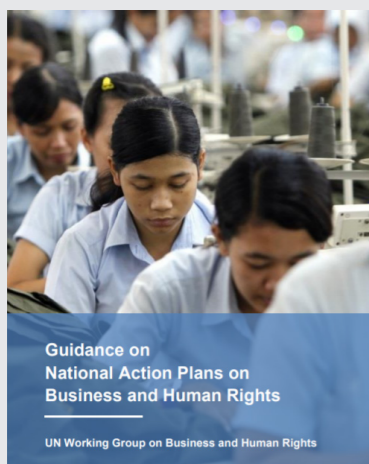
Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах талаар дараах эх сурвалжтай танилцана уу:

Хүний эрхийн дээд комиссарын газар: Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөний заавар зөвлөмж (2016)

Данийн хүний эрхийн хүрээлэн ба Олон улсын бизнесийн байгууллагын хариуцлагын дугуй ширээ: Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулах аргачлал (2017)

НҮБ-ын Хүүхдийн сан, Данийн хүний эрхийн хүрээлэн ба Олон улсын бизнесийн байгууллагын хариуцлагын дугуй ширээ: Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд туссан хүүхдийн эрх (2015)

Данийн хүний эрхийн хүрээлэн, Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөө, <https://globalnaps.org/>



“Зэвсэгт мөргөлдөөний нөхцөлд бизнесийн байгууллагууд төвийг сахисан байр суурьтай байдаггүй...Хэдийгээр тухайн бизнесийн байгууллага нь мөргөлдөөний аль нэг талыг

дэмжихгүй байсан ч тэдний үйл ажиллагаа тухайн зөрчилдөөнд нөлөө үзүүлнэ.”

Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорац, бусад бизнесийн байгууллагын асуудал хариуцсан ажлын хэсгийн тайлан, “Бизнес, хүний эрх, дайн зөрчилдөөнтэй бүс нутаг: далайцтай арга хэмжээний төлөө”, 2020 оны 7 дугаар сарын 21, A/75/212

❖ Дайн, зэвсэгт мөргөлдөөнтэй бүс нутагт бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэн гарах аливаа сөрөг нөлөөллөөс хүний эрхийг хэрхэн хамгаалах, хүний эрхийг хүндэтгэх талаар НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад юу гэж заасан байдаг вэ?

Дайн, зэвсэгт мөргөлдөөний нөхцөл байдал нь тайван цаг үетэй харьцуулбал хүний эрхийн зөрчил гарах магадлал болон зөрчлийн хор уршиг нь харьцангуй өндөр байдаг. Зөрчилдөөний сөрөг үр нөлөө нь эмзэг бүлгүүдэд илүү хүндээр тусдаг.

Төр, бизнес нь уялдаа холбоотой үүрэг хариуцлагатай:

1. Тухайн бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаа явуулж буй улсын төр засаг болон төв байгууллага нь байрлах улсын төр засаг нь тухайн бизнесийн байгууллагаас зөрчилдөөнд мэдрэмжтэй, өндөржүүлсэн магадлан шинжилгээ хийхийг шаардах бодлого баримтална.
2. Бизнесийн байгууллагууд өндөржүүлсэн хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийж, зөрчилдөөнд мэдрэмжтэй хандана.

Төр засгийн үүрэг:

7 дугаар зарчмын дагуу дайн, зэвсэгт мөргөлдөөний нөхцөл байдалд үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн байгууллагууд нь хүний эрхийн зөрчил гаргахгүй байхад нь төрөөс дараах байдлаар туслалцаа үзүүлэх:

- A. Зэвсэгт мөргөлдөөний аль болох эрт үед бизнесийн байгууллагатай харилцаж, тэдний үйл ажиллагаа ба түншлэлд ямар хүний эрхийн эрсдэл байгааг илрүүлж, урьдчилан сэргийлж, зөрчлийг бууруулахад нь туслалцаа үзүүлэх
- B. Бизнесийн байгууллагын хүний эрхийн зөрчил, нэн ялангуяа жендэрт суурилсан болон бэлгийн хүчирхийллийн асуудалд онцгой анхаарал хандуулж, хүний эрхийн зөрчлийн өндөрсөн эрсдэлийг үнэлж, хариу арга хэмжээ авахад нь зохих туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх

B. Хүний эрхийн ноцтой зөрчил бий болгож буй, түүнийг арилгах арга хэмжээ авахгүй байгаа бизнесийн байгууллагад төрийн үйлчилгээг үзүүлэхгүй байх

G. Хүний эрхийн ноцтой зөрчилд бизнесийн салбарын оролцох эрсдэл боломжийг бууруулах, зохицуулах бодлого, хууль тогтоомж, дүрэм журам батлан хэрэгжүүлэх

12 дугаар зарчмын дэлгэрэнгүй тайлбарт дайн, зэвсэгт мөргөлдөөний тохиолдолд бизнесийн байгууллага нь илүү өндөр хариуцлага хүлээж, олон улсын хүмүүнлэгийн хуулийн стандартыг хэрэгжүүлэх ёстой хэмээн заасан.


❖ Төрийн зүгээс ямар тохиолдолд өндөржүүлсэн магадлан шинжилгээ хийхийг бизнесийн байгууллагаас шаардах вэ?

Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорац, бусад бизнесийн байгууллагын асуудал хариуцсан ажлын хэсгийн “Бизнес, хүний эрх, дайн зөрчилдөөнтэй бүс нутаг: далайцтай арга хэмжээний төлөө” тайланд төр болон бизнесийн байгууллага нь зөрчилдөөн гаргах өдөөгч хүчин зүйлсийг илрүүлж, зохих төлөвлөгөө гаргахыг заасан⁴. Өдөөгч хүчин зүйлст дараах зүйлс орно:

1. Зэвсэгт мөргөлдөөн, нийгмийн тогтворгүй байдлын бусад шинж байх
2. Төрийн бүтэц сул эсвэл төрийн бүтэцгүй
3. Олон улсын хүний эрх болон хүмүүнлэгийн хуулийн томоохон зөрчилтэй байх
4. Дараах шинж тэмдэг нь нөхцөл байдал хүндрэхийн илрэл байж болно:
 - a. Зэвсгийн нөөцийг цуглуулах гэх мэт массыг хамарсан хүчирхийлэл үйлдэхээр зэхсэн арга хэмжээ авч буй
 - б. Онц байдлын тухай хууль гаргасан эсвэл онц байдлын аюулгүй арга хэмжээ авсан
 - в. Нэн чухал төрийн байгууллагын үйл ажиллагааг хаах, тэр нь тасалдах
 - г. Үндэстэн угсаа, шашин шүтлэг болон бусад зүйлсээр хэт улс төржих
 - д. Аливаа нэг бүлгийн эсрэг үзэн ядсан үг хэллэг хэрэглэх, өдөөн хатгалт хийх нь ихэссэн

 Сорил

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 1 – Module 3 – Session 1 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.



Дараах үйл ажиллагаануудаас аль нь бизнесээс үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлөөс эрх эдлэгчдийн эрхийг хамгаалахад төрийн зүгээс тус болно гэж НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан бэ?

Цагаач ажилтнууд ажлын сонгон шалгаруулалтад орохын тулд төлбөр төлдөг байна. Үүнийг зохицуулах буюу төлбөргүй болгохын тулд хууль боловсруулах шаардлагатай. ТИЙМ/ҮГҮЙ?

Зөв хариулт: Оролцогчид **Тийм** гэх хариултыг өгөх ёстой. Ажилд ороход маш өндөр төлбөр төлөх нь албадан эсвэл барьцаалагдсан хөдөлмөрийн үндсийг тавьж болно.

Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний тухай хууль, бодлого зохицуулалт дахь учир дутагдал, хийдлийг олж тогтоох ажлын хэсэг томилох. ТИЙМ/ҮГҮЙ?

Зөв хариулт: Оролцогчид **Тийм** гэх хариултыг өгөх ёстой. Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ нь оршин суугчдын амьжиргаа, эрүүл мэнд, газар өмчлөх эрх, соёлын болон уугуул иргэдийн эрх зэрэг бусад эрхийг хамгаалахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Орон нутгийн засаг захиргааг газрын эрхтэй холбоотой асуудлыг шийдэх төлөвлөгөө боловсруулах ажилд оролцохыг шаардах. ТИЙМ/ҮГҮЙ?

Зөв хариулт: Оролцогчид **Тийм** гэх хариултыг өгөх ёстой. Зарим бизнесийн байгууллага нь газар худалдан авахаар хүч түрэн орж ирж болох тул орон нутгийн засаг захиргаа нь иргэдийн газар өмчлөх эрхийг хамгаалах арга хэмжээ авах нь зүйтэй.






Зэвсэгт мөргөлдөөнтэй бүс нутагт бизнесийн үйл ажиллагаа явуулахыг хязгаарласан хууль тогтоомж, бодлого боловсруулах нь бизнесийн байгууллагуудыг өндөр эрсдэл бүхий нөхцөл байдалд оруулахгүй юм. ТИЙМ/ҮГҮЙ?

Зөв хариулт: Оролцогчид **Үгүй** гэх хариултыг өгөх ёстой. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах

⁴ Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорац, бусад бизнесийн байгууллагын асуудал хариуцсан ажлын хэсгийн тайлан, “Бизнес, хүний эрх, дайн зөрчилдөөнтэй бүс нутаг: далайцтай арга хэмжээний төлөө”, 2020 оны 7 дугаар сарын 21, A/75/212

зарчмуудад дайн дажин, зэвсэгт мөргөлдөөнтэй бүс нутагт бизнесийн үйл ажиллагаа явуулахаас зайлсхийх ёстой гэж зөвлөдөггүй бөгөөд ингэж зөвлөх нь тохиромжгүй, эсвэл зөвлөх огт боломжгүй тохиолдол ч байдаг. Харин төр засгийн зүгээс бизнесийн байгууллагуудтай аль болох эрт холбогдож, тэдний үйл ажиллагаа болон түншлэлээс үүдэн гарч болох аливаа хүний эрх зөрчигдөх эрсдэлийг илрүүлж түүнээс урьдчилан сэргийлэх, бууруулахад нь туслалцаа үзүүлэх нь чухал юм.

Хичээл 2. Хоёрдугаар тулгуур зарчим – Хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлага (11-24 дүгээр зарчим)

| | |
|--|--|
|  | 50 минут |
|  | Оролцогчид энэхүү хичээлээр 2 дугаар тулгуур зарчимд туссан бизнесийн байгууллагуудын хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг, хариуцлагаа хэрхэн биелүүлэх талаар сайтар ойлголттой болно. |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхлэн сорилоор өндөрлөнө. |
|  | Энэ хичээлээр НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаар ерөнхий мэдээлэл, 2 дугаар тулгуур зарчмын талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгнө. Ингэхдээ 2 дугаар тулгуур зарчимд туссан хүний эрхийн бодлогын талаарх зарчмууд, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ болон зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизмын талаар тайлбарлана. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Энэхүү хичээлээр НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 2 дугаар тулгуур зарчим, бизнесийн хүний эрхийг хүндэтгэх хариуцлага, түүний зарчмын талаар танилцуулахыг хичээлийн эхэнд оролцогчдод мэдэгдэнэ. 2. Хичээл нь зөвхөн ерөнхий танилцуулга болохыг мэдэгдэнэ. 3. Хичээл нь 50 минут үргэлжлэх бөгөөд төгсгөлд нь сорилтой байна. 4. Доорх материалыг танилцуулна уу. |

Бизнесийн байгууллага хүний эрхийг хэрхэн хүндэтгэх вэ?

2 дугаар тулгуур зарчимд тусгахдаа: “Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэгтэй бөгөөд энэ нь тухайн байгууллагууд нь хүний эрхийг зөрчихөөс зайлсхийх мөн өөрийн үйл ажиллагаатай холбоотойгоор хүний эрхэд үзүүлэх аливаа сөрөг нөлөөллийг нэн даруй олж илрүүлж шийдвэрлэхийг хэлнэ.” – Зарчим 11.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлагыг дараах маягаар заасан:

1. Хүний эрхийг хүндэтгэх хариуцлагыг бодлогод

тусган хэрэгжүүлэх (16 дугаар зарчим)

2. Хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг тогтоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг бууруулах мөн бусад арга хэмжээг авах зорилгоор хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх (17-21 ба 24 дүгээр зарчим)
3. Эрх нь зөрчигдсөн иргэдийн эрхийг сэргээн эдлүүлэх (22 дугаар зарчим)

Дараа дараагийн хичээлээр дээрх гурван санааг илүү дэлгэрэнгүй тайлбарлана. Одоогоор дараах хоёр сэдэв, түүний зарчмын талаар дэлгэрэнгүй тайлбар өгье.

Ямар төрлийн бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийг хүндэтгэх ёстой вэ?

Тухайн байгууллагын хэмжээ, салбар, үйл ажиллагааны нөхцөл байдал, эзэмшил, бүтцээс үл хамааран бүхий л байгууллага хүний эрхийг хүндэтгэнэ (14 дүгээр зарчим).

Тухайн байгууллагын өвөрмөц нөхцөл байдлаас шалтгаалан хүний эрхийг хүндэтгэх хариуцлагаа хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа, гаргаж буй зөрчил нь хүнд, хөнгөн гэж ялгаатай байж болно (14 дүгээр зарчим).

Хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлага нь аливаа байгууллагын бүхий л үйл ажиллагаа болон нийлүүлэлтийн сүлжээний бүх түншлэлд тусгагдана. Тухайн байгууллага нь эцсийн бүтээгдэхүүн/үйлчилгээг хэрэглэгчдэд хүргэх бүхий л үе шатанд ёс зүй болон хүний эрхийн хариуцлагыг үүрнэ (13 дугаар зарчим). НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь аливаа бизнесийн байгууллагыг өөрийн нөлөөллийн хүрээний гадна байгаа хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэхийн төлөө ажиллахыг зөвлөсөн байдаг.

Хүний эрхийг хүндэтгэхийн тулд ямар хүчин зүйлсийг бизнесийн байгууллагууд харгалзаж үзэх ёстой вэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь хүний эрхийг зөрчих эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг бууруулахад анхаардаг. Тиймээс 2 дугаар тулгуур зарчим нь бизнесийн эрсдэлийг (үйл ажиллагаа ашигтай байгаа эсэх гэх мэт) чухалчилж үздэггүй.

Аливаа байгууллага нь хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийг бий болгосны дараа нийгмийн хариуцлагын үйл ажиллагаагаар гэмээ цайруулахгүй. Хүүхдийн хөдөлмөр эрхэлдэг

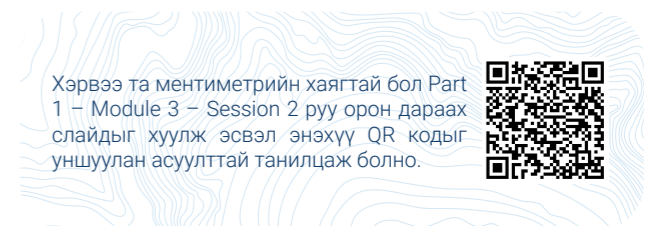
байгууллага сургууль бариад гэм буруугүй болохгүй (11 дүгээр зарчмын тайлбартай танилцана уу) юм.

Илрүүлсэн хүний бүхий л эрхэд учирсан сөрөг нөлөө, зөрчлийг нэн даруй шийдвэрлэх боломжгүй тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн хамгийн ноцтой зөрчлүүд, эсвэл шуурхай арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд сэргээх боломжгүй хүний эрх зөрчигдөх эрсдэлүүдийг нэн түрүүн бууруулах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авахад анхаарах хэрэгтэй (24 дүгээр зарчим).

Зөвхөн тухайн улсын дотоодын хуулийг дагаснаар НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан хариуцлагаа бүрэн биелүүлэх боломжгүй байж болно (13 дугаар зарчмын тайлбарыг уншина уу).

Зэвсэгт мөргөлдөөн, тогтворгүй байдалтай бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулж буй бизнесийн байгууллагын хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлага нь зайлшгүй биелүүлэх хуулийн үүргийн түвшинд хүрч болох бөгөөд эрсдэл бууруулах өндөржүүлсэн алхам авна (23 дугаар зарчим).

Сорил



Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 1 – Module 3 – Session 2 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.

Бизнесийн байгууллага хүний эрхийг хүндэтгэхийн тулд ямар гурван алхам авах ёстой гэж НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан бэ?

- А. Хүний эрхийн бодлого гаргах, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх, иргэний нийгмийн байгууллагуудад буцалтгүй тусламж олгох
- Б. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх, иргэний нийгмийн байгууллагуудад буцалтгүй тусламж олгох, шаардлагатай тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх
- В. Хүний эрхийн бодлого гаргах, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх, шаардлагатай тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх
- Г. Хүний эрхийн бодлого гаргах, хүний эрхийн бодлогогүй бизнесийн байгууллагуудтай хамтран ажиллахаас татгалзах, шаардлагатай тохиолдолд

зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх

Зөв хариулт нь **В**. Иргэний нийгмийн байгууллагад буцалтгүй тусламж олгох нь үр дүнтэй байж болох ч НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад тийм шаардлага байдаггүй. Мөн түүнчлэн хүний эрхийн бодлогогүй байгууллагуудтай хамтран ажиллахыг хориглодоггүй.






Хүний эрхийн зөрчил үүсгэх эрсдэл өндөртэй, томоохон төрийн өмчит байгууллагууд л хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэгтэй. Зөв үү буруу юу?

Буруу. Тухайн байгууллагын хэмжээ, салбар, үйл ажиллагааны нөхцөл байдал, эзэмшил, бүтцээс үл хамааран бүхий л байгууллага хүний эрхийг хүндэтгэнэ (14 дүгээр зарчим). Тухайн байгууллагын өвөрмөц нөхцөл байдлаас шалтгаалан хүний эрхийг хүндэтгэх хариуцлагаа хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа нь ялгаатай байж болно.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь эрсдэл болон боломжийг цогцоор нь харж, тэнцвэртэй бодлого хэрэгжүүлэх нь зүйтэй хэмээн заадаг. Энэхүү эрсдэл нь хүний эрхээс гадна тухайн бизнесийн байгууллагын ашиг орлогын эрсдэл мөн. Зөв үү буруу юу?

Буруу. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь эрсдэлийг зөвхөн хүний эрхийн эрсдэлээр тооцдог. 2 дугаар тулгуур зарчимд байгууллагын ашиг орлогын эрсдэлийг тусгаагүй. Хүний эрхийн эрсдэлийг бууруулах нь тухайн байгууллагын нэр хүнд, үйл ажиллагааны тогтвортой байдалд эергээр нөлөөлж болно.

Хичээл 3. Хүний эрхийн бодлого (16 дугаар зарчим)

| | |
|---|---|
|  | 50 минут |
|  | Энэхүү хичээлээр 2 дугаар тулгуур зарчимд заасан хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлага, түүний хэрэгжүүлэлтийн талаар оролцогчдод мэдээлэл хүргэнэ. |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж, одоо хэрэгжиж буй хүний эрхийн бодлогын талаар мэдээлэл хүргэж, сорилоор өндөрлөнө. |
|  | Энэ хичээлд НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд, нэн ялангуяа хүний эрхийн бодлогыг хэрхэн боловсруулах талаар ерөнхийд нь судална. |
|  | 1. Хичээл нь 50 минут үргэлжлэх бөгөөд төгсгөл хэсэгтээ хэлэлцүүлэгтэй байна. 2. Хүний эрхийн бодлогыг хэрхэн боловсруулах, түүнд юу юу шаардлагатай болохыг судална. 3. Хичээл нь зөвхөн ерөнхий мэдээлэл хүргэх болохыг оролцогчдод анхааруулах. 4. Доорх материалыг танилцуулна уу. |

Хүний эрхийн бодлогыг бизнесийн байгууллага яагаад, яаж боловсруулдаг вэ? – 16 дугаар зарчим

Хүний эрхийг хүндэтгэх нэг онц чухал алхам нь хүний эрхийн бодлого боловсруулах юм. Тухайн бодлогоор дамжуулан байгууллагын үйл ажиллагаа, нийлүүлэлтийн сүлжээний бүхий л үе шатанд хүний эрхийг хүндэтгэх зарчмыг тусгах боломжтой.

Бизнесийн байгууллага нь олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний бүхий л эрхийг хүндэтгэх үүрэгтэй ч тухайн байгууллагын салбар, үйл ажиллагааны онцлогтой холбоотойгоор тухайлсан зарим эрхүүд зөрчигдөх эрсдэл илүү өндөр байх тохиолдол байдаг. Хүний бүх эрхийг хамруулан эрсдэлийг тусгасан бодлого гаргах нь хүндрэлтэй, уншигчдад ч ойлгоход төвөгтэй байж болох юм. Тийм учраас бизнесийн байгууллага нь юун түрүүнд өөрт нь хамааралтай нэн чухал зөрчигдөж болзошгүй эрхийн асуудлыг тодорхойлж, түүн дээр анхааран бодлого

боловсруулах нь оновчтой. Тухайн байгууллагын үйл ажиллагаа, ажилтнууд, бусад оролцогч талуудад ач холбогдолтой хүний эрхийн асуудлыг хөндөх нь тухайн талуудаас дэмжлэг авах анхны алхам болно. Жишээлбэл:

- + Холбоо харилцаа, мэдээлэл технологийн байгууллага нь нууцлалын эрхийн бодлого гаргах
- + Хүнсний байгууллага нь хөдөлмөр ба газрын өмчийн бодлого гаргах

Хүний эрхийн бодлогыг тогтвортой хөгжлийн бодлого, ёс зүйн дүрэмд нь суулган хэрэгжүүлж болно.

ANA байгууллагын хүний эрхийн бодлого: www.ana.co.jp/group/en/csr/effort/pdf/humanrights_e.pdf

Кока кола компанийн бодлого: www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/policies/pdf/human-workplace-rights/california-transparency-in-supply-chain-act/human-rights-policy-pdf-english.pdf

Каргил компанийн хүний эрхийн бодлого: www.cargill.com/doc/1432136529974/cargill-commitment-on-human-rights.pdf



| | |
|--|---|
| Өндөр түвшний баримт бичиг | Бизнесийн байгууллагын алсын хараа, зорилго, үнэт зүйлс гэх мэт өндөр түвшний баримт бичигт хүний эрхийг тусгах |
| Бодлого | Тусгайлан гаргасан баримт бичиг батлах эсвэл тогтвортой хөгжлийн бодлого, ёс зүйн дүрэмд хүний эрхийг тусгаж, бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн ямар хариуцлагын тогтолцоо механизмтай болохыг дэлгэрэнгүй тайлбарлах |
| Үйл ажиллагааны стандарт, журам | Өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа хэрхэн хүний эрхийг хүндэтгэхийг нэг бүрчлэн заасан баримт бичгийг менежерийн түвшинд гарган, хэрэгжилтийг хангах |

Бодлогын бичиг баримт нь дээр заасан гурван түвшинд батлагдан хэрэгжиж болно. Эх сурвалж: Шифт, Оксфам, Нидерландын Глобал компактын сүлжээ. Хүний эрхийг хүндэтгэсэн бизнес: бизнесийн байгууллагуудын чиглэл тогтоох аргачлал (2016). Aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

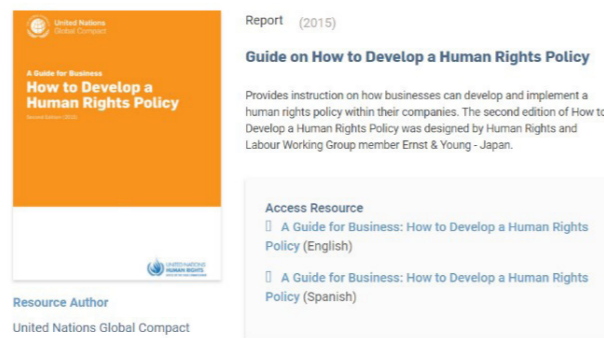
Хүний эрхийн бодлогын баримт бичгийг боловсруулах явцад ажилтнуудын саналыг асууж болно. Бизнес ба хүний эрхийн зөвлөх байгууллагын Шифт (Shift) хуулийн фирмийн санал болгосноор: "Ажилтнуудын саналыг асууснаар бодлогын баримт бичгийн агуулгыг сайжруулаад зогсохгүй түүнийг нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэх явцыг илүү хялбар болгоход тустай юм."⁵

Хүний эрхийн бодлогыг боловсруулахдаа тухайн бизнесийн үйл ажиллагаанд оролцогч талуудын саналыг мөн адил тусгах хэрэгтэй. Тэдэнтэй уулзаж, санал бодлоо солилцоход хугацаа их зарцуулдаг ч итгэлцэл муутай, хүний эрх зөрчигдөх эрсдэл өндөртэй нөхцөл байдалд тэдний саналыг бодлогодоо тусгах нь **хүний эрхийн бодлогыг бодитой, зорилготой, ач холбогдолтой болоход тусална.**

Хүний эрхийн бодлого боловсруулахдаа оролцогч талуудын оролцоог хангах нь байгууллагын менежментийн чадавх, стратегийг мөн хөгжүүлэхэд тус дэмтэй. Twentyfifty гэх бизнес ба хүний эрхийн зөвлөх байгууллагын тэмдэглэснээр: "Нийгмийн янз бүрийн оролцогч талуудтай үр дүнтэй харилцах чадвар нь ямар ч байгууллагын ерөнхий менежер, гүйцэтгэх захирлын хувьд зайлшгүй байх ёстой ур чадварын нэг болсон

⁵ Шифт, Оксфам, Нидерландын Даян дэлхийн гэрээний сүлжээ. Хүний эрхийг хүндэтгэж бизнес эрхлэх нь: Компаниудад зориулсан гарын авлага (2016). Дараах холбоосоос үзнэ үү: Aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

бөгөөд тогтмол хувьсан өөрчлөгдөж буй өнөөгийн бизнесийн ертөнцөд байгууллагын урт хугацааны хөгжил, тогтвортой байдлаа хангах нэг түлхүүр нь юм." Германы Даян дэлхийн гэрээний сүлжээ ба twentyfifty. *Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ дэх оролцогч талуудын хамтын ажиллагаа (2014).*



Даян дэлхийн гэрээний талаарх мэдээллийг дараах холбоосоос авна уу: www.unglobalcompact.org/library/22

Итгэл үнэмшил бүхий хүний эрхийн бодлогын баримт бичгүүдэд зайлшгүй байх ёстой ямар шинж чанар байдаг вэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад итгэл үнэмшил бүхий хүний эрхийн бодлогын баримт бичигт дараах зүйлсийг тусгахыг шаарддаг:

- + Ажилтнууд болон бизнесийн түнш, мөн үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй шууд хамаарал бүхий бусад талууд нь тухайн байгууллагаас хүний эрхийг хүндэтгэх тал дээр ямар хүлээлттэй байгааг тусгасан байх.
- + Бодлого нь тухайн байгууллагын хамгийн дээд удирдах түвшнээр батлагдсан байх.
- + Бодлогыг боловсруулах үйл явцад байгууллагын дотоод ба гадаад мэргэжилтнүүд оролцсон байх.
- + Олон нийтэд нээлттэй байх. Ажилтнууд, бизнесийн түнш байгууллагууд болон бусад холбогдох бүхий л талуудад мэдээлсэн байх.
- + Үйл ажиллагааны бодлого, дүрэм журамд тусгагдсан байх.

Хэлэлцүүлэг

Хүний эрхийн эсвэл байгаль орчны тогтвортой хөгжлийн бодлого боловсруулж байсан эсэхийг оролцогчдоос асууна уу. Боловсруулах үйл явц нь ямар санагдсан бэ?

Дээрх холбоосуудыг ашиглан бодлогын агуулгыг илүү тодорхой болгож буй гол онцлох зүйлстэй танилцана уу. Бусад байгууллагын хүний эрхийн бодлоготой мөн танилцана уу. Оролцогчдын зүгээс

аливаа нэг зүйл дутуу санагдаж байгаа эсэхийг лавлан, нэмэх санал байгаа эсэхийг тодруулна уу?

Сорил

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 1 – Module 3 – Session 3 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.

Дараах хариултуудын аль нь буруу вэ?

Хүний эрхийн бодлого хамгийн үр дүнтэй байх үе:

- A. Ажилтнуудаас дэмжлэг авахын тулд бодлого боловсруулах явцад тэдний саналыг тусгасан байх.
- B. Бодлого нь аль болох хүний эрхийн олон асуудлыг хөндөж, бизнесийн үйл ажиллагааны цар хүрээндээ гадна аль болох олон хүнд нөлөөлөхийн төлөө чиглэгдэнэ.
- V. Бодлогыг байгууллагын хамгийн дээд удирдах түвшинд баталж, байгууллагын бүх түвшинд хэрэгжүүлэхийг уриалсан.
- Г. Бодлого нь өдөр тутмын үйл ажиллагааны бодлого, дүрэм журамд тусгагдахуйц дэлгэрэнгүй агуулгатай байна.

Зөв хариулт нь **Б**. Бодлого нь тухайн бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаатай хамааралтай байхад илүү үр дүнтэй хэрэгжих боломжтой. Хэрэв бодлого нь хэт ерөнхий байвал ажилтнуудаас дэмжлэг авч хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байж болно. Мөн хүний эрхийн үүрэг амлалтаа өдөр тутмын үйл ажиллагааны бодлого, дүрэм журамд тусгахад хүндрэлтэй байж болзошгүй юм.

Хичээл 4. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ (Зарчим 17-21)

| | |
|--|---|
| | 50 минут |
| | Оролцогчид энэхүү хичээлээр 2 дугаар тулгуур зарчимд зааснаар бизнесийн байгууллагууд нь хүний эрхийг хэрхэн хүндэтгэж болох талаарх сайтар ойлголттой болно. |
| | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхлэн сорилоор өндөрлөнө. |
| | Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хэрхэн хийх талаар дэлгэрэнгүй тайлбарыг гарын авлагын 2 дугаар хэсэгт хүргэх тул энэ хичээлээр ерөнхий танилцуулга хүргэнэ. Сургагч багш та хичээлийн өмнө нь НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газраас гаргасан НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын дэлгэрэнгүй тайлбар, түгээмэл асуултуудтай танилцаж (ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf) оролцогчдын асуултад хариулах бэлтгэлээ хангана уу. |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Энэхүү хичээлээр НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 2 дугаар тулгуур зарчимд заасан хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаар танилцуулахыг оролцогчдод мэдэгдэнэ. 2. Энэ хичээл нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний ерөнхий танилцуулга болохыг оролцогчдод анхааруулж, энэхүү гарын авлагын 2 дугаар хэсэгт дэлгэрэнгүй заах болохыг мэдэгдэнэ. 3. Хичээл нь 50 минут үргэлжлэх бөгөөд төгсгөл хэсэгт нь багийн сорилтой болохыг мэдэгдэнэ үү. 4. Дараах материалыг танилцуулна уу. |

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаар юу гэж заасан байдаг вэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх хамгийн өндөр түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн стандартыг тусгасан олон улсын баримт бичиг

юм. Эдгээр стандартыг 17-21 дүгээр зарчим дээр дэлгэрэнгүй заасан. Заримдаа хүний эрхийн магадлан шинжилгээг “таньж мэдэх, үйлдлээр харуулах” үйл явц гэж нэрийддэг бөгөөд – энэ нь аливаа байгууллага хүний эрхийн эрсдэлээ “таньж мэдэх” арга хэрэгсэл бөгөөд мөн хүний эрхийн эрсдэлийн асуудлаар ямар арга хэмжээ авч буйг “харуулах” үйл явц гэж ойлгож болно.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь аливаа байгууллага нь хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөлөөс урьдчилан сэргийлж, гарсан сөрөг нөлөөллийг хэрхэн шийдвэрлэж буйгаа тайлбарлах ёстой гэж заадаг. Энэхүү ажлыг хэрэгжүүлэх зорилгоор бизнесийн байгууллага нь дараах дөрвөн үе шатаас бүрдэх хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх ёстой:

1. Хүний эрхэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй болон нөлөөлсөн бодит эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх
2. Үнэлгээний үр дүнд илрүүлсэн хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл дээр арга хэмжээ авах
3. Хариу арга хэмжээ нь үр дүнтэй байгаа эсэхэд хяналт тавьж, нягтлах
4. Сөрөг нөлөөллийг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар тайлбарлаж, гарсан аливаа үр дүнг олон нийтэд мэдээллэх

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээгээр зөрчил гарсан нь тогтоогдвол зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээг тухайн байгууллага авах шаардлагатай (22 дугаар зарчим).

❖ Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхийн өмнө ямар хүчин зүйлсийг харгалзаж үзэх хэрэгтэй вэ?

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагаа болон бизнесийн түншлэлээс бий болж буй аливаа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ, түүний үйл ажиллагаатай шууд холбоотойгоор үүдэн гарсан хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөллийг хамруулж авч үзэх ёстой (17а, 19 дүгээр зарчим).

Аливаа байгууллагын үйл ажиллагааны арга барил нь ямагт өөрчлөгдөж байдаг шиг эрсдэл болон сөрөг нөлөөлөл нь мөн өөрчлөгддөг тул хүний эрхийн магадлан шинжилгээг тогтмол зохион байгуулах нь зүйтэй (17в зарчим).

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхдээ олон талын оролцогчдын оролцоог хангах нь чухал юм (18 дугаар зарчим). Хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөлөө

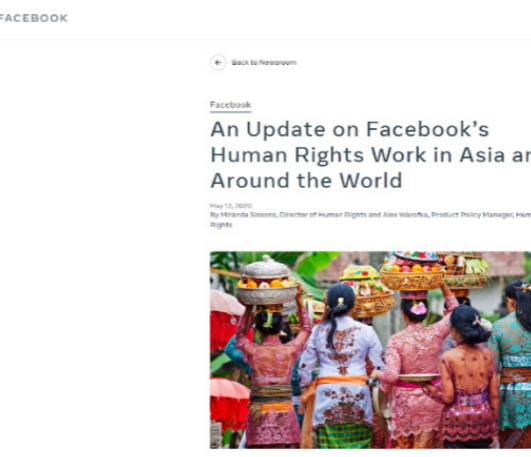
бүрэн үнэлэхийн тулд бизнесийн байгууллага нь оролцогч талуудтай шууд уулзалт хийж, тэдний асуудлыг сонсож ойлгох эрмэлзэлтэй ажиллах ёстой.

Бизнесийн байгууллага нь үнэлгээний ажлаас гарсан санал зөвлөмжийг үйл ажиллагааны чиг үүрэг, үйл явцдаа **тусгах** ёстой (19 дүгээр зарчим). Хүний эрхийн магадлан шинжилгээгээр илрүүлсэн хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг шийдвэрлэхэд шаардлагатай чиг үүргийг ажилтнууд болон, нэгж, хэлтэс, газарт хариуцуулахын зэрэгцээ дараах үйл ажиллагаануудад мөн тусгана:

- + Шийдвэр гаргах үйл явцад
- + Хүний эрхийн бодлого, дүрэм журмыг мөрдөж хэрэгжүүлэхэд, эрсдэлийг бууруулах, зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үйл ажиллагааны төсвийн төлөвлөлтөд
- + Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний зөвлөмжийн хэрэгжилтэд хяналт тавьж, бусад үйл ажиллагаатай нийцүүлэхэд

Хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг шийдвэрлэж байгаа эсэхийг хянан шалгах үүднээс бизнесийн байгууллагууд авч буй хариу арга хэмжээ нь хэр үр дүнтэй байгааг **хянах** нь зүйтэй (20 дугаар зарчим). Дараах байдлаар хяналт тавих:

- + Чанарын болон тоон шалгуур үзүүлэлт ашиглах
- + Байгууллагын дотоод эх сурвалж болох ажилтнууд, мөн эрх нь зөрчигдсэн иргэд зэрэг гадаад оролцогч талуудтай харилцаж тэдний саналд тулгуурлах
- + Бизнесийн байгууллагууд нь хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээгээ хэрхэн хийх, ялангуяа эрх нь зөрчигдсэн сонирхогч талууд болон тэдний нэрийн өмнөөс гаргасан гомдол асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар нийтэд мэдээлэл өгөхөд бэлэн байх шаардлагатай (21 дүгээр зарчим).



Нестле компани бизнесийн үйл ажиллагаандаа хүний эрхэд нөлөөлөх байдалд үнэлгээ хийсэн туршлага. Дараах холбоосоор орж үзнэ үү: www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate-social-responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf

Фейсбүүк компанийн хийсэн үнэлгээг дараах холбоосоор орж үзнэ үү: about.fb.com/news/2020/05/human-rights-work-in-asia

Аливаа бизнесийн байгууллага нь бодлого, үйл явцдаа хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хариуцлагаа тусгаснаар бодит байдал дээр хүний эрхийг хүндэтгэж ажиллах ёстой гэдгээ мэддэг, мөн хүндэтгэж буйгаа ч харуулах боломжтой юм.

“Харуулах” гэдэгт өмнө нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэн эрх нь зөрчигдсэн этгээдүүдэд болон хөрөнгө оруулагч гэх бусад холбогдох талуудад ч ил тод байдал, хариуцлагын механизмтай гэдгээ харуулахыг хэлнэ. Ингэснээр дээрх оролцогч талуудтай итгэлцлийг бий болгож буй хэрэг юм.

Бизнесийн байгууллагуудад зориулсан менежментийн чиг үүргийн болон тогтсон журмын стандартчилал, үйл ажиллагааны тайлагналын талаарх зааврыг, Олон улсын стандартчиллын байгууллага (Organization for Standardization), Даяар тайлагнах санаачлага (Global Reporting Initiative) болон НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын Тайлагнах хүрээ (UNGPs Reporting Framework) зэрэг бусад эх сурвалжуудад тусгасан байдаг.

❖ Хүний эрхийн магадлан шинжилгээгээр хүний эрхийн зөрчил илэрвэл яах вэ?

Бизнесийн байгууллага нь өөрсдөө сөрөг нөлөөлөл үзүүлсэн эсвэл сөрөг нөлөөллийг улам дордуулахад оролцсон гэдгээ тогтоосон бол хууль, эрх зүйн зохицуулалтын дагуу зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх арга хэмжээ авах, эсвэл эрхийг сэргээн эдлүүлэхэд хамтран ажиллах хэрэгтэй (22 дугаар зарчим).

❖ Яагаад, ямар тохиолдолд өндөржүүлсэн магадлан шинжилгээ хийх ёстой вэ?

Бизнесийн байгууллага нь зэвсэгт мөргөлдөөнтэй бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулж байгаа эсвэл тухайн бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулж буй ханган нийлүүлэгч байгууллагатай хамтран ажиллаж байгаа тохиолдолд өндөржүүлсэн магадлан шинжилгээ хийнэ.

НҮБ-ын Ажлын хэсгийн “Бизнес, хүний эрх ба дайн, зөрчилт мөргөлдөөнд нэрвэгдсэн бүс нутаг: далайцтай арга хэмжээ авахын төлөө” тайланд дайн, зэвсэгт мөргөлдөөнтэй улсад үйл ажиллагаа эрхэлж буй бизнесийн байгууллага нь олон улсын хүмүүнлэгийн хуульд заасан шаадлага, стандартыг дагаж, хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэгтэй хэмээн заасан⁶. Дайн, зэвсэгт мөргөлдөөнтэй улсад гарсан хүний эрхийн зөрчил нь эрх нь зөрчигдсэн иргэдийн өмнө хүлээх олон улсын эрүүгийн үүрэг хариуцлага болон хувирдаг.

Бизнесийн байгууллагын ажил олгогч, ажилтнууд нь тухайн зөрчлийг бий болгосон хамсаатан гэх нөхцөл байдалд орохоос гадна олон улсын гэмт хэрэг үйлдэхийг захиалсан гэдгээр шүүгдэх магадлалтай юм. Аливаа улсын газар нутаг нь харийн улсын үндэслэлгүй дайралт, цэргийн эзлэн түрэмгийлэлд байгаа тохиолдолд ч мөн дээрх дүрмийн дагуу олон улсын хуулийн хариуцлага хүлээлгэдэг⁷.

6. 12 дугаар зарчмын тайлбарыг харна уу.
7. Дараах холбоосыг харна уу: www.icrc.org/en/document/occupation; Хуурай замын дайны үед төвийг сахисан улс, этгээдийн эрх, үүргийн тухай 1907 оны Гаагын Конвенц, 42 дугаар зүйл.

Төр болон бизнесийн байгууллага нь зөрчилдөөн гаргах өдөөгч хүчин зүйлсийг илрүүлж, зохих төлөвлөгөө гаргахыг заасан⁸. Өдөөгч хүчин зүйлст дараах зүйлс орно:

1. Зэвсэгт мөргөлдөөн, нийгмийн тогтворгүй байдлын бусад шинж байх
2. Төрийн бүтэц сул эсвэл төрийн бүтэцгүй байх
3. Олон улсын хүний эрх болон хүмүүнлэгийн хуулийн томоохон зөрчилтэй байх
4. Дараах шинж тэмдэг нь нөхцөл байдал хүндрэхийн илрэл байж болно:
 - а. Зэвсгийн нөөцийг цуглуулах гэх мэт массыг хамарсан хүчирхийлэл үйлдэхээр зэхсэн алхмууд
 - б. Онц байдлын тухай хууль гаргасан эсвэл онц байдлын аюулгүй арга хэмжээ авсан
 - в. Нэн чухал төрийн байгууллагын үйл ажиллагааг хаах, тэр нь тасалдах
 - г. Үндэстэн угсаа, шашин шүтлэг болон бусад зүйлсээр хэт улс төржих
 - д. Аливаа нэг бүлгийн эсрэг үзэн ядсан үг хэллэг хэрэглэх, өдөөн хатгалт хийх нь ихэссэн

❖ **Бизнесийн байгууллага өндөржүүлсэн магадлан шинжилгээг хэрхэн хийх вэ?**

Дайн, зэвсэгт мөргөлдөөний нөхцөл байдалд хүний эрхийн магадлан шинжилгээг зөрчилдөөнд мэдрэмжтэй аргаар зохион байгуулах хэрэгтэй. Ингэхийн тулд аливаа бизнесийн байгууллага нь дараах гурван үе шат бүхий алхам дээр анхаарах ёстой:

1. Зөрчилдөөний үндсэн шалтгаан, түүнийг өдөөгч хүчин зүйлсийг илрүүлэх
2. Тухайн зөрчилдөөнд оролцож буй талуудыг тодорхойлж, тэдний зорилго, хүчирхийлэл үйлдэх чадавх, боломжийг тогтоох
3. Өөрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нь тухайн зөрчилдөөн, түүний оролцогч янз бүрийн талуудын харилцаанд хэрхэн нөлөөлж байгааг илрүүлж, байдлыг улам хурцадмал болгох магадлалтай эсэхийг олж тогтоох

❖ **Зөрчилт мөргөлдөөний нөхцөл байдалд бизнесийн байгууллага нь ямар эрсдэл, сөрөг нөлөөллөө нэн тэргүүнд шийдвэрлэхээ хэрхэн эрэмбэлэх вэ?**

⁸ Хүний эрх, үндэстэн дамнасан корпорац, бусад бизнесийн байгууллагын асуудал хариуцсан ажлын хэсгийн тайлан, "Бизнес, хүний эрх, дайн зөрчилдөөнтэй бүс нутаг: далайцтай арга хэмжээний төлөө", 2020 оны 7 дугаар сарын 21, А/75/212

Энэ тохиолдолд бизнесийн байгууллага нь мөргөлдөөн бий болох магадлал, түүний үр дагаврыг тооцож асуудлыг эрэмбэлж авч үзэх шаардлагатай:

1. Тухайн асуудал нь мөргөлдөөн эсвэл илүү хурцадмал байдал бий болгох хэр магадлалтай вэ?
2. Тухайн зөрчилт мөргөлдөөний хүний эрхэд учруулах эрсдэлийн үр дагавар хэр хор уршигтай вэ?


Хэлэлцүүлэг

Хүний эрхийг хүндэтгэхэд ямар саад бэрхшээл тулгардаг вэ?

2 дугаар тулгуур зарчмын зүйл заалтыг дагаж мөрдөхөд ямар саад бэрхшээл байгаа вэ?

Сорил

Хэргээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 1 – Module 3 – Session 4 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.



2 дугаар тулгуур зарчимд зааснаар дараах зүйлсийн аль нь бизнесийн хүний эрхийг хүндэтгэж байгаагаа харуулах арга биш вэ?

- А. Хүний эрхийн бодлого гарган хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг амлалтаа харуулах
 - Б. Бизнес ба хүний эрхийн үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг боловсруулах
 - В. Хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлж, хариу арга хэмжээ авах механизмыг бий болгох
 - Г. Дотоодын хууль тогтоомжийг чанд сахих
- Зөв хариулт нь **Б**. Үндэсний үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг оролцогч талуудын оролцоотойгоор засгийн газар тогтоож батлана. Зарим оролцогчид Г хариулт дахь өгөгдлийг зөв гэж үзэн дотоодын хууль тогтоомжийг дагаж мөрдсөн ч хүний эрхийг бүрэн хүндэтгэж чадахгүй гэж үзэж болох ч энэхүү асуултын хамгийн оновчтой хариулт нь Б.

Дараах өгүүлбэрийн аль нь хамгийн оновчгүй вэ?

- А. Бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийг хүндэтгэх асуудлаар ямар ажил хийсэн тухайгаа олон нийтэд мэдээлэх нь зүйтэй.
- Б. Бизнесийн байгууллага нь өөрийн шууд






үйлдлээр эсвэл дам байдлаар сөрөг нөлөөлөл үзүүлсэн, эрхийг нь зөрчсөн иргэдийн эрхийг сэргээн эдлүүлэх ёстой.

В. Дотоодын хууль тогтоомжийг бүрэн дагаж, мөрдсөнөөр бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийг бүрэн төгс хүндэтгэнэ.

Г. Хүний эрхийн бодлогыг бизнесийн байгууллагын хамгийн өндөр түвшинд батлах ёстой.

Зөв хариулт нь **В**. Дотоодын хууль тогтоомжийг сахин биелүүлсэн ч хүний эрхийг хүндэтгэх нөхцөл бүрэн бүрдээгүй байж болох талтай.

Хичээл 5. 3 дугаар тулгуур зарчим – Төр ба бизнес – зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын хүртээмжтэй байдал (25-28 дугаар зарчим)

| | |
|---|--|
|  | 50 минут |
|  | 3 дугаар тулгуур зарчмын цар хүрээний талаар оролцогчид ойлголттой болно. |
|  | Хичээл лекц хэлбэрээр эхлэн хэлэлцүүлгээр өндөрлөнө. |
|  | Энэхүү хичээлээр оролцогчид 3 дугаар тулгуур зарчмын талаар ерөнхий ойлголттой болно. Зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизм, хүний эрхийг сэргээх аргын талаар дэлгэрэнгүй тайлбарлахгүй болохыг анхаарна уу. Сургагч багш та хичээлийн өмнө НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газраас гаргасан НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын дэлгэрэнгүй тайлбар, түгээмэл асуултуудтай танилцаж (ohchr.org/documents/publications/faq_principlesbusinesshr.pdf) оролцогчдын асуултад хариулах бэлтгэл хангана уу. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Энэ хичээлд НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 3 дугаар тулгуур зарчмыг танилцуулах бөгөөд энэ нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх тухай юм. 2. Хичээл нь 50 минут үргэлжлэх бөгөөд төгсгөлд нь хэлэлцүүлэг хийнэ. 3. Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын хүртээмжтэй байдлын талаарх энэхүү хичээл нь сургалтын 1 дүгээр хэсгийн сүүлийн хичээл болохыг оролцогчдод мэдэгдэнэ. 4. Дараах материалыг танилцуулна уу. |

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын хүртээмжтэй байдал гэж юу вэ?

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизм хүртээмжтэй байх нь хүн эрхээ бүрэн эдлэхэд зайлшгүй байх ёстой шалгуурын нэг юм.

Зөрчигдсөн эрхийг дараах маягаар сэргээн эдлүүлж болно: **уучлалт гуйх, нөхөн олговор олгох, нөхөн сэргээх, мөнгөн болон мөнгөн бус төлбөр өгөх, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх** болон шүүхийн хориг эсвэл дахин зөрчил гаргахгүй гэсэн

баталгаа гаргуулах замаар ирээдүйд гарах хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх юм.

Кока кола (coca cola)компани нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх талаар тэмдэглэхдээ: “Бид хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил гаргасан эсхүл гаргахад дам байдлаар оролцсон тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх болон хамтран ажиллахад ямагт бэлэн байдаг. Манай байгууллагын механизм нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх бусад боломж, арга хэрэгсэлд нээлттэй ханддаг.



Эх сурвалж: Кока кола компанийн хүний эрхийн тайлантай дараах холбоосоос танилцаж болно www.coca-colacompany.com/content/dam/journey/us/en/responsible-business/better-shared-business-landing/human-rights-report-2016-2017-tccc.pdf

ПепсиКо(PepsiCo) компани Хүний эрхийн вэб хуудсандаа мэдээлэхдээ: “Бидний бодлого, хөтөлбөр нь нэмүү өртгийн сүлжээнд гарч болзошгүй бүхий л сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлж чадахгүй байж болохыг хүлээн зөвшөөрч, тухайн сөрөг нөлөөллийг бид бий болгосон эсвэл түүнд дам байдлаар оролцсон тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг үр дүнтэй аргаар сэргээн эдлүүлэхийг зорих бөгөөд бидний үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ хүргэхэд хамтран ажилладаг ханган нийлүүлэлтийн байгууллага зэрэг бүхий л түнш байгууллагыг мөн адил алхам авахыг уриална.”

Юнилевер (Unilever) компани нь Хүний эрхийн

дараах тунхаглалыг гаргасан: “Хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил бий болсон тохиолдолд бид байгууллагын гомдол барагдуулах механизмаар дамжуулан хүний эрхийг сэргээхийн төлөө ажиллахыг чухалчилдаг.”

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын хүртээмжтэй байдлыг хэн хангах үүрэгтэй вэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн ажлын хэсэг нь аливаа хувь хүн “зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизмыг эрж олох, хангах, хүчин төгөлдөр байлгах олон төрлийн гарцтай байх ёстой” гэж заасан (25-31 дүгээр зарчим).

Үүнд үйл ажиллагаанд суурилсан гомдол барагдуулах механизм гэх мэт шүүхийн бус журмаар шийдвэрлэх механизм багтана.

Шүүхийн журмаар ба шүүхийн бус журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизм нь “бодитой үр дүнтэй аргаар хүний эрхийг сэргээх” чадвартай байх шаардлагатай.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад төр болон бизнес аль алинд нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмыг нэвтрүүлэх хэрэгтэй гэж тусгасан:

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмаар дамжуулан хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүргийг 25-28 дугаар зарчимд заасан.

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын хүртээмжтэй байдлыг хангах бизнесийн хариуцлагыг 29-30 дугаар зарчимд заасан.

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын үр дүнтэй байдлыг үнэлэх шалгуурыг НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 3 дугаар тулгуур зарчмын 31 дүгээр зарчимд заасан.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн ажлын хэсэг нь шүүхийн бус журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизм нь гомдол гаргагчдын сонголт, өөрөө засан тогтнох эрх болон хараат бус байдлыг нь сайжруулах боломжтой ба эрхээ ямар байдлаар сэргээлгэх боломжийг нь өгдөг гэж үздэг.

Хүний эрхийг сэргээх төрийн механизм гэж юу вэ?

25 дугаар зарчмын нэмэлт тайлбарт ийнхүү заасан: “бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой гарсан хүний эрхийн зөрчлийг төр хянаж, шийдвэрлэх,

хариуцлага хүлээлгэх арга хэмжээ авахгүй бол хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг нь сул эсвэл огт хэрэгжихгүй байгааг харуулж байгаа юм.”

Төр нь “шүүх, захиргаа, хуулийн болон бусад зохих арга замаар” иргэний зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх ёстой (25 дугаар зарчим). Өөрөөр хэлбэл төр нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх олон төрлийн механизмтай бөгөөд тэдгээрийг ерөнхийд нь хоёр төрөлд хувааж болно:

- + Төрийн шүүхийн журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизм
- + Төрийн шүүхийн бус журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх, гомдол барагдуулах механизм (жишээ нь яам, агентлагийн шийдвэр гаргах нэгж, хороо эсвэл Хүний эрхийн үндэсний байгууллага)

27 дугаар зарчимд төр нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдсэн хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэх шүүхийн байгууллагын үр дүнтэй байдлыг хангах ёстой гэж заасан. Эдгээр механизмын хүртээмжтэй байдлыг хангахын тулд үйлчилгээ авахад хүндрэл учруулж буй бүхий л эрх зүйн, практикийн болон бусад саад бэрхшээлийг бууруулахын төлөө төр ажиллах шаардлагатай.

Түүнчлэн төрийн зүгээс шүүхийн журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизмын зэрэгцээ шүүхийн бус журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизмыг байгуулах нь зүйтэй. 27 дугаар зарчимд мөн ингэж заасан: “Бизнесээс үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийг шийдвэрлэх цогц үйл ажиллагааны хүрээнд төр нь шүүхийн бус журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх, гомдол барагдуулах үр дүнтэй, зохих механизмыг байгуулна.”

Кейс судалгаа

Пээрапол (Peearopol) уул уурхайн компани ба Као Куха олон нийтийн эрхийн сүлжээний хэрэг (Тайланд)

Тайланд улсын Као Куха бүс нутагт байрлах “Као Куха олон нийтийн эрхийн төлөөх сүлжээ” байгууллагын гишүүд [“шүүгдэгчид”] Пээрапол уул уурхайн компанийн үйл ажиллагааг эсэргүүцэж, жагсаал цуглаан зохион байгуулан тус компанийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй асар их хэмжээний тоосжилт болон байгаль орчны бусад хор хохирлын талаар гомдол гаргасан. Тус байгууллагын гишүүд нь компанийн уул уурхайн үйл ажиллагаа явуулах эрхийг цуцлах хүсэлт бүхий захидлыг Ерөнхий сайдад илгээж, төрийн албан тушаалтнуудын эсрэг гомдол Омбудсмены газарт гаргасан.

Үүний хариуд 2011 онд Пээрапол компани нь тус байгууллагын есөн гишүүнийг компанийн нэр хүндэд халдсан хэмээн, 64,000,000 Тайланд батт (хоёр сая гаруй ам.доллар)-ын хохирол барагдуулах төлбөр шаардсан шаардлагыг Иргэний эрхийн зөрчлийн тухай хуулийн дагуу дотоодын шүүхэд хүргүүлсэн. Шүүх хурал болохоос өмнө тус компани дээрх гомдлоо татаж авсан. Үүний хариуд, олон нийтийн сүлжээний байгууллагын гишүүдээс тухайн компани нь тэдний нэр төр, алдар хүндэд халдсан гэж дээд шүүхэд гомдол гаргаж, гомдлоо амжилттай шийдвэрлүүлсэн. Дээд шүүх тус байгууллагын гишүүдийн жагсаал цуглаан зохион байгуулах, гомдол гаргах эрхийг нь хамгаалж, тэдний талд хэргийг шийдвэрлэжээ. Түүнчлэн дээд шүүх нь дээрх иргэд гагцхүү эрхээ эдэлж буй хэрэг гэж дүгнэсэн бөгөөд компани нь хууль зөрчиж, тэдний нэр төр, эрүүл мэнд, ялангуяа “сэтгэцийн эрүүл мэнд”-д хохирол үзүүлсэн учраас тэдний гомдол, хохирлыг барагдуулах шаардлагатай гэсэн шийдвэр гаргажээ.

Эх сурвалж: Пээрапол уул уурхайн компани ба Као Куха олон нийтийн эрхийн сүлжээ байгууллагын хэрэг (2013), business-humanrights.org/sites/default/files/documents/2020CLAAnnualBriefing_SLAPPSSEA_Final.pdf

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэхээр уул уурхайн компанийн эсрэг шүүхэд хандсан энэхүү шүүхийн жишээнд, Тайландын Дээд Шүүх нь “Као Куха олон нийтийн эрхийн сүлжээ” байгууллагын гишүүдийн талд хэргийг шийдвэрлэж, тэдний жагсаал цуглаан зохион байгуулах эрх болон компаний эсрэг албан ёсны гомдол гаргах эрхийг хангаж өгсөн. Түүнчлэн дээд шүүх нь дээрх иргэд гагцхүү эрхээ эдэлж буй хэрэг гэж дүгнэсэн бөгөөд компани нь хууль зөрчиж, тэдний нэр төр, эрүүл мэнд, ялангуяа “сэтгэцийн эрүүл мэнд”-д хохирол үзүүлсэн учраас тэдний гомдол, хохирлыг барагдуулах шаардлагатай гэсэн шийдвэр гаргажээ.

Эх сурвалж: Бизнес ба хүний эрхийн мэдээллийн бааз, Эүүн өмнөд Ази дахь шүүгдэгчдийг хамгаалж, хорлонтой шүүх хэргийг сорих нь (2020), media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/2020CLAAnnualBriefing_SLAPPSSEA_Final.pdf

Зөрчигдсөн эрхийг дараах төрлийн арга хэмжээг авч сэргээж болно: уучлалт гуйх, нөхөн төлбөр төлөх, нөхөн сэргээх, мөнгөн бус төлбөр өгөх, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх болон ирээдүйд хүний эрхийн зөрчлийг дахин гаргахгүй гэх баталгаа гаргах.

🌱 Зөрчигдсөн эрхийг шүүхийн бус журмаар сэргээн эдлүүлэх механизм нь юу байж болох вэ?

- + Хүний эрхийн үндэсний байгууллагууд (ХЭҮБ)
- + Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэсний зохицуулагч
- + Засгийн газрын агентлагууд

- + Бие даасан байгууллагууд
- + Хөдөлмөрийн шүүх
- + Омбудсмен
- + Засгийн газрын өргөдөл, гомдол хүлээн авах газар, алба

Кейс судалгаа: Шүүхийн бус, төрийн оролцоотой зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизм

6. Дүгнэлт

Бангладеш улсын нийслэл Дакка хотноо баригдсан Рана плаза барилга 2013 оны 4 дүгээр сарын 24-ний өдөр нуржээ. Тус барилгад олон тооны оёдлын компани үйл ажиллагаа явуулж байсан бөгөөд тэдгээрийн нэг нь тус барилгын хариуцагч PWT группт бүтээгдэхүүн нийлүүлдэг Нью Вэйв Стайл компани байсан. Энэ ослоор нийт 1138 хүн нас барж, 2000 гаруй хүн бэртэж гэмтсэн.

Цэвэр хувцасны кампанит ажил (Clean Clothes Campaign) нэртэй хувцасны үйлдвэрийн хамгийн том холбоо болон Актив Форбругер (Active Forbrugere) байгууллагуудаас барилгын эзэмшигч PWT Групп нь Нью Вэйв Стайл компаний шаардсан ажлын таатай нөхцөл болон ажлын байран дахь эрүүл, аюулгүй орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн зохих магадлан шинжилгээг хийгээгүй гэсэн гомдлыг Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэсний зохицуулагчид гаргасан (OECD National Contact Point). Дагах ёстой стандартын талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах бичиг баримтаас үзнэ үү: Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорацийн зөвлөмж, 2 дугаар бүлэг (Ерөнхий бодлого, дүрэм журам), 4 дүгээр бүлэг (Хүний эрх), 5 дугаар бүлэг (Ажил эрхлэлт, аж үйлдвэр дэх харилцаа).

Гомдол гаргагч байгууллагууд нь PWT Группийг барилга нурахаас урьдчилан сэргийлэх зохих магадлан шинжилгээг хийгээгүй, Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорацийн зөвлөмжийг зөрчсөн гэв.

Гомдлыг PWT Групп хүлээж авахгүйгээ мэдэгдэж, Нью Вэйв Стайлын нөхцөл байдлыг шийдвэр гаргах ажиллагаа, эрсдэлийн механизмаараа тогтмол үнэлж, тав тухтай аюулгүй ажлын байрыг хангасан гэж мэдэгдсэн.

7.Зөвлөмж

Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэсний зохицуулагч нь (NCP) хариуцагч PWT группт менежмент ба эрсдэлийн үнэлгээний дотоод дүрэм журмаа шинэчилж, Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорацийн зөвлөмжийн 2 дугаар бүлгийн дагуу өөрсдийн ханган нийлүүлэгч байгууллагатай холбоотойгоор магадлан шинжилгээ хийхийг зөвлөсөн.

Түүнчлэн PWT Групп нь компанийн нийгмийн хариуцлагын бодлогоо Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорацийн зөвлөмжид нийцүүлэх ялангуяа хүний үндсэн эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн зүйл заалттай нийцүүлэх хэрэгтэй гэж зөвлөмжид тусгасан.

PWT группт ханган нийлүүлэгч байгууллагуудынхаа өөрийгөө үнэлсэн үнэлгээг салбарын болон тухайн улс орон дахь эрсдэлийн дүн шинжилгээтэй уялдуулан үнэлж, түүн дээрээ үндэслэн аль нөхцлийг нь нарийвчлан хянаж шалгах хэрэгтэйг сонгохыг зөвлөсөн. Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэсний зохицуулагч (NCP) нь PWT Группийг зохих ёсны тайлан, мэдэгдлийг цаг тухайд нь гаргаж, гарч болзошгүй эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэхэд ханган нийлүүлэгч байгууллага нь ямар арга хэмжээ авсныг мөн танилцуулахыг зөвлөсөн (Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Үндэстэн дамнасан корпорацийн зөвлөмжийн 2 дугаар бүлгийн 10 дугаар мөр дэх өгүүлбэр 4 дүгээр бүлгийн 5 дугаар мөр дэх өгүүлбэр, түүний 45 дахь тайлбарыг үзнэ үү).

Түүнчлэн Үндэсний зохицуулагчаас (NCP) PWT Группт менежмент ба эрсдэлийн тогтолцоондоо байгууллагын ёс зүйн дүрмээ системтэйгээр тусгаж хэрэгжүүлэх хүчин чармайлтаа үргэлжлүүлэхийг зөвлөсөн.

Бангладеш дахь Рана плазацийн барилга нурсны дараа иргэний нийгмийн байгууллагууд Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Дани Улс дахь Үндэсний зохицуулагчид гомдол гаргаж, тус барилгын эзэмшигч нь ЭЗХХАБ-ын Үндэстэн дамнасан корпорациудад зориулсан удирдамжид нийцүүлэн хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийгээгүй болохыг мэдэгдсэн. Хэргийг шалгаж PWT Групп нь гэм буруутай болохыг тогтоож байгууллагын менежментийн тогтолцоог дахин хянаж үзэх, ханган нийлүүлэгч байгууллага нь өөрийгөө үнэлэх үнэлгээ хийх болон бусад холбогдох арга хэмжээ

авахыг зөвлөсөн.

Эх сурвалж: Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Дани дахь Үндэсний зохицуулагчийн эцсийн тайлбар: "PWT Группийн үйл ажиллагааны талаарх Дани улсын "Цэвэр хувцасны кампанит ажил" ба "Идэвхтэй хэрэглэгчид" байгууллагуудын гаргасан тухайлсан дүгнэлт, businessconduct.dk/file/631421/mi-final-statement.pdf

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх гэдэг нь юу гэсэн үг вэ?

- + Хохирогчийн нөхцөл байдал сайжирсан байна.
- + Хохирогчийн нөхцөл байдал шууд сайжирсан байна.
- + Учруулсан хор хохиролд мөнгөн болон мөнгөн бус олговор олгосон байна.
- + Эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн байна.
- + Зөрчлийг дахин давтахгүй байх баталгаа гаргасан байна.
- + Буруу үйлдэл хийснээ хүлээн зөвшөөрсөн мэдэгдэл гаргаж, уучлалт гуйх (бизнесийн байгууллагын зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизмын асуудал хариуцсан төлөөлөл гаргавал сайн)

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэхэд ямар саад бэрхшээл тулгардаг вэ?

- + Зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизмын талаарх олон нийтийн мэдлэг ойлголт доогуур
- + Зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэхэд зардал чирэгдэл их, олон шат дамжлагатай байх нь хүртээмжтэй байдлыг хязгаарладаг
- + Мэргэжлийн ба санхүүгийн дэмжлэг байхгүй
- + Холбогдох талууд буюу бизнесийн байгууллага, эрх нь зөрчигдсөн иргэдийн эрх мэдлийн түвшин нь хэт ялгаатай, тэнцвэргүй
- + Шүүх болон гомдол барагдуулах бусад механизмууд тухайлан Үндэсний зохицуулагчийн хүчин чадал, мэдлэг чадавх хангалтгүй
- + Нийтийн ашиг сонирхолтой холбоотой хэрэг маргааны эсрэг стратегийн зорилготой нэхэмжлэл гомдол гаргах нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмыг сулруулдаг
- + ХЭҮБ-ууд нь гомдол шийдвэрлэх механизмтай боловч гомдол ихтэй тул ачаалалтай байдаг
- + Зарим нөхцөл байдалд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд хэд хэдэн нэхэмжлэгч хамтран оролцохыг зөвшөөрдөггүй
- + Хэрэг нь хилийн чанадад буюу тухайн улс

орны нутаг дэвсгэрээс гадна болсон гэдгээр нэхэмжлэгчид хүндрэл бэрхшээл үүсдэг.

Бизнесийн байгууллагад суурилсан зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизм гэдэг нь юу гэсэн үг вэ?

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмаар дамжуулж хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн үүрэг хариуцлагыг 29-31 дүгээр зарчимд тусгасан.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь бизнесийн байгууллагууд, аж ахуйн нэгжүүдээс үйл ажиллагааны түвшинд гомдол барагдуулах механизм байгуулахыг шаарддаг (29-31 дүгээр зарчим).

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад зааснаар гомдол гэдгийг хуулиар, гэрээгээр, шууд болон шууд бус амлалтаар, ёс заншлаар эсвэл шударга ёсны ойлголтоор эдлэх ёстой эрх нь хөндөгдөж аливаа хувь хүн эсвэл бүлгийн хувьд шударга бус санагдаж буй ойлголт гэж тайлбарласан.

Бизнесийн байгууллагын түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм нь олон талуудтай ярилцаж хэлэлцэж, оролцоог хангах зохицуулалттай байх ёстой бөгөөд байгууллага нь дангаараа өөрийгөө шүүж, асуудлыг шийдвэрлэж болохгүй.

| Гомдлын тайлан ба төрөл Нэгж: тайлангийн тоо | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Гомдлын төрөл | 2017 | 2018 | 2019 |
| Ажиллах нөхцөл | 3,894 | 4,467 | 4,015 |
| Ажиллах орчин | 4,403 | 4,165 | 2,941 |
| Хамт олны харилцаа | 2,414 | 2,362 | 2,910 |
| Эрүүл мэнд, аюулгүй байдал | 1,755 | 1,184 | 1,350 |
| Ажил солих | 550 | 440 | 456 |
| Байгууллагын өөрчлөлт | 139 | 115 | 71 |
| Дарамт | 64 | 63 | 68 |
| Ялгаварлан гадуурхалт | 36 | 18 | 17 |
| Нийт тоо | 13,255 | 12,814 | 11,828 |

Дээрх тоо нь 2016-19 оны хооронд Самсун байгууллагын хүлээж авсан нийт гомдол, төрлөөр. Самсун электроникс, Тогтвортой байдлын тайлан, 2020: images.samsung.com/is/content/Samsung/p5/uk/aboutsamsung/pdf/sustainability_report_2020_en_f.pdf

Бизнесийн байгууллагын түвшин дэх зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх гомдол барагдуулах механизмтай байхын ач холбогдол, сорилт бэрхшээл нь юу вэ?

Байгууллагын зүгээс тогтмол хийгдэх хүний эрхийн магадлан шинжилгээний хүрээнд хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг илрүүлэхэд байгууллагын түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм нь үр өгөөжтэй байдаг.

Тухай бүрт нь бизнесийн байгууллага гомдол болон хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг шууд авч шийдвэрлэснээр дараа нь гарч болох өндөр эрсдэл бүхий хор хохирлоос урьдчилан сэргийлэх боломжийг байгууллагын гомдол барагдуулах механизм олгодог.

Тулгарах сорилт бэрхшээл:

- + Гомдол барагдуулах механизмыг тогтмол хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй, нэн ялангуяа жижиг компанийн хувьд
- + Хүний эрхийн асуудалтай хамааралгүй олон гомдол хүлээж авдаг
- + Хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой маргааныг шийдвэрлэх бүхий үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг оролцоог бууруулж болзошгүй

Зөрчигдсөн эрхийг үр дүнтэй сэргээн эдлүүлэх механизм ямар байх ёстой вэ?

31 дүгээр зарчимд заасны дагуу байгууллагын түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм нь оролцоо, харилцан яриан дээр үндэслэгдсэн байх ёстой. Эдгээр механизмыг боловсруулах үйл явцад тухайн бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагааны нөлөөнд өртөх магадлал бүхий холбогдох талуудыг оролцуулах нь зүйтэй. Мөн механизм нь дараах шалгуурт нийцсэн байх шаардлагатай:

- + Хууль ёсны: зорилтот бүлгүүдийн итгэлийг даасан, хэрэгжүүлэгч байгууллага нь хариуцлагатайгаар механизмын шударга байдлыг хангадаг.
- + Хүртээмжтэй: бүхий л оролцогч талууд нь дээрх механизмын талаар мэдээлэлтэй, байгууллагын зүгээс механизмд хандаж үйлчлүүлэхэд тодорхой саад бэрхшээлтэй тулгарч болзошгүй хүмүүст зохих дэмжлэг тусалцаа үзүүлдэг.
- + Тодорхой: алхам шат бүр нь тодорхой, хэр их хугацаа шаардагдах, ямар үйл явц, үр дүн гарч болох, хэрэгжилтийн явцыг хянах арга нь тодорхой байдаг.
- + Тэгш хүртээмжтэй: хэргийн оролцогч талууд нь гомдол шийдвэрлэх үйл явцад шударгаар, мэдээлэлтэй, хүндэтгэлтэй оролцох үүднээс тэдэнд шаардлагатай мэдээлэл, зөвлөгөө,

мэргэжлийн дэмжлэг тусалцааг үзүүлдэг.

- + Ил тод: механизмын үр дүнтэй байдалд итгэлцлийг бий болгох үүднээс талуудад гомдол шийдвэрлэлтийн явцын талаарх хангалттай мэдээллийг тогтмол өгч нийтийн ашиг сонирхолд нийцэхийн төлөө ажилладаг.
- + Хүний эрхэд суурилсан: гомдлын үр дүн, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх ажил нь олон улсын хүний эрхийн зохицуулалттай нийцсэн.
- + Тогтмол сайжирч байдаг: сайжруулах бүхий л боломжийг хайж, сурсан мэдсэн зүйлсээ тогтолцоондоо тусгадаг, ирээдүйн зөрчил, сөрөг нөлөөллөөс сэргийлэхийн төлөө ажилладаг.

Хэлэлцүүлэг

Байгууллага дахь механизм болон шүүхийн бус журмаар зөрчигдсөн эрх сэргээн эдлүүлэх механизмын хувьд та ямар туршлагатай вэ?

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмын хүртээмжтэй байдлыг хэрхэн сайжруулах вэ?

2 ДУГААР ХЭСЭГ: ХҮНИЙ ЭРХИЙН МАГАДЛАН ШИНЖИЛГЭЭ

ТОЙМ

1.1 Танилцуулга

Энэхүү гарын авлагын 2 дугаар хэсэг нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 2 дугаар тулгуур зарчмын 17-21 дүгээр зарчмыг голлон авч үзнэ. Мөн сургалтаар 22-24 дүгээр зарчимд заасан зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизм, өндөржүүлсэн магадлан шинжилгээ, тэргүүлэх чиглэлийг хэрхэн тогтоох талаар тайлбарлана.

1 дүгээр хэсэгт НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг өргөн хүрээнд тайлбарласан бөгөөд 2 дугаар хэсэг нь тус хичээлийг үргэлжлүүлнэ. **2 дугаар хэсэгт орсон сургалтын модулийг олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчмууд болон түгээмэл хэрэглэгддэг нэр томъёотой ойртуулж хүний эрхийн магадлан шинжилгээний үндсэн элементүүдийг илүү тодорхой болгохыг зорьсон юм.** Магадлан шинжилгээг шат шатаар хэрэгжүүлснээр аливаа бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээг бие дааж эхлүүлэх эсвэл өмнө нь байсан үнэлгээний үйл явц болон дагаж мөрдөх журамдаа нэмэлтээр оруулах замаар эхлүүлэх боломжийг олгож байна.

1.2 НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд

Хүний эрхийн зөвлөлөөс 2011 онд бүрэн дэмжигдэн батлагдсан энэхүү зарчим нь бизнесийн хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг илрүүлж, шийдвэрлэх арга замыг тусгасан олон улсын түвшинд хамгийн нэр хүндтэй баримт бичиг юм. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад "бизнесийн үйл ажиллагаанд хүний эрхийг хамгаалж, хүндэтгэж, ийм төрлийн үйл ажиллагаанаас үүдэн эрх нь зөрчигдсэн хувь хүн, иргэд эрхээ үр дүнтэйгээр сэргээн эдлүүлэх явдлыг хангах үүрэг, хариуцлагыг тодорхой зааж өгсөн."⁹ Энэхүү баримт бичиг нь 31 зарчмаас бүрдэх бөгөөд гурван тулгуур зарчмуудад хуваагдана:

1. Хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг
2. Хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлага
3. Бизнесийн үйл ажиллагаанаас шалтгаалан эрх нь зөрчигдсэн хувь хүн, иргэдэд төр ба бизнесийн байгууллагын зүгээс эрхээ сэргээх

боломж гарцыг гаргаж өгөх шаардлага

Сүүлийн хорин жилийн хугацаанд хариуцлагатай бизнесийг бий болгоход дээрх зарчмуудыг гаргаж ирсэн нь хамгийн чухал үсрэлт болсон гэж олон эрдэмтэн судлаачид үздэг. Гэхдээ **эдгээр зарчмууд нь шинэ хууль тогтоомж, дүрэм журам танилцуулж байгаа хэрэг биш** гэдгийг онцлох нь зүйтэй юм. Харин эдгээр зарчмууд нь **хүний эрхийн эрсдэлийг үнэлж**, менежмент хийхэд оролцоонд тулгуурласан арга, аргачлал, бодлогын уялдаа холбоо, наад захын мөрдөх стандарт болон **үйл ажиллагааны логик дарааллыг нь тусгаж өгсөн болно.**

1.3 Гарын авлагын бүтэц, 2 дугаар хэсэг

Зорилго

2 дугаар хэсэг дэх энэхүү сургалтын гол зорилго нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан олон улсын стандартын дагуу хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхийг бизнесийнхэнд заахад оршино.

Үүнээс гадна энэхүү сургалтаар оролцогчид:

- + НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаар үндсэн ойлголттой болно
- + Бизнесийн байгууллагууд хүний эрхийн эрсдэлийг хэрхэн илрүүлж, тэргүүлэх чиглэлээ тодорхойлоход суралцана
- + Менежментийн тогтолцоонд хүний эрхийг хэрхэн тусгахыг мэдэж авна

Зорилтот бүлэг

Сургалтын модулийн зорилтот бүлэг нь **бизнес эрхлэгчид** бөгөөд дээд болон дунд шатны удирдах албан тушаалтнууд эсвэл худалдаа, нийлүүлэлтийн сүлжээний менежмент, хууль, эрх зүй болон байгаль орчны тогтвортой байдлын асуудал хариуцсан мэргэжилтэн гэх зэрэг янз бүрийн албан тушаалтай хүмүүс байж болно. Гэхдээ энэхүү сургалт нь тусгайлан бизнес эрхлэгчдэд зориулсан сургалт биш бөгөөд НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд, нэн ялангуяа бизнесийн хүний эрхийн хариуцлагын талаар мэдлэгтэй болохыг хүсэж буй хүн бүрд үр өгөөжтэй. НҮБХХ-ийн зүгээс сургагч багш таныг оролцогчдын хэрэгцээ шаардлага, цаг завд нийцүүлэн сургалтын материалыг өөрчилж тохируулах буюу зөвхөн шаардлагатай гэж үзсэн модуль, сургалтын хэсгээ сонгон зааж болохыг сануулж байна.

Зохион байгуулалт

2 дугаар хэсэг нь хоёр модулиас бүрдэнэ:

Модуль 1: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний танилцуулга

Модуль 2: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн үе шат

Модуль 2-д хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай дараах үндсэн дөрвөн үе шатыг ерөнхийд нь авч үзсэн:







1. Хүний эрхэд учирч болзошгүй болон учирсан бодит сөрөг нөлөө, зөрчлийг илрүүлж, үнэлэх
2. Үнэлгээ, шинжилгээний явцад цуглуулсан мэдээлэл баримт дээр суурилан хариу арга хэмжээ авах
3. Хариу арга хэмжээ нь үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах
4. Сөрөг үр нөлөөг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар олон нийтэд мэдээлэх

Аргачлал

Сургалт нь илүү агуулга хүргэхийг зорьсон тул гол төлөв лекцэд суурилсан аргачлалтай байна. Сургагч багшид агуулгын талаар бүрэн ойлголт өгөхийн тулд гарын авлага нь олон төрлийн заавар зааварчилгаа, нэмэлт материал, кейс судалгаа, зураг, асуулт хариулттай билээ. Асуултыг тэмдгээр тэмдэглэсэн бөгөөд та энэхүү тэмдгийг харвал слайд руу орж тухайн асуултыг слайд хэлбэрээр танилцуулах боломжтой.

Сургалт нь мөн олон төрлийн цахим асуулга, сорил, багийн ажил болон бусад төрлийн идэвхжүүлэх дасгал ажилтай бөгөөд үүгээр дамжуулан оролцогчид агуулгын талаар илүү гүнзгийрүүлсэн ойлголттой болох боломжтой.





Гарын авлага нь дараах товч тэмдэглэлтэй болно:


| | |
|---|-------------------|
|  | Дасгал ажил |
|  | Хугацаа |
|  | Зорилт |
|  | Заах арга зүй |
|  | Багшийн тэмдэглэл |
|  | Дэс дараалал |

Дээр дурдсанчлан энэхүү гарын авлага нь доорх материалуудыг танилцуулах **зориулалтын**

9 Хүний эрхийн Дээд Комиссарын Газар (ХЭДКГ). Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаар түгээмэл асуугддаг асуултууд (2012).

Модуль 1: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний танилцуулга


| | |
|---|---|
|  | 120 минут (2 цаг) |
|  | Оролцогчид модулийн агуулгын талаар ерөнхий мэдээлэл, хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхэд шаардлагатай зүйлсийн талаар мэдээлэлтэй болно. |
|  | Модуль нь танилцах дасгалаар эхлэх бөгөөд хоёр хичээлтэй. Эхний хичээл нь 2 дугаар тулгуур зарчим дахь үндсэн зарчмуудыг танилцуулах бол хоёр дахь хичээл нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх дөрвөн үе шатыг танилцуулна. Модуль 2-т дөрвөн үе шатыг нь дэлгэрэнгүй тайлбарлана. |
|  | Зарим оролцогчид нь бизнесийн түншүүд, үйлчлүүлэгчдийн шаардлагаар байгаль орчны болон нийгэмд үзүүлэх нөлөө, үүрэг хариуцлагын аудит тогтмол хийдэг байж болох бөгөөд хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхэд улам их цаг, нөөц боллоцоо шаардагдана гэж болгоомжилж магадгүй юм. Харин бусад оролцогчид хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх сонирхолтой байж болох ч удирдлага, худалдан авалт эсвэл хүний нөөцийн хэлтсээсээ магадлан шинжилгээ хийх дэмжлэгийг хэрхэн авах вэ гэж санаа зовниж байж болно. Тийм учраас хичээлийн агуулгыг энгийн, ойлгомжтой заах нь чухал. Түүнчлэн НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд, тухайлан 2 дугаар тулгуур зарчим ба хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх ажлыг бизнесийн салбартай хамтран боловсруулсныг үе үе оролцогчдод мэдээлж байх нь чухал юм. Өөрөөр хэлбэл, сургалтын гарын авлагад тусгасан материалыг салбарын төлөөлөгчид дэмжиж, үр дүнтэй аргачлалтай гэж үнэлсэн. |
| | Хэрэв оролцогчид энэ тал дээр санаа зовнисон, тэр байтугай эргэлзсэн хэвээр байвал 1 дүгээр хэсгийн 1 дүгээр модулийн Бизнесийн жишээ бүхий хичээлийг заана уу. |

| | |
|---|--|
|  | <ol style="list-style-type: none">1. Сургагч багш өөрийгөө танилцуулах.2. Энэхүү хичээлээр бизнесийн байгууллагууд хүний эрхийн магадлан шинжилгээг зохион байгуулахад юу шаардлагатай болох талаар ойлголттой болохыг оролцогчдод мэдэгдэнэ.3. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний стандартыг заасан хамгийн өндөр түвшний олон улсын бичиг баримт болохыг мэдэгдэх. Эдгээр стандартыг Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллага гэх мэт олон улсын байгууллага, бизнесийн холбоод, компаниуд хэрэгжүүлж байна.4. Сургалтын талаар оролцогчдын хүлээлтийг сонсох замаар сургалтаа эхлүүлэх хүсэлтээ байгаага илэрхийлэх.5. Танилцах асуулт, дасгалыг дэлгэцэн дээр гарган эхлүүлэх. |
|---|--|

Танилцах дасгал

Mentimeter, Kahoot, SurveyMonkey эсвэл өөр бусад санал асуулга авах аппликэйшн ашиглан оролцогчдын санал асуулга болон бусад дасгал ажилд өгсөн хариултыг нэгтгэх боломжтой. Гэхдээ хичээлийн үеэр заавал видео проектор эсвэл ухаалаг утастай байх шаардлагагүй. Оролцогчдын хариултыг цахим аргаар бүртгэж тэмдэглэхгүйгээр ярилцаж болно.

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 2 – Module 1 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.



1 дүгээр асуулт: Та өнөөдрийн сургалтаас юу олж авахыг хүсэж байна вэ?

- A. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний мэргэжилтэн болох
- B. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаар дэлгэрэнгүй ойлголттой болж байгууллагынхаа түвшинд хэрэгжүүлэхэд өөрийн хувь нэмрээ оруулах
- C. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаар ерөнхий ойлголттой болж ажлын хамт олныхоо хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаарх яриа хэлэлцүүлэгт оролцох
- D. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний итгэмжлэгдсэн мэргэжилтэн болох

Хэрэв оролцогчдын тоо цөөн байвал хүн болгон өөрсдийгөө танилцуулж, дээрх асуултад хариулт өгөхийг хүснэ үү.

Хэрэв оролцогчдын тоо 20 эсвэл түүнээс дээш байх тохиолдолд асуулгыг цахим хэлбэрээр авна уу. Цахимаар санал асуулгад хэрхэн оролцох талаарх мэдээллийг өгч, оролцогчдыг ухаалаг утсаар эсвэл компьютероор хариултаа өгөхийг хүснэ үү.

Интернэтийн холболттой, ухаалаг утсаар санал асуулгад оролцсон тохиолдолд хариултыг дүгнэн оролцогчдод танилцуулна уу.

Хэрэв оролцогчид **Г хариултыг** сонгосон бол энэхүү сургалт нь итгэмжлэгдсэн лиценз олгох хөтөлбөр биш болохыг анхааруулна. Гэхдээ сургалтад бүрэн дүүрэн оролцож амжилттай дүүргэсэн оролцогчдод сертификат олгохыг мэдэгдэнэ үү.

Энэхүү дасгалын дараа доорх асуулт, өгөгдлийг ашиглан оролцогчдоос сургалтын талаар санаа зовниж буй нэг зүйлийг хуваалцахыг хүснэ үү.

2 дугаар асуулт: Өнөөдрийн сургалтын талаар та юунд санаа зовж байна вэ?

- A. Сургалтын агуулга ойлгоход хэт нарийн төвөгтэй байх вий гэхээс
- B. Сургалтын агуулга өөрийн ажилд нь хамааралгүй байх вий гэхээс
- C. Сургалтын агуулга нь идэвхжүүлэх оролцоог хангаагүй бол уйдаг вий гэхээс
- D. Ухаалаг утсандаа анхаараад сургалтын гол агуулгыг сонсож ойлгохгүй хоцорчих вий гэхээс

Оролцогчдын өгсөн хариултыг дүгнэн танилцуулна уу.

Сургалт нь анхан шатны, олон кейс судалгаа, бусад холбогдох материалтай байх тул **А хариултыг** сонгосон оролцогчдод агуулгыг ойлгоход хэт нарийн төвөгтэй биш бөгөөд хялбар ойлгогдохүйц кэйс судалгаан дээр суурилсан болохыг мэдэгдэнэ үү.



НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг Олон улсын худалдааны танхим, Ажил олгогчдын олон улсын байгууллага зэрэг бизнесийн олон холбоод дэмжиж, баталсан тул сургалтын агуулга, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь бүхий л бизнесийн байгууллагад хамаарал, ач холбогдолтой болохыг **Б хариултыг** сонгосон оролцогчдод мэдэгдэнэ үү.

Сургалт нь бүх хичээлийн төгсгөлд олон төрлийн сорил, дасгал ажил, асуулга, хэлэлцүүлэг гэх мэт идэвхжүүлэх сонирхолтой ажилтай болохыг хичээл нь сонирхолгүйн улмаас унтаад өгөх вий гэж санаа зовж **В хариултыг** сонгосон оролцогчдод мэдэгдэнэ үү.

Оролцогчдоос ядаж нэг нь **Г хариултыг** сонгосон гэж найдаж оролцогчдыг гар утсаа доош нь харуулж, сорил, бүлгийн ажил хүртэл оролдохгүй байхыг хөгжилтэй, хөнгөн маягаар санал болгож болно. Оролцогчид ажлын шугамаар утсаар ярих, мессеж бичих шаардлагатай бол бусаддаа саад болохгүйн үүднээс сургалтын танхимаас гарч ярьж болохыг эвтэйхнээр хэлнэ үү. Г хариултыг сонгож, үнэн шударгаар хариулсан оролцогчдод талархал илэрхийлнэ үү.

Хэрвээ КОВИД-19-ийн бие биеэсээ зай барих дэглэмтэй байгаа бол багийн дасгал ажил нь бусад сургалттай харьцуулахад цөөн байхыг оролцогчдод мэдэгдэнэ. Үүний оронд хэлэлцүүлэг, богино асуулт хариулууд, олж авсан мэдлэгээ бататгах тоглоом, дасгал ажлууд ажиллахыг мэдэгдэнэ үү.

Хичээл 1: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний танилцуулга – А хэсэг

| | |
|---|--|
|  | 50 минут |
|  | Оролцогчид хүний эрхийн магадлан шинжилгээний үндсэн зарчмын талаарх ерөнхий ойлголттой болно. |

Энэхүү хичээл нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын талаарх лекцээр эхэлж, төгсгөлд нь хоёр хэлэлцүүлэгтэй. Эхний хэлэлцүүлэг оролцогч талуудын оролцоог хангах талаар товчхон дасгал байх бөгөөд оролцогчдын дунд харилцан яриаг эхлүүлнэ. Хоёр дахь хэлэлцүүлэг нь боломжит сорилт бэрхшээлийн талаар байх болно. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээнд оролцогч талуудын оролцоо нэн чухал тул эдгээр хэлэлцүүлгээр дамжуулан тус ойлголтыг оролцогчдод гүнзгий төрүүлж өгөхөд оршино. Хэрэв цаг хугацаа давчуу бол дээрх дасгалуудыг алгасаж болно.

Оролцогчид 1 дүгээр хэсгийн хичээлд суугаагүй бол эсвэл ойлголтыг нь сэргээж өгөх зорилгоор НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын танилцуулгаар хичээлийг эхлүүлнэ. Энэ хичээлд хүний эрх гэж юу болох талаар танилцуулсан товчхон бүрэлдэхүүн хэсэг бий. Хэрэв оролцогчид эдгээр сэдвийн талаар ойлголт, мэдлэгтэй бол алгасаж болно.

1. Хичээл 50 минут үргэлжлэхийг мэдэгдэнэ.
2. Эхний хоёр хичээл нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний үндсэн зарчим, хэрэгжүүлэх үйл явцын талаар танилцуулахыг мэдэгдэнэ үү.
3. Гарын авлагын 1 дүгээр хэсгийн хичээлээр юу сурч авсныг нь хураангуйлан дүгнэсний дараа хичээлийг цааш үргэлжлүүлэхийг мэдэгдэнэ үү.
4. Дараах материалыг танилцуулна уу.

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний сургалтын 1 дүгээр хэсгийн хураангуй

Сургалтын 1 дүгээр хэсэгт үзсэнчлэн НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 1 дүгээр тулгуур зарчим нь бизнесийн салбарын хүрээнд хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүргийг тодорхойлсон байдаг. 2 дугаар тулгуур зарчим нь хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлагын талаар бол 3 дугаар тулгуур зарчим нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэхэд төр ба бизнесийн үүрэг оролцоо болон хариуцлагын талаар заасан.

1 дүгээр тулгуур зарчимд зааснаар бизнесийн орчинд төр нь хүний эрхийг хамгаалах үүрэг

хариуцлагатай болохыг бид мэдэж авсан:

+ Төр засаг нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг олж илрүүлэх, хариуцлага хүлээлгэх, зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэхийн тулд үр дүнтэй бодлого, хууль тогтоомж, журмууд болон шүүх ажиллагааны тусламжтайгаар зохистой арга хэмжээг авах шаардлагатай байдаг (1 дүгээр зарчим).

2 дугаар тулгуур зарчимд зааснаар бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийг хүндэтгэж байгаагаа харуулах ёстой болохыг бид мэдэж авсан:

+ Аж ахуйн нэгж байгууллагууд нь “бусдын хүний эрхийг зөрчихөөс зайлсхийх мөн өөрийн үйл ажиллагаатай холбоотойгоор учруулсан аливаа хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг шийдвэрлэх ёстой” (11 дүгээр зарчим)

3 дугаар тулгуур зарчимд зааснаар зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх нь төрийн чиг үүрэг ч бизнесийн байгууллага мөн энэ асуудлаар үүрэг хариуцлагатай болохыг бид мэдэж авсан:

+ Төр нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэн хүний эрх зөрчигдсэн тохиолдолд эрх нь зөрчигдсэн хувь хүн, иргэдийн эрхийг үр дүнтэй сэргээн эдлүүлэхэд чиглэсэн бүхий л арга хэмжээг авах шаардлагатай (25 дугаар зарчим).

+ Бизнесийн байгууллагууд нь сөрөг нөлөөнд өртөх магадлалтай хувь хүн болон орон нутгийн иргэдэд зориулсан байгууллагын түвшин дэх гомдол барагдуулах үр дүнтэй механизмыг бүрдүүлэх, шийдвэрлэх үйл явцад нь оролцох шаардлагатай (29 дүгээр зарчим).

Хүний эрх гэж юу вэ?

Хүний эрхийг олон улсын гэрээ конвенц гэх мэт эрх зүйн баримт бичигт тусгаж, хамгаалсан байдаг. Хүний эрхийн ойлголтын гол цөм нь хүн болж төрснөөрөө хүн бүр нэр төртэй амьдрах эрхтэй гэдгийг ойлгох юм. Хүн бүр аливаа ялгаварлан гадуурхалтад өртөхгүйгээр эрхээ эдлэх эрхтэй. Хүний эрх нь бие биетэйгээ харилцан уялдаатай, бие биеэсээ хамаарсан, салшгүй холбоотой билээ.

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалыг олон улсын хүний эрхийн суурь баримт бичиг гэж үздэг ч хүний эрхийг дараах баримт бичигт ангилсан байдаг:

- + Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт
- + Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт

Дээрх гурван баримт бичгийг нийтэд нь Олон улсын хүний эрхийн билл хэмээн нэрлэдэг.

Хөдөлмөрийн эрхийг Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай Тунхаглалд дэлгэрэнгүй тусгасан байдаг. Энэхүү тунхаглалд туссан зарчим, эрхүүдийг дараах байдлаар дөрөв ангилсан байдаг:

- + Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ хийх эрх
- + Албадан хөдөлмөрийг устгах
- + Хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах
- + Эрхэлсэн ажил, албан тушаалтай холбоотой ялгаварлан гадуурхалтыг устгах

Дээрх эрхийг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын суурь найман конвенцод мөн тусгасан байдаг.

Бизнесийн байгууллага хүний эрхийг хүндэтгэж буйгаа хэрхэн харуулах вэ?

Бизнесийн байгууллага нь үйл ажиллагаа, тэдний нэмүү өртгийн сүлжээнээс гарч болох хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг авч шийдвэрлэх зорилгоор холбогдох бодлого, механизмыг бий болгож, хэрэгжүүлэх замаар хүний эрхийг хүндэтгэж буйгаа харуулж болно. Хүний эрхийн бодлогодоо байгууллагын хүсэл эрмэлзлийг буулгаж, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх зохицуулалт, эрх нь зөрчигдсэн иргэдийн эрхийг сэргээн эдлүүлэх механизмыг бий болгох замаар хүний эрхийн хүндэтгэх үүрэг амлалтаа тусгаж болно

- + Хүний эрхийн үүрэг амлалт – хүний эрхийн бодлого боловсруулж, олон нийтэд нээлттэй болгож, ажилтнууд, нийлүүлэгчид болон бусад оролцогч талуудтай хуваалцах
- + Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ - НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан дөрвөн үе шатыг хэрэгжүүлэх
- + Хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил илэрсэн тохиолдолд эрх нь зөрчигдсэн иргэдийн эрхийг сэргээн эдлүүлэх

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх талаар 2 дугаар тулгуур зарчимд юу гэж бичсэн байдаг вэ?

Бизнесийн байгууллага нь хүний эрхэд үзүүлж буй нөлөөллөө шийдвэрлэхийг хүсвэл НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 17 дугаар зарчимд заасан хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийж аливаа зөрчил, сөрөг нөлөөллийг илрүүлж, түүнээс урьдчилсан сэргийлж, бууруулж,

хүний эрхийн зөрчилд хариуцлага тооцно.

Хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн үүрэг хариуцлагаа биелүүлэхийн тулд, НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх бөгөөд дараах дөрвөн үе шатыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай:

1. Хүний эрхэд учирч болзошгүй болон учирсан бодит сөрөг нөлөө, зөрчлийг илрүүлж, үнэлэх
2. Үнэлгээ, шинжилгээний явцад цуглуулсан мэдээлэл баримт дээр суурилан хариу арга хэмжээ авах
3. Хариу арга хэмжээ нь үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах
4. Сөрөг үр нөлөөг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар олон нийтэд мэдээлэх

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын аль хэсэгт орж байгааг дараах зургаас харж болно:



Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхэд чиглүүлдэг суурь зарчмууд гэж юу вэ?

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь дараах суурь зарчмуудад тулгуурлана:

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаанаас шууд хамааралтай үүссэн, эсвэл уг бизнесийн үйл ажиллагаагаар дамжуулан дам байдлаар хүний эрхэд учруулсан сөрөг нөлөөлөл, эсвэл тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн эсвэл үйлчилгээтэй шууд холбоотой хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөлөлд гагцхүү хариуцлага хүлээнэ (17а зарчим).

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх тогтсон нэг арга гэж байхгүй бөгөөд тухайн аж ахуйн нэгжийн үйл ажиллагааны нарийн төвөгтэй байдал, тухайн улсын нөхцөл байдал, үйлдвэрлэлийн хүчин зүйлс болон магадлан

шинжилгээг хийх орчин нөхцлөөс хамаарч арга барил нь янз бүр байна. Мөн байгууллагын хэмжээ, холбогдох талуудад үзүүлж болзошгүй эрсдэлийн хор хохирлоос хамааран харилцан адилгүй байдлаар зохион байгуулагдах шаардлагатай (17б зарчим).

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдалд байнга хяналт тавьдагийн адил хүний эрхийн магадлан шинжилгээг байнга хийх хэрэгтэй бөгөөд ингэснээр нийт ажиллагсаддаа болон хэрэглэгчиддээ энэ асуудал дээр үүрэг амлалтаа биелүүлж байгаагаа харуулах юм. (17в зарчим).

+ Бизнесийн үйл ажиллагаа нь зах зээлийн нөхцөл байдал, үйлдвэрлэлийн арга барилаасаа хамаарч тогтмол өөрчлөгдөж байдаг тул ганцхан удаа магадлан шинжилгээ хийх нь үр дүнгүй.

+ Аливаа төслийн хэрэгжилтийн өөр өөр үе шатууд буюу боловсруулах, төлөвлөх, санхүүжүүлэх, бүтээн байгуулах, үйлдвэрлэх, үйл ажиллагааны өөрчлөлтийн явц болон төслийн хаалтын үе шатуудад магадлан шинжилгээ хийх нь өндөр ач холбогдолтой. Түүнчлэн төсөл өргөжих болон компанийн нэгтгэл, худалдан авалт хийх үед магадлан шинжилгээг зохион байгуулах нь мөн чухал ач холбогдолтой юм.

Байгууллага нь эрх нь зөрчигдөх эрсдэлтэй бүлгүүдтэй ажиллах сайн туршлага болон холбогдох хүний эрхийн асуудлыг ойлгох зорилгоор дотоодын эсвэл хөндлөнгийн хүний эрхийн мэргэжилтний зөвлөгөө, туслалцаан дээр үндэслэж хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийх ёстой (18а зарчим).

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхдээ оролцогч талуудаас мэдээлэл авах ёстой. Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэн гарах хүний эрхийн эрсдэлийн талаарх бүрэн дүүрэн, үнэн зөв зураглал гаргахын тулд янз бүрийн байр суурь, ашиг сонирхол бүхий холбогдох талуудыг магадлан шинжилгээний үйл явцад оролцуулах шаардлагатай юм. (18б зарчим). “Оролцогч тал” гэдэг бүлэгт “эрх эдлэгчид” гэсэн дэд бүлэг байх шаардлагатай. Эдгээр хүмүүс нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчилд өртөх өндөр эрсдэлтэй бүлэг байх тул хүний эрхийн магадлан шинжилгээний туршид түлхүү анхаарна. Магадлан шинжилгээний 1 дүгээр үе шат буюу сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх үнэлэх шатанд эрх эдлэгчдийн оролцоо нэн чухал юм.

H&M хувцасны компани хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийж гүйцэтгэж буй талаар ийн бичсэн:

“Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг бид тогтмол зохион байгуулж байгууллагынхаа хүний эрхийн талаар авч буй үйл ажиллагаагаа байнга хянаж, хүний эрхийг хүндэтгэж ажилладаг. Эрсдэлийн менежмент, түнш байгууллагуудын магадлан шинжилгээ, оролцогч талуудтай хийх хамтын ажиллагаа, гомдлын менежмент, дотоод дахь бүх сургалт гэх мэт холбогдох үнэлгээний үйл явцын үеэр бид хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийдэг. Манай байгууллага жил бүр хүний эрхийн эрсдэлийн жагсаалтаа шинэчилдэг”.

Дээр дурдагдсан зарчмууд нь тус байгууллагын мэдэгдэлд туссан байгааг анхаарна уу.

Амжилттай бизнесийн тулгуурын нэг нь хүний эрхийг хүндэтгэх явдал юм. Бид хүний эрхийн бодлогынхоо дагуу хүний эрхийг хүндэтгэх зарчмаа бүхий л үйл ажиллагаандаа тусгахын төлөө ажилладаг. Үүний тулд бид өөрсдийн нэмүү өртгийн сүлжээн дэх үйл ажиллагааны хүний эрхэд үзүүлэх эрсдэл болон нөлөөллийг таньж мэдэж, тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх шийдлийг эрэлхийлдэг.

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээгээр бид H&M группийн хүний эрхийг хүндэтгэх хандлага, үйл ажиллагааг тогтмол үнэлдэг. Эрсдэлийн менежмент, бизнесийн түншийн магадлан шинжилгээ, түнш оролцогч талын менежмент, гомдлын менежмент мөн бүхий л дотоодын сургалт гэх мэт холбогдох үнэлгээний үйл явцад бид хүний эрхийн магадлан шинжилгээг системтэйгээр хийдэг. Үнэлгээ хийх үйл явц бүр нь тодорхой цогц алхмуудаас бүрдэх бөгөөд үүгээр дамжуулан бид хүний эрхтэй холбоотой аливаа эрсдэл болон сөрөг нөлөөллийг илрүүлж, шийдвэр гаргаж, талуудад мэдэгдэх бүрэн боломжтой.

H&M байгууллага нь үйл ажиллагааны бүхий л түвшинд эрсдэлийг үнэлж хянадаг.



Хэлэлцүүлэг

Сургагч багшийн зүгээс энэ сургалтаар оролцогч талуудын талаар ялангуяа хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхэд тэдний оролцоо ямар ач холбогдолтой болох талаар өмнө нь болон цаашид ч нилээн их сонсох болохыг оролцогчдод мэдэгдэнэ. Энэ талаар хэлэлцүүлэг өрнүүлэх үүднээс оролцогч тал гэсэн нэр томъёоны талаар оролцогчдоос асууна уу.

“Оролцогч тал гэж хэн бэ?” гэж оролцогчдоос асууна уу. “Байгууллагын үйл ажиллагаа, ирээдүйн оршин тогтнолыг хангахад нэн чухал үүрэгтэй этгээд” гэсэн хариултыг оролцогчдоос өгч болно.

“Оролцогч тал гэж хэнийг хэлэх вэ гэсэн жишээ байна уу?” гэж асууна уу. Бүх оролцогч талыг бичих хүндрэлтэй байж болох ч дараах бүлгүүдэд

дурдагдах байх гэдгийг оролцогчдод тайлбарлана уу:

- + Ажилтнууд
- + Ханган нийлүүлэгч байгууллагын ажилтнууд
- + Хэрэглэгчид
- + Хувьцаа эзэмшигчид болон хөрөнгө оруулагч
- + Гэрээт байгууллагууд
- + Үйлдвэрийн ойр орчинд амьдарч буй ард иргэд
- + Иргэний нийгмийн байгууллагууд
- + Тээврийн мэргэжилтнүүд
- + Эмэгтэйчүүд, охид, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, уугуул иргэд гэх мэт эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгүүд

“Эрх эдлэгч гэж хэн бэ? Оролцогч талаас ямар ялгаатай вэ?” Боломжит хариулт нь: бизнесийн үйл ажиллагаанаас шалтгаалан хүний эрх нь зөрчигдөж болох этгээдийг эрх эдлэгч гэнэ. “Оролцогч тал” гэдэгт төрийн албан хаагч, бизнесийн байгууллагын удирдлага гэх мэт өргөн хүрээний этгээдийг хамруулна. Эрх эдлэгчид нь эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгийн хүмүүс байж болох ч заавал тийм байх албагүй.

Олон талт оролцогч талуудын зөвлөлдөх уулзалт гэж юу вэ? Ямар ач холбогдолтой вэ?

Хүний эрхийн зарчимд суурилсан эдгээр зөвлөлдөх уулзалт нь зохион байгуулалттайгаар хийгдэх бөгөөд тодорхой асуудал дээр олон талуудын оролцоог хангаж санал солилцох зорилготой байх болно. Тус зөвлөлдөх уулзалт нь хөгжлийн асуудлаар хүний эрхэд суурилсан хандлагаас ихэвчлэн урган гардаг.

Олон талт зөвлөлдөх уулзалт нь оролцоо, хариуцлага, ил тод байдлыг хангах бөгөөд янз бүрийн талуудын харилцаа, хамтын ажиллагааг бий болгохыг зорьдог.

Зөвлөлдөх уулзалтаар дамжуулан итгэлцэл бий болгож, ач холбогдол бүхий сэдвийг хөндөж, холбогдох асуудлын талаар бизнесийн байгууллагад мэдээлж, харилцан ашигтай шийдэл олоход үр дүнтэй.

Үр өгөөжтэй олон талт зөвлөлдөх уулзалт нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээ, бизнесийн үйл ажиллагааны чиглэл, нөхцөл байдалд тохирно. (18б зарчим).

Хариуцлагатай бизнесийн холбоо нь холбогдох талуудтай харилцаж, хамтран ажиллахдаа дараах арга барилыг хэрэгжүүлэхийг гишүүн байгууллагууддаа зөвлөсөн:

Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний магадлан шинжилгээний хүрээнд холбогдох талуудтай ярилцаж санал солилцох нь дараах үр дүнд хүргэнэ:

- + Хариуцлагатай бизнесийн стандарт, асуудал, зохицуулалтыг тодорхойлж бүртгэх (цөм ажилбар 1)
- + Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээн дэх эрсдэлийг илрүүлэхэд гарсан дутуу мэдээллийг олж бүрэн гаргах (цөм ажилбар 2)
- + Эрсдэлийг бууруулах үйл ажиллагаанд холбогдох талуудын санал бодлыг тусгах замаар урт хугацааны, үр дүнтэй шийдлийг гаргах (цөм ажилбар 3)
- + Үр дүнтэй магадлан шинжилгээ гэж юу болох, түүнийг хэрхэн сайжруулах талаарх саналыг холбогдох талуудтай солилцох (цөм ажилбар 4)
- + Тодорхой эрсдэлийн асуудал дээр хамгийн сайн тайлангийн аргачлал боловсруулах (Хариуцлагатай ашигт малтмалын санаачилга, Даяар тайлагнах санаачилга гэх мэт) (цөм ажилбар 5)
- + Тухайн асуудал дээр оролцогч талуудтай хамтран зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх оновчтой арга замыг тодорхойлох (цөм ажилбар 6)

Хариуцлагатай бизнесийн холбооны Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагааны магадлан шинжилгээ хийх гарын авлага (2018 оны 6 дугаар сар): Дараах холбоосоос үзнэ үү: responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

Холбогдох талуудтай зөвлөлдөх уулзалт хийхэд ямар сорилт, бэрхшээл тулгардаг вэ?

Эрсдэлт нөхцөлд байгаа, эрх нь зөрчигдсэн эрх эдлэгчидтэй шууд уулзаж, зөвлөлдөх уулзалт хийх нь тухайн компанийн хувьд амаргүй зүйл юм. Зарим бүлгүүдтэй уулзаж ярилцахын тулд тухайн орон нутагт хамтран ажилладаг туршлагатай байгууллагын дэмжлэг, туслалцаа хэрэг болох ч ийм байгууллага нь уулзалтад оролцох тэр бүр боломжтой байдаггүй. Бүх талуудын төлөөллийг бүрэн дүүрэн хангасан зөвлөлдөх уулзалт хийх нь нилээд их цаг хугацаа, хөрөнгө нөөцийг шаарддаг. Зарим тохиолдолд ямар ТББ-ууд болон бусад төрлийн холбогдох талуудыг зөвлөлдөх уулзалтад оролцуулах ёстой, хор хохирол амсаж эрх нь зөрчигдсэн бүлгүүдийг хэн нь төлөөлөх бүрэн эрхтэй болохыг тодорхойлоход хүндрэлтэй байдаг. Зарим нөхцөл байдалд эмэгтэйчүүдтэй

тусгайлан уулзах боломжгүй байдаг.

Дээрх бэрхшээлийг шийдвэрлэхийн тулд бизнесийн байгууллага нь өөр мэргэжлийн байгууллагатай холбогдож, зөвлөх үйлчилгээ авч, зүй ёсны төлөөлөл болон холбогдоход хүндрэлтэй оролцогч талуудтай холбогддог. Бизнесийн байгууллага нь боломжит түнш байгууллагуудаас мөн туслалцаа хүсэх нь зүйтэй. Жишээлбэл, НҮБ ба бусад нэр хүндтэй олон улсын, дотоодын ТББ-ууд нь тухайн эмзэг, нарийн мэдрэмж шаардсан асуудал дээр мэргэшсэн байдаг бөгөөд тухайн зөвлөлдөх уулзалтыг бүлгийн түвшинд сайтар чиглүүлж явуулдаг.



Twentyfifty, focusright, Данийн хүний эрхийн хүрээлэнгээс явуулсан Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээнүүд

Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ (ХЭНБҮ)-гээр олон талт зөвлөлдөх уулзалт хийх ач холбогдол болон хийхэд тулгарах бэрхшээлүүдийг ойлгох боломжтой. Тус үнэлгээг бизнес ба хүний эрхийн зөвлөх бүлгүүд, компаниуд, бизнесийн холбоод, иргэний нийгмийн байгууллагууд мөн зарим Хүний эрхийн Үндэсний Байгууллага (ХЭҮБ)-ууд хийдэг. Данийн Хүний эрхийн Хүрээлэнгээс хийсэн Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийсэн дэлгэрэнгүй зааврыг дараах холбоосоос уншиж болно: www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox **ХЭНБҮ хийсэн хэд хэдэн жишээг доор оруулав.**

Хичээл 2: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний танилцуулга – 2 дугаар бүлэг

| | |
|--|---|
| | 50 минут |
| | Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний 4 үе шатын талаар оролцогчид ойлголттой болно. |
| | Хичээлийг лекц хэлбэрээр эхэлж, төгсгөлд нь асуулт асууж хэлэлцүүлэг өрнүүлж дуусгана уу. |
| | Энэхүү хичээл нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаар дэлгэрэнгүй тайлбарлах анхны хичээл. Доорх модуль 2-т алхам, үе шат бүрийг дэлгэрэнгүй танилцуулна. |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Хичээл 50 минут үргэлжлэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ. 2. Энэ хичээлээр хүний эрхийн магадлан шинжилгээний үе шат бүрийг ерөнхийд нь танилцуулна. Модуль 2-с эхлэх дараагийн хичээлүүдэд үе шат бүрийг илүү дэлгэрүүлж заана. 3. Өмнөх хичээлийг тоймлон эргэн санана. Магадлан шинжилгээ, аудит, бусад хяналт үнэлгээний аргачлалын ялгааг танилцуулна уу. 4. Дараах материалыг танилцуулна уу. |

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний танилцуулга буюу өмнөх хичээлийн хураангуй

Аливаа бизнес нь өөрийн үйл ажиллагаа эсвэл бизнесийн түншлэлийн үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй шууд холбоотойгоор хүний эрхийн зөрчил, хор хохирлыг бий болгосон эсвэл бий болгоход оролцсон бол бол гарсан зөрчил, хор хохиролд хариуцлага хүлээх ёстой гэдгийг бид мэдэж авсан.

Бизнесийн байгууллага нь өөрийн үйл ажиллагаа болон нэмүү өртгийн сүлжээнээс үүдэн гарч болзошгүй хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, гарсан зөрчлийг авч шийдвэрлэх зорилгоор холбогдох бодлого, журмыг хэрэгжүүлснээр эрсдэлээ бууруулж, шийдвэрлэж болно. Мөн зөрчигдсэн эрх сэргээн эдлүүлэх механизмаар дамжуулан хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөгөө шийдвэрлэж болно.

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь дөрвөн үе шатаас бүрдэх системтэй аргачлал гэдгийг

бид сурсан. Дөрвөн үе шат нь тухайн бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаанд буй хүний эрхэд учирч болзошгүй болон учирсан бодит сөрөг нөлөө, зөрчлийг илрүүлж үнэлэх, үнэлгээ шинжилгээний явцад цуглуулсан баримт дээр суурилан хариу арга хэмжээ авах, хариу арга хэмжээ нь үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах, сөрөг үр нөлөөг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар олон нийтэд мэдээлэхээс бүрдэнэ.

Эцэст нь, хүний эрхийн магадлан шинжилгээг тогтмол хийж, хийх явцдаа холбогдох талуудтай уулзаж тэдний санал бодлыг тусгах ёстой гэдгийг бид мэдэж авсан.

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь бусад эрсдэлийн менежментийн аргачлал болон аудитаас ямар ялгаатай вэ?

Аудит, хууль, эрх зүйн хэрэгжилтийг үнэлсэн магадлан шинжилгээ, эрсдэлийн менежментийн аргачлал нь бүгд тухайн компанийн үйл ажиллагааны талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл, ойлголт бий болгох зориулалттай. Гэвч хэд хэдэн томоохон ялгаа бий:

- + Ихэнх магадлан шинжилгээний төрөл нь шинэ бизнесийн харилцаанд орохоос өмнө тус байгууллагын талаар мэдээлэл цуглуулах, түүнийг үнэлэх зориулалттай эрсдэлийн менежментийн процесс бөгөөд магадлан шинжилгээг хийж буй компанийн ашиг сонирхлыг хамгаалах зориулалттай.

- + Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь компанийн үйл ажиллагаа, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнээс үүсэх хүний эрхийн эрсдэл, сөрөг нөлөөллөөс сэргийлэх, түүнийг бууруулах зориулалттай. Өөрөөр хэлбэл хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь зохион байгуулагч компаниас өөр бүлгийг хамгаалах зорилготой. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь бизнесийн эрсдэл бус, хувь хүн, ард иргэдэд учирч болох эрсдэл сөрөг нөлөөлөл дээр анхаардаг.

Аудит нь компанийн мэдэгдэлд дурдсанаар байгууллагын санхүүгийн гүйцэтгэл болон үйл ажиллагаа нь үнэн зөв, шударга эсэхийг тогтоох үүрэгтэй. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний үеэр цуглуулсан баримт дээр суурилан хариу арга хэмжээ авч, түүнийгээ олон нийтэд мэдээлсэн эсэхийг шалгах зорилгоор аудит зохион байгуулж болно. Аудиттай харьцуулахад хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь илүү идэвх, санаачилгатай, урьтаж хэд хэдэн алхмыг

Хэлэлцүүлэг

Өмнө нь хүний эрх, газар ашиглах асуудлаар, нүүлгэн шилжүүлэлт, байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөллийн үнэлгээний асуудлаар олон талт зөвлөлдөх уулзалт хийж байсан эсэхийг оролцогчдоос асууна уу. Ямар саад бэрхшээлтэй тулгарсан бэ? Ямар шийдэл олсон бэ?

хэрэгжүүлдэг.

Эрсдэлийн менежмент нь тухайн байгууллагад учирч болох эрсдэл, аюулыг үнэлэх, бууруулах, зохицуулах зориулалттай үйл явц юм. Санхүүгийн бус эрсдэлийн менежмент нь аливаа гамшиг, осол, хохирлыг илрүүлэх, багасгахад илүү анхаардаг. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хүний эрхэд анхаарсан эрсдэлийн үнэлгээ гэж ойлгож болно.

Дараах тохиолдолд хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийхдээ аудит ба эрсдэлийн менежментийг аль алиныг нь оролцуулж хийж болно:

- + Ханган нийлүүлэгч байгууллага нь хүний эрхийн бодлоготой эсэхийг тогтоох
- + Аудитын тайланд зааснаар сонгон шалгаруулалт нь ялгаварлан гадуурхалтгүй явагддаг эсэхийг тогтоох
- + Амьжиргаагаа залгуулахад хангалттай цалин хөлсийг тухайн үйлдвэр цаг тухайд нь олгож байгаа эсэхийг ажилтнуудаас лавлах
- + Тухайн орон нутагт нийтийн эрүүл мэндийг хамарсан гамшиг гарсан тохиолдолд охин компани нь хог хаягдлын талаарх дагаж мөрдөх зааварчилгаатай эсэхийг үнэлэх
- + Түнш байгууллагын үйл ажиллагаанаас үүдэж болох хууль эрх зүйн болон нэр хүндийн эрсдэлийг бууруулахад чиглэсэн үйл ажиллагааны бодлогод өөрчлөлт оруулахад бизнесийн харилцааны давуу байдлаа ашиглах

“[Хүний эрхийн] магадлан шинжилгээ нь зөвхөн тухайн компанийн эрсдэлийг үнэлээд зогсдоггүй. Гол зорилго нь тус компанийн үйл ажиллагаа, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээ болон бусад түншлэлийн үйл ажиллагаанаас үүдэн эрх эдлэгчдэд тулгарах эрсдэл, зөрчлийг ойлгож тогтоох, шийдвэрлэх юм.”

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудыг бизнесийн байгууллагын судалгаа, өмгөөлөлд хэрхэн хэрэглэх вэ?: Иргэний нийгмийн байгууллагуудад зориулсан гарын авлага

❖ Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн үе шат нь юу вэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээг дараах дөрвөн үе шатад хуваасан байдаг:

1. Эрсдэлийн төрөл, хор хохирлын байдлыг илрүүлж, үнэлэх (18 дугаар зарчим)
2. Сөрөг нөлөөллөөс сэргийлэх, түүнийг

бууруулахын тулд үнэлгээ шинжилгээний явцад цуглуулсан баримт мэдээлэл дээр суурилан хариу арга хэмжээ авах (19 дүгээр зарчим)

3. Эрсдэлийг үнэлж буй эсэхийг шалгахын тулд авсан хариу арга хэмжээ, үйл ажиллагааны үр дүнг хянах (20-р зарчим)
4. Бизнесийн байгууллага нь сөрөг нөлөөллөө хэрхэн шийдвэрлэснээ тайлагнах үүднээс олон нийтэд мэдээлэх (21 дүгээр зарчим)

Дээрх дөрвөн үе шат бүрд бизнесийн үйл ажиллагаагаа явуулж буй нөхцөл байдлыг харгалзаж үзнэ. Жишээлбэл дараах нөхцөл байдлыг онцгойлон авч үзэж болно:

- + Газар зүйн бүс
- + Үйлдвэрлэл эсвэл бизнесийн салбар
- + Байгууллагын өвөрмөц бүтэц
- + Толгой компани нь охин компанитай, гэрээт байгууллагуудтай, түншүүдтэй ямар харилцаатай болох

❖ Нэгдүгээр үе шатад юу хийх ёстой вэ? (Эрсдэлийн төрөл, хор хохирлын байдлыг илрүүлж, үнэлэх)

Юун түрүүнд бизнесийн байгууллага сөрөг нөлөөллийн хор хохирлын байдлыг илрүүлж, үнэлснээр тус эрсдэлүүдийг эрэмбэлж шаардлагатай арга хэмжээг авна.

“Үйл ажиллагааны ямар бүсэд, ямар хүмүүст, ямар нөлөөлөл бий болох вэ?” гэдэг асуултад хариулцгаая.

- + Дээрх асуултад хариулахын тулд бизнесийн байгууллага нь үйл ажиллагаа, түншлэлийн зураглалыг гаргах шаардлагатай болно.
- + Мөн бизнесийн байгууллага нь сөрөг нөлөөнд өртсөн эрх эдлэгчидтэй үр дүнтэй зөвлөлдөх уулзалт хийх хэрэгтэй.

1 дүгээр үе шат буюу сөрөг нөлөөллийг илрүүлж, үнэлэх үйл явцыг хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ болон аудит, нийгэмд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ эсвэл байгаль орчин ба нийгэмд нөлөөлөх байдлын үнэлгээнд хүний эрхийн бүрэлдэхүүн хэсгийг оруулах замаар мөн бусад аргачлалаар хэрэгжүүлж болно.

Хоёрдугаар үе шатад юу хийх ёстой вэ? (Үнэлгээний явцад цуглуулсан баримт мэдээлэл дээр суурилан хариу арга хэмжээ авах)

Нэгдүгээр шатанд илрүүлсэн зөрчил, сөрөг нөлөөллийн мэдээлэл, баримт дээр үндэслэн байгууллагын түвшинд хариу арга хэмжээ авна (19 дүгээр зарчим). Нэн ялангуяа:

- + Бизнесийн байгууллагын зохих нэгж, газарт хариу арга хэмжээ авах чиг үүрэг ноогдуулна
- + Авч буй арга хэмжээг үр дүнтэй байлгахын тулд шаардлагатай шийдвэр гаргалт, төсвийн зарцуулалт болон хяналтыг хийнэ.

Тухайн хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөлөл нь бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаанаас шууд үүдэлтэй эсвэл компани нь зөрчил гаргасан байгууллагын түнш байсан эсэхээс шалтгаалан авах арга хэмжээ ялгаатай байх болно. Түнш байгууллага байсан тохиолдолд хэрэг үйлдсэн компанитай хэр ойрхон хамтран ажилладгаас мөн шалтгаалан авах арга хэмжээ нь өөр байна.

❖ Гуравдугаар үе шатад юу хийх ёстой вэ? (Авсан арга хэмжээ нь хэр үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах)

Авсан арга хэмжээ нь хэр үр дүнтэй хэрэгжсэн эсэхийг хянаж үнэлэх шаардлагатай.

- + Чанарын болон тоон шалгуур үзүүлэлтээр үр дүнтэй эсэхийг үнэлнэ.
- + Байгууллагын дотоод болон гадаад холбогдох талууд, нэн ялангуяа эрх нь зөрчигдсэн хувь хүн, иргэдтэй хэлэлцэж санал бодлыг нь хяналт үнэлгээндээ тусгана

❖ Дөрөвдүгээр үе шатанд юу хийх ёстой вэ? (Авсан арга хэмжээгээ олон нийтэд мэдээлэх)

Үр дүнгээ олон нийтэд мэдээлэх нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрөв дэх буюу эцсийн алхам юм. Бизнесийн байгууллага нь ямар эрсдэл, зөрчил бий болгосон, тухайн хүний эрхэд учруулах сөрөг нөлөөлөл, зөрчлөөс хэрхэн сэргийлэх, бууруулах, холбогдох арга хэмжээг авч байгаа талаар тайлагнах:

- + Үүгээр тус байгууллагын ил тод байдал, олон талтай хамтын ажиллагаа сайжруулах боломжтой
- + Хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчилд зохих арга хэмжээг авсан гэдгийг үнэлж болохуйц байх ёстой
- + Бизнесийн байгууллагын дээрх мэдээлэл нь тухайн сөрөг нөлөөлөлд өртөж эрх нь зөрчигдсэн хувь хүн, иргэдэд аливаа нэг эрсдэл, сөрөг үр дагавар учруулж болохгүй



Сорил

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 2 – Module 1 – Session 1 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.



❖ Дараах хувилбарын аль нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний алхам үе шат байж болох вэ?

- A. Ханган нийлүүлэгч байгууллагаа эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын лицензээ үзүүлэхийг шаардах
- Б. Тухайн байгууллагын санхүүгийн тайланг үнэлэх ажлын бэлтгэлийг хангах
- В. Томоохон өрсөлдөөнтэй сонгууль болохын өмнө улс төрийн нөхцөл байдлыг нь үнэлэх
- Г. Хувьцаа эзэмшигчдийн уулзалтын үеэр эмх замбараагүй байдал үүссэн тохиолдолд хэрэгжүүлэх холбоо харилцааны протокол бэлдэх
- Д. Дээрх хувилбарын аль нь ч хүний эрхийн магадлан шинжилгээтэй хамааралгүй


Зөв хариулт нь В. Сонгуулийн өмнөх үед ажилтнууд, нэн ялангуяа үйлдвэрчний эвлэлийг төлөөлөх ажилтнуудын хувьд жагсаал цуглаан зохион байгуулахад хүндрэлтэй болж, эрх нь хязгаарлагдах боломжтой. Улс төрийн нөхцөл байдлаас шалтгаалан ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, дуу хоолойгоо илэрхийлэх, хамтын хэлэлцээр хийх эрх нь хязгаарлагдаж болно.


❖ НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасны дагуу хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн үе шатын зөв дараалал нь юу вэ?

- A. Эрсдэлийг илрүүлэх, арга хэмжээ авах, аудит хийх, олон нийтэд мэдээлэх
- Б. Эрсдэлийг илрүүлэх, арга хэмжээ авах, олон нийтэд мэдээлэх, арга хэмжээний үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах
- В. Эрсдэлийг илрүүлэх, арга хэмжээ авах, арга хэмжээний үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах, олон нийтэд мэдээлэх
- Г. Арга хэмжээ авах, эрсдэлийг илрүүлэх, арга хэмжээний үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах, олон нийтэд мэдээлэх





Д. Дээрх бүх хариулт буруу дараалалтай байна
Зөв хариулт нь В. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн шатанд аудит байхгүй. Олон нийтэд мэдээлэх нь эцсийн шат тул Б хариулт нь буруу. Эрсдэлийг илрүүлэх нь нэгдүгээр алхам тул Г хариулт буруу.


Модуль 2: Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн үе шатын дэлгэрэнгүй тайлбар

| | |
|---|--|
|  | 6.5 цаг гаруй (зургаан хичээл нь тус бүр 50 минут үргэлжлэх ба 7 дугаар хичээлээр хичээлийг нэгтгэн дүгнэж, оролцогчдын санаа бодлыг сонсоно) |
|  | Энэ сургалтын модулийн дараа оролцогчид маань хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн алхмын талаар сайн ойлголттой болно: 1) эрсдэлийг илрүүлэх, 2) арга хэмжээ авах, 3) арга хэмжээний үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах, 4) олон нийтэд мэдээлэх. |
|  | Энэхүү модуль нь дөрвөн алхмыг дэлгэрэнгүй тайлбарлах, гол төлөв лекц хэлбэрээс бүрдэх долоон хичээлтэй байх болно. Эрсдэлийг илрүүлэх нэгдүгээр алхмыг гурван хичээлд хувааж үзнэ. Эдгээр хичээлийн нэг нь Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг ашиглах тал дээр анхаарна. |
|  | Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн үе шатыг дэлгэрэнгүй үзэх болохыг оролцогчдод мэдэгдэнэ үү. Хичээл эхлэхээс өмнө асуулт байгаа эсэхийг лавлана уу. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээтэй холбоотой дэлгэрэнгүй хариулт шаардсан асуулт асуувал хичээлийн үеэр тодорхой тайлбарлахыг анхааруулна уу. |

| | |
|---|---|
|  | <ol style="list-style-type: none"> Модуль нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний 1) эрсдэлийг илрүүлэх, 2) арга хэмжээ авах, 3) арга хэмжээний үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах, 4) олон нийтэд мэдээлэх дөрвөн үе шатыг дэлгэрэнгүй тайлбарласан тус бүр 50 минут үргэлжлэх зургаан хичээлээс бүрдэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ үү. Нэгдүгээр үе шат буюу эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх шатыг гурван хичээл болгон хувааж үзнэ. Дөрөв дэх хичээл нь “үнэлгээний явцад цуглуулсан баримт мэдээлэл дээр үндэслэн арга хэмжээ авах”, тав дахь хичээл нь “арга хэмжээний үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах”, зургаа дахь хичээл нь “үр дүнг олон нийтэд мэдээлэх” тухай гэдгийг оролцогчдод мэдэгдэнэ үү. |
|---|---|

Хичээл 1. Эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх (1 дүгээр хэсэг)

| | |
|---|--|
|  | 50 минут |
|  | НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн үе шатын нэгдүгээр шат буюу хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлэх сайн аргачлал, жишээнээс суралцана. |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж, багийн дасгал ажлаар өндөрлөнө. |
|  | Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний нэгдүгээр үе шатыг танилцуулж буй энэхүү хичээл нь хамгийн чухал хичээлүүдийн нэг бөгөөд дээрх үе шат бүр өмнөх үе шатад олж илрүүлсэн мэдээлэл, арга хэмжээн дээр суурилан дараа дараагийн үе шатын суурь нь болох тул чухал ач холбогдолтой хичээл болно. |

| | |
|---|---|
|  | <ol style="list-style-type: none"> Хичээл нь 50 минут үргэлжлэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ. Хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх талаар заах гурван хичээлийн нэгдүгээр хичээл болохыг мэдэгдэнэ. Хоёрдугаар хичээл нь эрсдэлийг ангилах, тэргүүлэх чиглэлийг тогтоох, гурав дахь хичээл нь Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэгслийн талаар байх болно. Доорх материалыг танилцуулна уу. |
|---|---|

Бизнесийн байгууллага хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хэрхэн эхлүүлэх вэ?

Эрсдэлээс урьдчилан сэргийлж, сөрөг нөлөөллийг авч шийдвэрлэхийн өмнө юун түрүүнд тухайн бизнесийн байгууллага нь бодит болон гарч болзошгүй сөрөг нөлөөлөл, эрсдэлийн төрөл, хэм хэмжээг мэдэж авах хэрэгтэй. 18 дугаар зарчимд зааснаар: “Хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаанаас шууд үүдэлтэй, эсвэл бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаанаас хамааралтайгаар үүсч болох хүний эрхийн аливаа сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг илрүүлж, үнэлгээ хийх ёстой.”

Эрсдэлээ ойлгохын тулд бизнесийн байгууллага нь а) байгууллагын дотрох болон эсвэл хөндлөнгийн хүний эрхийн мэргэжлийн зөвлөх авах, мөн б) тухайн хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөлд өртөх магадлалтай бүлгүүд, бусад холбогдох талуудтай үр дүнтэй зөвлөлдөх уулзалт зохион байгуулна гэж НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан.



Эрсдэлийг илрүүлэх үе шат нь дөрвөн алхмаас бүрдэнэ:

- Өөрийн болон ханган нийлүүлэгч, түнш байгууллагын үйл ажиллагааны зураглалыг гаргах
- Үйл ажиллагаа явуулж буй орчны нөхцөл байдлыг ойлгох
- Бодит ба гарч болзошгүй сөрөг нөлөөллийг илрүүлэх
- Эрх нь зөрчигдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлох

Нэмүү өртгийн сүлжээг ерөнхийд нь авч үзэж хүний эрхийн магадлан шинжилгээний ажлыг эхлүүлснээр тухайн байгууллага нь эрсдэлийг өргөн хүрээнд ангилж, үүний дараагаар эрсдэл бүрийг нь нягталж болно.

Орчны нөхцөл байдлыг нь хэрхэн ойлгох вэ?

Хүний эрхийн эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг нарийвчлан илрүүлэхээс өмнө хүний эрхийн ямар асуудал байгааг ерөнхийд нь үнэлэх нь зүйтэй. Тэр зорилгоор бизнесийн байгууллагууд дараах алхмыг авна:

- + Үйл ажиллагаа явуулж буй бүс нутаг, улс орноос хүний эрхийн хамгийн өндөр эрсдэлтэй газар зүйн бүсийг тогтоох
- + Өөрийн үйл ажиллагаа явуулж буй салбарт зонхилох хүний эрхийн асуудлыг тогтоох

Кейс судалгаа

Нэгэн үндэстэн дамнасан уул уурхайн корпорац хүний эрхийн магадлан шинжилгээг хийхийн өмнө үйл ажиллагаа явуулж буй эрсдэл өндөртэй газар зүйн бүсүүдээ үнэлэхээр шийдэв. Авлигын төсөөллийн индекс, Төр засгийн эмзэг, тогтворгүй байдлын индекс гэх мэт 12 эрсдэлийн индекс ашиглан эрсдэлийн үнэлгээ хийж тэргүүлэх чиглэлээ тодорхойлов. Тус үнэлгээний үр дүнгээр гарч ирсэн өндөр эрсдэл бүхий газарзүйн бүсийн жагсаалт нь компанийн анхны төсөөлөлтэй нийцсэн байв.

Эх сурвалж: Германы Даян Дэлхийн Гэрээний Сүлжээ, Германы хүний эрхийн хүрээлэн ба twentyfifty, Хүний эрхийн эрсдэл, түүний үр нөлөөг үнэлэх нь (2016): www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publicationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

Компанийн нийгмийн хариуцлагын эрсдэл шалгах вэбсайт (www.mvorisicochecker.ml/en/worldmap), Авлигын төсөөллийн индекс (transparency.org/en/cpi) ба Төр засгийн эмзэг, тогтворгүй байдлын индекс (fragilestatesindex.org) гэх мэт мэдээллийн

сантай танилцсанаар аливаа улсад зонхилох эрсдэлийн талаар мэдээлэл авч болно.

CAMBODIA
20 country risk(s) have been identified

LABOUR RIGHTS (8) +

HUMAN RIGHTS & ETHICS (7) +

FAIR BUSINESS PRACTICES (3) +

ENVIRONMENT (2) +

DO THE FULL CHECK
The risks shown above are related to the selected country only. For a complete insight in risks related to a combination of product and country, and a download of the results, please go to the CSR risk check tool.

START THE RISK CHECK

Компанийн нийгмийн хариуцлагын эрсдэл шалгах вэбсайтад газрын зургын баруун талд Камбож улс дахь эрсдэлийг харуулж байна.

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгүүдийг хэрхэн тодорхойлох вэ?

Оролцогч талуудын талаарх ойлголтыг сайжруулах зорилготой иргэний нийгмийн байгууллагууд нь бизнесийн байгууллагуудтай хэрхэн хамтарч ажиллаж байгаа талаарх видеотой танилцана уу.

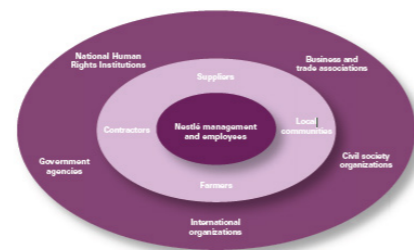


youtu.be/watch?v=JqNui25n3Sc

Видеонд гарсан Күн Сор нь иргэний нийгмийн байгууллагын төлөөлөл бөгөөд оролцогч талын хувиар үнэтэй мэдээлэл өгөхийн хажуугаар олж уулзахад хүндрэлтэй бүлгүүдтэй холбож өгч чадах юм. Түүний байгууллага болох Олон нийтийн мэдээллийн төв нь байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөллийн үнэлгээ зохион байгуулж буй байгууллагуудтай хамтран ажиллан, алслагдсан айлуудтай холбоо тогтоож, тухайн бүлгийн санал бодлыг хүргэхийн төлөө ажилладаг.

Оролцогч талуудтай уулзахын тулд эхэлж төлөвлөгөө гаргаж, аль оролцогч талтай эхэлж уулзахаа эрэмбэлэх хэрэгтэй.

- + Дотоод болон хөндлөнгийн оролцогч талуудын зураглал гаргах
- Дотоод оролцогч талууд: ажилтнууд, хувьцаа эзэмшигчид, удирдлага, хөрөнгө оруулагчид, зарим тохиолдолд гэрээт байгууллагууд, түр хугацааны ажилтнууд орно
- Хөндлөнгийн оролцогч талууд: ТББ-ууд, олон нийтийн бүлгүүд, шашны бүлгүүд, үйлдвэрчний эвлэл, ХЭУБ-ууд, НҮБ-ын агентлагууд, их дээд сургууль, хүрээлэнгүүд, тодорхой сэдвээр мэргэшсэн мэргэжилтнүүд, үйлдвэрлэлийн холбоод, адил төстэй үйл ажиллагаа явуулж буй компаниуд
- + Эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэл бүхий бүлгүүдэд юун түрүүнд анхаарах; эрх эдлэгчдэд анхаарал хандуулах



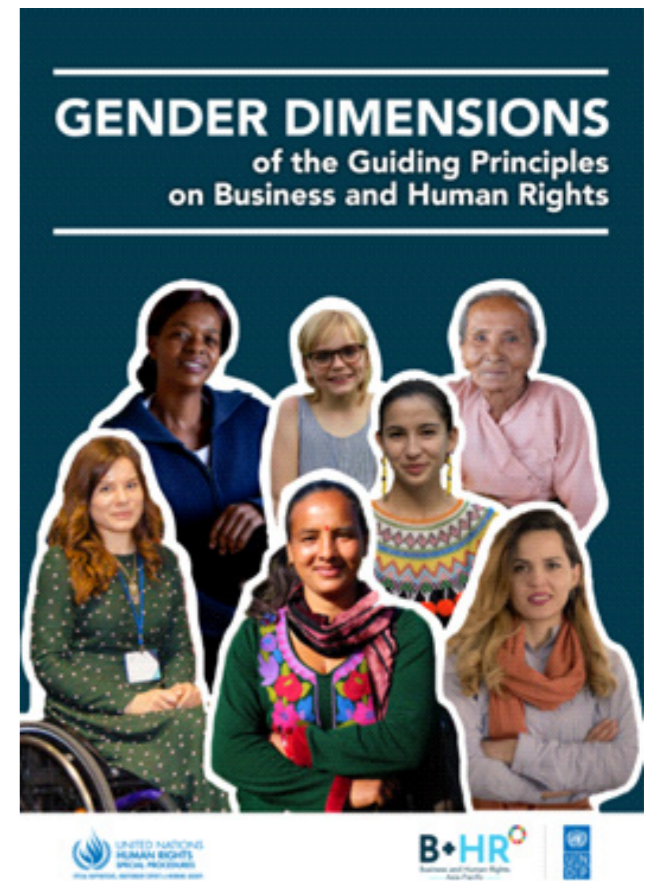
Несле (Nestlé) компанийн холбогдох талуудын зураглал, Хүний эрхийг хамгаалах нь, Несле компанийн бизнесийн үйл ажиллагааны хүний эрхийн нөлөөллийг үнэлэх туршлага, [nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf](https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle-hria-white-paper.pdf)

- + Хөндлөнгийн мэргэжилтнүүдтэй зөвлөлдөж хэлэлцүүлэг хийх
- + Байгууллагын гомдол барагдуулах механизмаар хүлээж авсан гомдлыг хянаж үзэх

Дээрх мэдээллээс оролцогч талууд нь хүний эрхийн ямар сөрөг нөлөөлөлд өртөж болох жагсаалтыг гаргах боломжтой. Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд, уугуул иргэд, ЛГБТИ хүмүүс, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, хүний эрхийг хамгаалагчид гэх мэт бүлгүүд өөр өөрийн онцлог эрсдэлтэй тулгарч болохыг анхаарна уу. Жишээлбэл:

- + Ажлын сонгон шалгаруулалтын шатанд эмэгтэй ажил горилогчийг жирэмсэн эсэхийг шалгах тест өгөхийг шаардах
- + Эмэгтэй ажилтнууд ажлын байрандаа хөгжлийн дарамт, хүчирхийлэлд илүү өртөх магадлалтай. Ажлаа алдахаас айж эмэгтэйчүүд тухайн хэргийн талаар мэдээлэхгүй байх талтай
- + Эмэгтэй ажилтнууд эрэгтэйчүүдээс бага цалин авах, эсвэл үндэслэлгүйгээр цалингаа хасуулахыг хүлээн зөвшөөрөх
- + Албан тушаал ахих боломжгүй, бага ур чадвар шаардсан, бага цалинтай ажилд эмэгтэйчүүдийг түлхүү авах
- + Жирэмсэн эсвэл хөхүүл эмэгтэйчүүд ажлын байран дээр нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн эрсдэлтэй нөхцөл байдалд ажиллах

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын жендэрийн өнцөг (Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights) нийтлэлээс эрсдлийг бууруулах арга хэмжээний талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл авах боломжтой.



“Бизнесийн байгууллагууд ямагт бэлгийн дарамт, жендэрт суурилсан хүчирхийллийг хүний эрхийн томоохон зөрчил гэж авч үзэх хэрэгтэй. Тус зөрчлийг үйл ажиллагааныхаа хүрээнд огт тэвчиж болохгүй.”

Эх сурвалж: НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын жендэрийн өнцөг (2019), 29 дүгээр хуудас: www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/gender-dimensions-guiding-principles-on-business-n-human-rights.html

Үйл ажиллагааны зураглалыг хэрхэн хийх вэ?

Бизнесийн үйл ажиллагаа болон бизнесийн харилцаагаа зурагласнаар хүний эрхийн эрсдэл хаана байгааг тогтоох боломжтой. Зураглал нь ханган нийлүүлэгч байгууллагууд болон бусад холбогдох талуудтай энэ талаар ярилцахад суурь мэдээлэл нь болж өгнө.

Зураглал гаргах олон арга байдаг тул энэ хичээлээр дэлгэрэнгүй заахгүй болно. Гэхдээ сайн зураглалыг гаргахын тулд дараах шаардлагуудыг хангасан эсэхээ шалгах хэрэгтэй.

- + Тухайн компани болон ханган нийлүүлэгчдийн сүлжээн дэх түншүүдийн бүхий л холбогдох үйл ажиллагааг авч үзэх
- + Тээвэрлэлт, гэрээт үйлчилгээ (хоол, цэвэрлэгээ гэх мэт) болон нэмүү өртгийн сүлжээний бүхий л дээш болон доош чиглэсэн

үйл ажиллагааг авч үзэх

- + Судалгаа, хөгжүүлэлтийн алба, маркетинг, бүтээгдэхүүн боловсруулалт, борлуулалт гэх мэт тус байгууллагын чиг үүргийн албан нэгж бүрийн үйл ажиллагааг авч үзэх



Хийдэл, алдаа дутагдлыг авч шийдвэрлэхэд үүрэг гүйцэтгэх бүхий байгууллагын албан нэгжийн зураглал, эх сурвалж: twentyfifty, Бизнесийн хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөг авч шийдвэрлэх таван алхам (2015), 21 дүгээр хуудас, www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/

Үйл ажиллагаа болон түншүүдийн зураглал гаргахдаа тухайн байгууллагын бүхий л нэгж, алба, үйл ажиллагааг оруулах шаардлагагүй хэдий ч дараах нэгж албадаас өгсөн мэдээлэл нь ихэвчлэн алдаа дутагдал, хийдлийг гаргаж ирдэг:

- + Компаний нийгмийн хариуцлага/ тогтвортой байдлын асуудал хариуцсан баг
- + Эрсдэлийн менежментийн нэгж
- + Хууль, эрх зүй/нийцлийн асуудал хариуцсан нэгж
- + Худалдан авалт
- + Хүний нөөц
- + Засгийн газар/олон нийтийн харилцаа
- + Аюулгүй байдал, харуул хамгаалалт
- + Борлуулалт
- + Маркетинг
- + Худалдан авалт, ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний менежмент зэрэг хариуцлагатай үйлчилгээ авах
- + Дата мэдээллийн аюулгүй байдал, мэдээллийн технологи

Хэлэлцүүлэг

Хүний эрхийн эрсдэлийн зураглал гаргахад

байгууллагын алба нэгжүүд хэрхэн туслалцаа үзүүлж болох вэ? Жишээлбэл, хүний нөөцийн газар, хэлтэс нь эмзэг нарийн асуудлыг хүний эрхийн эрсдэлийн зураглалд хэрхэн оруулах вэ?

Худалдан авалтын газар, компанийн нийгмийн хариуцлагын газар нь эрсдэлийн тодруулахад ямар туслалцаа үзүүлж болох вэ?

Зарим алба нэгжийн оролцоо нь тодорхой бус байж болно. Засгийн газар/ олон нийтийн харилцаа хариуцсан газар, эрсдэлийн менежментийн багуудтай холбогдож дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг оролцогчдод зөвлөнө үү.

Хууль тогтоомж эсвэл төрөөс авч буй үйл ажиллагаа нь хэрхэн хүний эрхийн эрсдэлийг нэмэгдүүлж байгаа талаар засгийн газар/олон нийтийн харилцаа хариуцсан газар илүү мэдээлэлтэй байж болно.

Эрсдэлийн менежментийн багууд нь хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний талаар мэдээлэл өгч, одоо байгаа эрсдэлийн менежментийн тогтолцоондоо хэрхэн хүний эрхийг нэвтрүүлэхийг зөвлөж болно.

Бизнес ба хүний эрхийн Шифт зөвлөх байгууллагын хэлснээр: “Байгууллагын дотоодын тайлангуудад, тухайлан шүтэл үлээгчийн талаарх бодлогын хэрэгжилт, гомдол барагдуулах механизм, ханган нийлүүлэгчид болон алба нэгжийн өөрийгөө үнэлсэн үнэлгээ, холбогдох алба нэгжийн менежментийн тайлан (жишээ нь хүний нөөц, нийцэл, компанийн нийгмийн хариуцлага/тогтвортой байдлын асуудал хариуцсан нэгж гэх мэт) мөн ажилтнуудын зөвлөл болон ажилтнуудын бусад төлөөллийн байгууллагуудын тайланд ач холбогдол бүхий үнэтэй мэдээлэл байдаг.”

Эх сурвалж: Шифт, Хүний эрхийг хүндэтгэсэн бизнес эрхлэх нь: Бизнесийн байгууллагуудад гаргасан заавар зөвлөмж (2016), 49 дүгээр хуудас

❖ Манай ханган нийлүүлэлтийн сүлжээнд буй хүний эрхийн эрсдэлийг хэрхэн тодорхойлох вэ?

Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээний 1 дүгээр түвшний түнш байгууллагуудаас хүний эрхийн эрсдэлийн талаарх мэдээлэл шаардах нь ээдрээтэй байж болно. Зарим ханган нийлүүлэгч байгууллага нь ажлын ачаалал ихтэй, өөрсдийн үйл ажиллагаанд буй хүний эрхийн эрсдэлийг шалгаж,

хуваалцах хүсэлгүй байж болно. 2 дугаар түвшин болон түүнээс доогуур түвшний байгууллагууд энэ талаар ямар ч мэдээлэл, ойлголтгүй байж болно.

Дараах аргаар ханган нийлүүлэгч байгууллагын хүний эрхийн эрсдэлийг судалж болно:

- + Одоо байгаа Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ, Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ болон тухайн салбарын судалгаатай танилцах
- + Тус компани болон ханган нийлүүлэгч байгууллагын талаарх кэйс, мэдээллийг Бизнес ба хүний эрхийн мэдээллийн баазын цахим хуудаснаас олж авах
- + Компаниудын хүний эрхийн чиглэлд хэрэгжүүлсэн ажлын үзүүлэлтийг харуулдаг Компанийн хүний эрхийн суурь үзүүлэлт (Corporate Human Rights Benchmark) гэх мэт шалгуур үзүүлэлтийн эх сурвалжуудыг харах
- + Ач холбогдол бүхий иргэний нийгмийн байгууллагууд, тухайн компанийн үйл ажиллагаа явуулдаг газар зүйн бүсийн ард иргэд гэх мэт бусад оролцогч талуудтай ярилцах
- + Өндөр эрсдэл бүхий ханган нийлүүлэгч дээр судалгаа хийх
- + Ханган нийлүүлэгч байгууллагын аудитын дүгнэлттэй нь танилцах

❖ Хүний эрхэд үзүүлэх ямар нөлөөллийг нь судлах вэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад тухайн улсын хүний эрхийн эрсдэлийн дүн шинжилгээ болон холбогдох талуудаас

авсан мэдээлэл нь хүний эрхийн эрсдэл болон сөрөг нөлөөллийг илрүүлэхэд гол хүчин зүйлс гэж зааж байгаа ч олон улсын түвшинд хүлээн зөвшөөрөгдсөн бүхий л хүний эрхийн асуудлыг авч үзэх нь зүйтэй юм.

Дор хаяж дараах хүний эрхийн баримт бичигт заасан хүний эрхийг харгалзан авч үзнэ:

- + Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (www.un.org/en/universal-declaration-human-rights)
- + Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт (www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx) ба Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт (www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx)
- + ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай Тунхаглал (www.ilo.org/declaration/lan-en/index.htm)

Эрсдэлд өртөх магадлалтай тодорхой бүлгүүдийг тодорхойлсон тохиолдолд олон улсын бусад стандарт, гэрээ конвенцуудыг харгалзан үзэх хэрэгтэй. Жишээлбэл, бизнесийн үйл ажиллагаанд хүүхдийн эрх зөрчигдсөн бол Хүүхдийн эрхийн тухай конвенцыг ашиглах, дараах холбоосоос үзнэ үү: www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Нутгийн уугуул иргэдийн тухай 169 дүгээр конвенц гэх мэт мэдээллийн эх сурвалж бий (www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312314).

Дээрх байдлаар өргөн хүрээнд авч үзвэл тоо томшгүй их гарч болзошгүй эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг илрүүлэхэд хүргэж болно. Иймд эхлээд холбогдох талуудтай ярилцаж, тодорхой аргачлалаар эрсдэлийн эрэмбийг тогтооно. Энэ талаар 2 дугаар хичээл дээр дэлгэрэнгүй үзнэ. Томоохон үндэстэн дамнасан корпорацуудын илрүүлсэн түгээмэл эрсдэлийг доорх зургаас харна уу.

| Зураг: НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын Тайлагнах хүрээг ашиглан компаниудаас тогтоосон томоохон хүний эрхийн асуудлуудын жишээ | | | |
|---|------------------------|--|---|
| Компаний нэр | Салбар | Томоохон хүний эрхийн асуудлууд | Эх сурвалж |
| ABN AMRO | Санхүү | 1. Нууцлал Ялгаварлан гадуурхалт 2. Хөдөлмөрлөх эрх 3. Газартай хамааралтай хүний эрх | 2015 оны нэгдсэн жилийн тайлан ³² |
| Эриксон | Мэдээлэл холбоо | 1. Хувийн нууцаа хамгаалуулах эрх 2. Үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрх чөлөө 3. Хөдөлмөрлөх эрх | 2015 оны тогтвортой байдал ба компанийн нийгмийн хариуцлагын тайлан ³³ |
| H&M | Хувцас | Шударга цалин хөлс Эрүүл мэнд, аюулгүй байдал Албадан хөдөлмөр Ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт Хүүхдийн хөдөлмөр Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, Хамтын хэлэлцээр хийх эрх Нийгмийн хамгаалал Газар эзэмших, өмчлөх эрх Ажлын цаг Усны хүртээмжтэй байдал | 2015 оны тогтвортой байдлын тайлан ³⁴ |
| Тотал | Эрчим хүч | Албадан хөдөлмөр Хүүхдийн хөдөлмөр Ялгаварлан гадуурхалт Ажлын байрны аюулгүй байдал, аятай тухтай нөхцөл Газрын хүртээмжтэй байдал Эрүүл амьдрах эрх, амьжиргааны боломжит түвшин Хүчийг зүй бусаар ашиглах эрсдэл | 2016 оны 7 дугаар сарын хүний эрхийн мэдээлэл ³⁵ |
| Юнилевер | Хоол болон шингэн хүнс | Ялгаварлан гадуурхалт Шударга цалин хөлс Албадан хөдөлмөр Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө Ажлын байрны дарамт Эрүүл мэнд, аюулгүй байдал Газар эзэмших, өмчлөх эрх Ажлын цаг | 2015 оны Хүний эрхийн тайлан, "Амьжиргаа болон хүний эрхийн хэрэгжилтийг сайжруулах нь" ³⁶ |

Томоохон үндэстэн дамнасан корпорацуудаас тогтоосон түгээмэл хүний эрхийн асуудал

Эх сурвалж: Шифт, Хүний эрхийг хүндэтгэсэн бизнес эрхлэх нь: Бизнесийн байгууллагуудад гаргасан зөвлөмж (2016), 58 дугаар хуудас, aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf



Хэлэлцүүлэг: Өөрийн байгууллага, салбартаа хамаарал бүхий хүний эрхийн эрсдэлийг тодорхойлох

Хэлэлцүүлэг өрнүүлэх үүднээс доорх жагсаалтаар дамжуулан байгууллагууд өөрийн салбарт гарч болзошгүй эрсдэлийг илрүүлж болохыг сургагч багш та оролцогчдод мэдэгдэнэ үү. Гэхдээ энэхүү жагсаалтаар хязгаарлагдахгүй болохыг анхаарна уу. Дараах жагсаалтыг дэлгэцэн дээр гаргана уу:

+ Хөдөлмөр эрхлэлт – шударга цалин хөлс, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөр, хөдөлмөрийн

аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт, ялгаварлан гадуурхалт

- + Байгаль орчин ба газар– хортой бодис ба бохирдуулах бодисын байгаль орчинд үзүүлэх хор уршиг, газрын эрх, газар ашиглах эрхийн зохицуулалт
- + Дуу хоолой – эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээр хийх эрх, үйлдвэрчний эвлэл байгуулах, элсэх
- + Жендэр – бэлгийн хүчирхийлэл, ялгаварлан гадуурхалт болон эмэгтэйчүүдийн эсрэг хүчирхийлэл
- + Маркетинг ба сурталчилгаа – жендэр ба үндэстний цөөнхийн талаарх хэвшмэл ойлголт, урт хугацааны турш ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн бүлгийн эсрэг мэдрэмжгүй сурталчилгаа түгээх
- + Бүтээгдэхүүний боловсруулалт, хэрэглээ – тандалт, хоёр хэрэглээтэй технологи, аюулгүй байдал
- + Засгийн газартай харилцах харилцаа, аюулгүй байдал – авлига, хувийн хүчний байгууллагын дарамт шахалт, заналхийлэл
- + Уугуул иргэд – тус иргэдэд үнэн зөв мэдээлэл өгөн, зөвшөөрлийг нь урьдчилан, чөлөөт хэлбэрээр авсан байх, уламжлалт соёл, аж ахуйг хэвээр хадгалах
- + Цахим орчин дахь хүний эрх ба аюулгүй байдал – нууцлалын эрх, үзэн ядсан үг хэллэг, дарамт шахалт, цахим орчин дахь хүүхдийн эрхийн хамгаалалт

Дээрх өргөн хүрээний эрсдэлийн жагсаалтыг үзүүлсний дараа оролцогчдоос өөрийн байгууллагад нь хамаарал бүхий ямар эрсдэл байгааг нь асууна уу. Mentimeter, Kahoots ба бусад санал асуулгын апп хэрэглэж болно.

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 2 – Module 2 – Session 1 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.



Тухайн апп байхгүй бол оролцогчид эрсдэл бүр дээр гараа өргөж болно. Дасгалыг хийхэд хүндрэлтэй эсвэл тохиромжгүй байх тохиолдолд оролцогчдоос сайн дураар тухайн байгууллага эсвэл салбарт нь хамаарал бүхий эрсдэлийн талаар сэтгэгдлээ хуваалцах хүн байгаа эсэхийг

асууж болно.

Энэхүү дасгал ажлаар дамжуулан эрсдэлийн талаарх хэлэлцүүлгийг өрнүүлж оролцогчдын сонирхолыг нь татаж, дэлгэрэнгүй ярилцах боломжтой болно. Жишээлбэл, оролцогчдын ихэнх нь уул уурхайн салбараас бүрдэж байвал тэд засгийн газрын болон аюулгүй байдлын ангилалд хамаарах эрсдэлүүдийг аялал жуулчлалын салбарын оролцогчдоос илүү илрүүлж, тодорхойлж магадгүй юм.

Санал асуулгыг авсны дараа хамгийн их санал авсан гурван эрсдэлийн ангилалыг онцолно уу. Дараагийн хичээлд илрүүлсэн эрсдэлүүдээс хэрхэн эрэмбэлж, сонгох талаар заахыг мэдэгдэнэ үү.

Эрсдэл илрүүлэх дасгал ажил эхэлж байгааг мэдэгдэнэ үү.



Багийн дасгал ажил: Таамаглаж болохуйц эрсдэлийг илрүүлэх дасгал

XYZ корпорац нь дэлхийн 13 улсад үйл ажиллагаа явуулдаг бөгөөд эрсдэлийн менежмент болон компанийн нийцлийн тогтолцоондоо хүний эрхийн асуудлыг тусгах шийдвэр гаргасан. Байгууллага нь төвлөрсөн бус шинжтэй тул зохион байгуулалттайгаар хэрхэн хаанаас эхэлж хэрэгжүүлэхийг сайн мэдэхгүй байгаа юм. Гэвч Б улсад эзэмшдэг хөнгөн цагаан гулсмалын үйлдвэрийн үйл ажиллагаанаас үүдэн гарсан сөрөг нөлөөллөөс болж хэвлэл мэдээллийн шүүмжлэлд ихээхэн өртжээ. Тус үйлдвэр нь засаглал муутай орон нутгийн бүсэд байрладаг. Тус үйлдвэрээс 10 км-ын зайтай суурин газарт шалтгаан нь тодорхой бус амьсгалын замын өвчнөөр хүмүүс өвдөж байгааг хэвлэл мэдээллийнхэн бичжээ. Үйлдвэрийн ажилтнууд тус өвчний хүнд хувилбараар өвчилж байгаа талаар мэдээлэл ирсэн байна. Үйлдвэрийн ажилтнуудын ихэнх нь хууль бус цагаачид бөгөөд амралтын өдрөөр эмнэлэг явбал цагдаад баригдаж улсаас хөөгдөнө хэмээн айж байгаа тул эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авч чадахгүй байна. Аудитын мэдээллээр үйлдвэр болон уурхайн харуул хамгаалалт нь ажилтнуудыг үйлдвэрийн дотуур байрнаас гаргахгүй, хүч хэрэглэх хандлагатай байгаа гэж албан бус ярианд тэмдэглэгдсэн.

6 эсвэл түүнээс дээш хүнтэй багт хуваагдаж дараах хоёр асуултад хариулна уу.

1 дүгээр асуулт: Хүний эрхийн магадлан

шинжилгээг тус байгууллага хэрхэн эхлүүлэх вэ?

- + Саналаа дэлгэрэнгүй бичээд дараа нь нийтэд танилцуулахыг оролцогчдод мэдэгдэнэ үү
- + А компанийн нэмүү өртгийн сүлжээний ерөнхий зураглал гаргаж дасгал ажлыг эхлүүлж болохыг зөвлөнө үү. Жишээ нь дотоод логистик, үйл ажиллагаа, түгээлт, маркетинг, борлуулалт болон үйлчилгээ зэргийг хамруулах.
- + Гаргасан нэмүү өртгийн сүлжээний зураглалд байж болох эрсдэлийг олж тогтоохын тулд ямар эх сурвалж ашиглаж болох, мөн гадаад оролцогч талууд болон ямар салбар албан нэгжтэйгээ харилцах шаардлагатай вэ гэдгийг асуух

2 дугаар асуулт: Хүний эрхийн ямар эрсдэлүүдийг илрүүлэх боломжтой вэ?

- + Оролцогч талуудад гарч болох хохирол дээр биш эрсдэлийн төрөл зүйл дээр анхаарахыг мэдэгдэнэ үү
- + Тодорхой нэг эрсдэл тогтоогдвол түүнтэй хамаарал бүхий бусад эрсдэлийг судлах шаардлагатай болохыг оролцогчдод мэдэгдэнэ үү
- + Нэмүү өртгийн сүлжээний шат бүрд хохирох эрсдэлтэй бүлгүүдийг тодорхойлж, жагсаалт гаргахыг оролцогчдоос хүснэ үү

15 минутын дараа багуудыг дуудна уу. Сайн дураараа эхний асуултад хариулах хүн байгаа эсэхийг асууна уу. Дараа нь бусад оролцогчдоос эхний асуултад хариулахыг хүснэ үү.

Эхний асуултад дараах хариултаудыг өгөх магадлалтай:

- + Цахим эх сурвалж уншиж, тус улсын эрсдэлийн талаар мэдээлэл цуглуулна
- + Сонин сэтгүүл дээр бичсэн нийтлэл уншиж гомдлын талаар илүү ойлголттой болох
- + Тухайн суурин газрын иргэд, ажилтнуудтай уулзаж эрүүл мэндийн асуудлынх нь талаар ярилцах
- + Үйлдвэрчний эвлэл, иргэний нийгмийн байгууллага ба бусад байгууллагуудтай холбогдох

Оролцогчид дараах хариултаудыг өгөх магадлал бага тул багшийн зүгээс үүнийг нэмж хэлж болно:

- + Үйл ажиллагаан дахь эрсдэлийн үнэлгээ хийхийн тулд гаднаас мэргэшсэн зөвлөх эсвэл байгууллага хөлслөх

- + Ямар асуудал нь гомдол гаргах шалтгаан болж байгааг мэдэхийн тулд сурвалжлага хийсэн сэтгүүлчтэй албан бус хэлбэрээр уулзаж, өөр хаана тийм асуудал байж болох талаар ярилцах,
- + Эмэгтэйчүүдийг төлөөлсөн иргэний нийгмийн байгууллагуудтай уулзаж, эмэгтэйчүүд ба тэдний гэр бүл, хамт олонд нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагаанаас үүдэн ямар нэгэн сөрөг нөлөө гарч болох эсэхийг тодруулж ярилцах

Хоёрдугаар асуултад дараах хариултыг өгөх магадлалтай:

- + Ажилтнуудын эрүүл мэндийн асуудлыг орхигдуулж, тоохгүй байна
- + Ажилтнуудын эрүүл мэндийн эрхийн үйлчилгээ авах эрхийг үгүйсгэж байна
- + Ажил олгогчийн зүгээс ажилтнуудад хууль ёсны бичиг баримтыг нь гаргаж өгөхгүй байна
- + Харуул хамгаалалтынхан ажилтнуудад хүч хэрэглэх хандлагатай байна

Дараах хариултаудыг оролцогчдоос өгөх магадлал бага тул багшийн зүгээс үүнийг нэмж хэлж болно:

- + Цагаач ажилтнууд нь улирлын шинж чанартай ажил эрхэлдэггүй тул гэр бүлтэйгээ хамт амьдардаг байж болно. Гэр бүлийн гишүүд нь эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, боловсролын үйлчилгээ авах боломжгүй байх магадлалтай
- + Амьсгалын замын өвчин нь зарим тохиолдолд том оврын машинаас ялгарлах нарийн тоосноос үүдэж болдог. Зам болон бусад тээврийн үйл ажиллагаа нь тухайн суурин газартай хэт ойр явагдаж байж болно

- + Дотуур байрны орчин нь хүн амьдрах нөхцөл боломжийг бүрдүүлээгүй байж болно. Дотуур байранд гарсан вирус халдвар нь амьсгалын замын өвчинтэй холбоотой байх магадлалтай

- + Цагаач ажилтнуудыг байрлаж буй газраас нь гаргахгүйн тулд харуул хамгаалалт, цагдаа нар хамтран ажилласнаар тэдний хөдөлгөөнд чөлөөтэй оролцох эрхийг хязгаарлаж байж болно

- + Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах эрхийг нь хязгаарлаж байгаа бол бусад эрхийг мөн хязгаарлаж улмаар энэ нь албадан хөдөлмөрийн шинжтэй болно

- + Хэрэв ажилтнууд шийдэл олохын тулд хэвлэл мэдээллийн байгууллагуудтай холбогдож байгаа бол тухайн байгууллагын гомдол барагдуулах

механизм нь үр дүнгүй, орон нутгийн менежер нь дорвитой арга хэмжээ авахгүй байгаагийн шинж.

Хэлэлцүүлэг

Гаргасан зураглалаа байгууллагын дотоод болон гадаад оролцогч талуудад хэрхэн танилцуулах вэ?






Таны зураглал доорх хүснэгтэд буй амин/эфирийн тос борлуулдаг компанийн зураглалтай адил төстэй гарсан байж болно. Эфирийн тосыг Европт цэвэршүүлж, эцсийн бүтээгдэхүүн болгож худалдаалахаас өмнө янз бүрийн зуучлагчдаас энэхүү тосыг худалдаж авдаг. Бизнес ба хүний эрхийн зөвлөх баг болон twentyfifty байгууллагатай хамтран ажиллаж байхдаа тус компани нь доорх зураглалыг гаргасан.

Сургагч багш нь доорх жишээг ашиглан үр дүнтэй зураглал ямар байж болох талаар ярилцаж болно. Багана, эгнээ тус бүрийн талаар оролцогчидтой ярилцаж, яагаад ингэж хийх болсон, ингэж зураглал гаргах нь ямар үр дүнтэй байж болох талаар санал бодлоо солилцоно уу.

| | Ханган нийлүүлэлтийн сүлжээ | Үйл ажиллагаа | Борлуулалт ба эцсийн хэрэглээ |
|--|--|--|-------------------------------|
| Хүний эрхэд үзүүлж болзошгүй сөрөг нөлөөлөл | Аюултай ажлын орчин нөхцөл, зарим улсад хүүхдийн хөдөлмөрийг ашигласан байх боломжтой | Гэр бүлтэй ажилтнуудын эсрэг ялгаварлан гадуурхалт | Бүтээгдэхүүний аюулгүй байдал |
| | Зарим үйлдвэрт ажлын байрны осол гэмтэл ихтэй | Ажилтнуудын мэдээллийн нууцлал, аюулгүй байдал | Ёс зүйгүй маркетинг |
| | Пестицидийн хэрэглээ нь тариаланчид болон тариалангийн ойр орчмын иргэдийн эрүүл мэндэд нөлөөлөх | Бохирдол, хог хаягдлын менежмент | |
| | Амьжиргаанд сөрөг нөлөө үзүүлсэн: цэвэр ус/газрын хүртээмжтэй байдал | | |
| Сөрөг нөлөөнд өртөх бүлгүүд | Усан онгоцон дээрх тээврийн ажлын нөхцөл байдал | | |
| | Ферм ба үйлдвэрийн ажилтнууд, нутгийн иргэд | Ажилтнууд | Гэрээт байгууллага |
| | Зуучлах ажилтнууд | Түнш байгууллагын ажилтнууд | Үйлчилгээ үзүүлэгч |
| Тодорхой эрсдэл буй бүлгүүд | Тээвэр логистикийн байгууллагын ажилтнууд | | Эцсийн хэрэглэгчид |
| | Усан онгоц ба ферм дээр байгаа цагаач ажилтнууд | | |
| | Хүүхдүүд | | |
| Хамаарал бүхий алба нэгж | Зарим улс дахь эмэгтэй ажилтнууд | | |
| | Худалдан авалт | Чанарын менежментийн баг | Чанарын менежментийн баг |
| | Чанарын менежментийн баг | Эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын баг | Маркетинг ба борлуулалт |
| Хамаарал бүхий түнш байгууллагууд | Логистик | Хүний нөөц | Хэрэглэгчийг дэмжих баг |
| | | Дотоод аудит | Борлуулалтын агент |
| | Зуучлагч байгууллагууд | Сав баглаа боодлын ханган нийлүүлэгч | Борлуулалтын агент |
| | Логистикийн байгууллага | Үйлчилгээ үзүүлэгч (цэвэрлэгээ г.м) | |
| | Оффисын материал ханган нийлүүлэгч | Харуул хамгаалалт | |
| Мэдээлэл холбооны тоног төхөөрөмжийн ханган нийлүүлэгч | Мэдээлэл холбооны тоног төхөөрөмжийн ханган нийлүүлэгч | | |
| | | Түр хугацааны ажилтнуудын зуучлагч агентлаг | |

Эх сурвалж: twentyfifty, Бизнесийнхээ хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөг зохицуулах таван алхам (2015), 18-19 дүгээр хуудас, www.twentyfifty.co.uk/en/news-views/publications/2015/5-steps-towards-managing-the-human-rights-impacts-of-your-business/

Хичээл 2. Эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх (2 дугаар хэсэг)

| | |
|---|--|
|  | 50 минут |
|  | Эрсдэлийг хэрхэн илрүүлж, эрэмбэлэх буюу тэргүүлэх чиглэлийг хэрхэн тодорхойлохыг оролцогчид мэдэж авна. |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхлэн, кейс судалгааг хөндөж, сорилоор өндөрлөнө. |
|  | Эрсдэлийг хэрхэн системтэйгээр илрүүлэх талаар оролцогчид сайн ойлголттой болсон байх. Гэвч илрүүлсэн эсвэл эрэмбэлсэн эрсдэлийнхээ дагуу арга хэмжээ авахад нарийн, тодорхой аргачлал шаардагддаг. Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг энэ хичээлийн дараагийн хичээлээр заах бөгөөд энэ нь манай гарын авлагын үндсэн чухал хэрэглэгдэхүүний нэг болно. |
|  | <ol style="list-style-type: none">1. Хичээл нь 50 минут үргэлжлэхийг оролцогчид мэдэгдэнэ.2. Өмнөх хичээлд гарсан хөнгөн цагааны үйлдвэрийн талаарх хувилбарт нөхцөл байдлыг эргэн дурдана уу. Эрсдэлийг тогтоох явцад маш олон эрсдэл гарч ирэх боломжтойг сануулна уу.3. Цаг хугацаа, нөөц бололцоо хязгаарлагдмал дэлхий ертөнцөд эрсдэлийг илрүүлж, эрэмбэлэх нь нэн ач холбогдолтой болохыг тайлбарлана уу.4. Доорх материалыг танилцуулна уу. |

❖ Эрсдэлийг эрэмбэлэх буюу тэргүүлэх чиглэлийг тогтоохын өмнө ямар хүчин зүйлсийг харгалзан үзэх ёстой вэ?

Аливаа бизнесийн үйл ажиллагаа нь хүний эрхийн олон эрсдэлийг дагуулж болох тул юун түрүүнд эрсдэлийг эрэмбэлж, хамгийн чухал асуудлыг нь авч шийдвэрлэх нь зүйтэй. Энэ тал дээр НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 24 дэх зарчимд тодорхой аргачлал заасан байгаа.

Бизнесийн байгууллага хүний эрхийн эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг эрэмбэлэхдээ дараах үндсэн зарчмыг баримтална.

+ Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь **хүний эрхэд үзүүлж буй эрсдэлийг** анхаарах болохоос бизнесийн байгууллагын эрсдэлийг харгалзаж үздэггүй

+ Олон улсын хүний эрхийн гэрээ, конвенцод аливаа нэг хүний эрх нь нөгөө эрхээсээ илүү гэж эрэмбэлж, заадаггүй. Харин бизнесийн үйл ажиллагааны хүрээнд хүний ямар эрх нь зөрчигдөх хамгийн өндөр эрсдэлтэй, хүнд хор уршигтай байж болохыг тогтоож, хязгаарлагдмал нөөц бололцоотой тул хор хохирлыг бууруулахын төлөө эрэмбэлж болно.

+ Юун түрүүнд **хамгийн хүнд, хүний эрхийн зөрчлийг авч шийдвэрлэх ёстой**. Гэвч энэ нь зөвхөн хүний эрхийн хамгийн ноцтой зөрчил, эрсдэл дээр анхаарч, бусад бага эрсдэл, сөрөг нөлөөлөл дээр арга хэмжээ авахгүй гэсэн үг биш. Бага түвшний эрсдэлийг хялбар аргаар, ялихгүй нэмэлт нөөцөөр шийдэж болох тул бүхий л эрсдэл дээр тус байгууллага нь нэгэн зэрэг арга хэмжээ авч болно.

+ Тус байгууллагын хүний эрхийн магадлан шинжилгээний цар хүрээ, алхам шатыг тодорхойлоход харгалзаж үзэх хамгийн чухал хүчин зүйлс нь тус компанийн үйл ажиллагааны хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийн түвшин юм.

❖ Эрсдэлийг эрэмбэлэх буюу тэргүүлэх чиглэлээ хэрхэн тогтоох вэ?

Тус эрсдэлийн дахин давтагдах **магадлал**, хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн **түвшин** ангилал хоёр шаттай дасгал хийцгээе.

Гэхдээ бид хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн **түвшнийг** хэрхэн тодорхойлох вэ? НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад 1) ноцтой байдал 2) хамрах хүрээ, 3) зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх боломжоор нь дүгнэхийг заасан байдаг.

24 дүгээр зарчмын тайлбарт: “Хүний эрхийн бодит болон үүсч болох сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг эрэмбэлэх шаардлага байгаа ч тодорхой хууль тогтоомж байхгүй тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн хамгийн ноцтой зөрчлүүд, эсвэл шуурхай арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд сэргээх боломжгүй хүний эрхийн эрсдэлүүдээс эхэлж урьдчилан сэргийлэх, бууруулах арга хэмжээ авахад нэн түрүүнд анхаарах хэрэгтэй.”

❖ Хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшинг яаж хэмжих вэ?

Түвшинг хэмжихдээ дараах гурван зүйлийг авч үзнэ:

- 1) Ноцтой байдал : тус зөрчлөөс урган гарсан хор уршгийн ноцтой байдал
- 2) Хамрах хүрээ: хэдэн хүн хохирсон
- 3) Зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх боломж: зөрчлийн өмнөх түвшинд хохирогчдын нөхцөл байдлыг эргүүлэн буцаахад тулгарах асуудал бэрхшээл, хязгаарлагдмал байдал

❖ Ноцтой байдлыг хэрхэн тоогоор хэмжих вэ?

Ноцтой байдлыг тодорхойлоход дараах зүйлсийг анхаарна: 1) зөрчлийн төрөл, ямар орчинд зөрчигдөж байгаа, 2) зөрчил гарч байх үеийн нөхцөл байдал, 3) эрх нь зөрчигдсэн иргэдийн нөхцөл байдал. Ноцтой байдлыг үнэлэхэд тодорхой аргачлал байхгүй.

Зөрчлийн төрлийг тодорхойлоход дараах хүчин зүйлсийг харгалзаж үзнэ:

- + Хүний бие мах бодид үзүүлэх сөрөг нөлөө. Жишээлбэл, тухайн хүн нь амь насаа алдсан уу эсвэл хөдөлмөр эрхлэх чадвараа насан туршдаа алдсан уу?
- + Сэтгэц болон сэтгэл зүйд үзүүлэх сөрөг нөлөө. Жишээлбэл, сэтгэцийн өвчтэй болсон уу эсвэл гутаан доромжлуулсан уу?
- + Тухайн хүний гэр бүл, хамт олны харилцаанд үзүүлсэн сөрөг нөлөө

Зөрчлийг хэрхэн үйлдсэнийг дараах хүчин зүйлсээр тодорхойлно:

- + Зөрчил нь хэр удаан өрнөсөн бэ?
- + Сэтгэл зүйн, бие мах бодийн зовиур нь хэр удаан үргэлжилсэн бэ?
- + Хүний бие махбод эсвэл өмч хөрөнгө нь хохирсон эсэх?
- + Амьжиргаа нь үгүй болсон эсвэл буурсан?
- + Хүнийг хүчээр нүүлгэсэн, эсвэл хангалттай бус нөхөн төлбөр хүчээр авахаас аргагүйд хүрсэн эсэх?
- + Хүний нэр төртэй амьдрах эрхэнд халдсан эсэх?

Эрх нь зөрчигдсэн иргэдийн нийгмийн байр суурь нь сөрөг нөлөөг хэрхэн хэмждэгт нөлөөлж болзошгүй:

- + Жендэр: эрэгтэй, эмэгтэй, трансжендэр, алинд нь ч тодорхойлогдохгүй
- + Нас: насанд хүрсэн иргэн эсвэл хүүхэд
- + Эрх нь зөрчигдсэн иргэний сэтгэцийн болон бие мах бодийн эрүүл мэндийн байдал
- + Хөгжлийн бэрхшээлтэй эсэх

- + Бэлгийн чиг баримжаа: лесби, гэй, бисексуал эсвэл трансжендэр
- + Үндэстний цөөнх, эсхүл ядуу буурай нийгмийн давхарга
- + Тухайн бүлэг нь урьд өмнө ялгаварлан гадуурхагдаж байсан эсэх. Тус зөрчлөөс шалтгаалан одоогийн өртөмтгий, эмзэг байдал нь бий болсон эсэх.

Хүний эрхийн зөрчлийн ноцтой байдлыг дараах байдлаар ангилж болно:

- + Өндөр: тухайн хүн эсвэл бүлэг хүмүүсийн бие болон сэтгэцийн эрүүл мэндэд учирч буй хохирол нь маш их. Тухайн бүлэг нь эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлэг.
- + Дунд: тухайн хүн эсвэл бүлэг хүмүүсийн бие болон сэтгэцийн эрүүл мэндэд учирч буй хохирол нь дунд хэмжээтэй.
- + Бага: эрх нь зөрчигдсэн иргэдийн амьдралд урт хугацааны сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй бөгөөд эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэлтэй бүлгүүд рүү чиглээгүй

❖ Хамрах хүрээг хэрхэн хэмжих вэ?

Хамрах хүрээ гэдэг хохирч буй хүмүүсийн тоог хэлнэ. Үүнийг ихэвчлэн сөрөг нөлөөнд өртсөн тодорхой бүлэг болон тухайн ойр орчмын иргэдийн ойролцоох тоогоор хэмждэг. Бүлэг хүмүүс хохирсон бол хэдэн хүн байсан дээр тооцоолол гаргах нь байгаль орчин, газрын эрх ба нийтийн эрүүл мэндийн эрсдэлийн хувьд үндэс суурьтай арга хэмжээ авахад дөхөм болгоно. Хамрах хүрээг дараах маягаар тодорхойлно:

- + Их: ажилтнууд, тэдний гэр бүл, амьдарч буй хот суурин газрын иргэд гэх мэтчилэн олон тооны хүмүүс
- + Дунд: нилээд хэмжээний хүмүүс өртсөн
- + Цөөн: цөөн тооны хүмүүс хохирсон
- ❖ **Зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх боломж гэж юу вэ? Үүнийг хэрхэн тодорхойлох вэ?**

Зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх боломж гэдэг нь хэн нэгний эрхийг сэргээх чадвар боломжийн хэмжигдэхүүн юм. Зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэхийн тулд тухайн бизнесийн үйл ажиллагаанаас өмнө ямар түвшинд байсан, тэр түвшинд нь буцаан аваачихын тулд хэр хурдан арга хэмжээ авах шаардлагатайг үнэлэх хэрэгтэй. Үүнийг зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх боломж гэж тодорхойлох бөгөөд дараах маягаар дэлгэрүүлж болно:

- + Их: яаралтай арга хэмжээ авахгүй бол

зөрчигдсэн эрхийг хэзээ ч сэргээн эдлүүлэх боломжгүй болно.

- + Дунд: яаралтай арга хэмжээ авахгүй бол зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх боломжгүй болох магадлалтай.
- + Бага: зөрчигдсэн эрхийг нь сэргээн эдлүүлэхэд нэн яаралтай арга хэмжээ авах шаардлагагүй.



Сурсан зүйлсээ эргэн харъя. 1) Хор уршиг, 2) хамрах хүрээ, 3) зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлэх боломжоор бид тухайн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшнийг тодорхойлох боломжтой.

Дүрслэн харуулбал: ХОР УРШИГ + ХАМРАХ ХҮРЭЭ + ЗӨРЧИГДСЭН ЭРХИЙГ СЭРГЭЭХ БОЛОМЖ = ХҮНИЙ ЭРХИЙН СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ, ЗӨРЧЛИЙН ТҮВШИН

Сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшинг тодорхойлсны дараа тухайн эрсдэл дахиж давтагдах магадлалыг харна.

Дахиж давтагдах магадлалыг хэрхэн хэмжих вэ?

Сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшинг тодорхойлсны дараа ирээдүйд тухайн эрсдэл нь дахин давтагдах магадлалыг мөн тодорхойлно. Өндөр магадлалтай эрсдэл дээр яаралтай, дорвитой арга хэмжээ авах шаардлага бий болно.

- + Өндөр: эрсдэл нь тухайн салбар, үйл ажиллагаанд жилд хэд хэдэн удаа гарч ирдэг, давтагдах өндөр магадлалтай
- + Дунд: эрсдэл нь хэд хэдэн удаа тус үйл ажиллагаанд гарч ирсэн ба салбарын түвшинд өмнө нь гарч байсан
- + Бага: эрсдэл нь тухайн үйл ажиллагаанд хэзээ ч гарч ирж байгаагүй, гэхдээ салбарын түвшинд өмнө гарч ирсэн тохиолдолтой байж болно

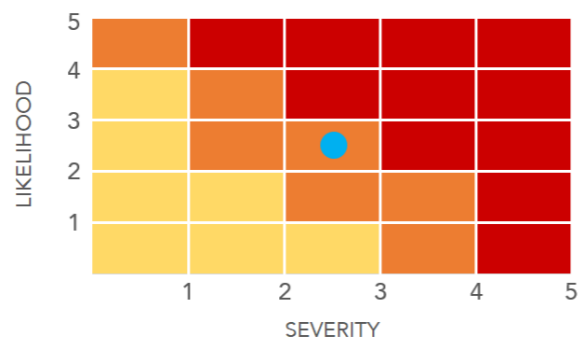
Дүрслэн харуулбал:

+ НОЦТОЙ БАЙДАЛ + ХАМРАХ ХҮРЭЭ + ЗӨРЧИГДСЭН ЭРХИЙГ СЭРГЭЭН ЭДЛҮҮЛЭХ БОЛОМЖ = СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ, ЗӨРЧЛИЙН ТҮВШИН

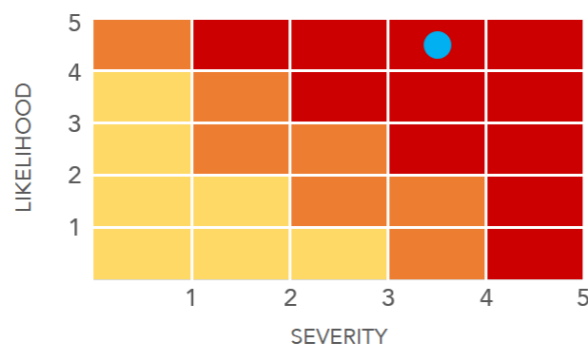
+ СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ, ЗӨРЧЛИЙН ТҮВШИН + ДАХИЖ ДАВТАГДАХ МАГАДЛАЛ = ТЭРГҮҮЛЭХ ЧИГЛЭЛ

Доорх хүснэгтээр дамжуулан сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшин ба дахиж давтагдах магадлалыг хамтад нь үнэлж тэргүүлэх чиглэлийг тогтоож болно. Гэвч доорх хүснэгт нь тэргүүлэх чиглэлийг

тогтоож дүн шинжилгээ хийх төгс арга биш тул таны хэрэглэх хэд хэдэн аргачлалын нэг нь л байхад тохиромжтой болохыг анхаарна уу. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшин нь өндөр мөртлөө давтагдах магадлал нь бага байсан ч тэрхүү эрсдэл дээр анхаарч ажиллахыг зөвлөдөг.



Дээрх хүснэгтийг босоо тэнхлэг нь эрсдэлийн магадлал, хэвтээ тэнхлэг нь сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшин болно. Дээрх жишээн дээр албан байгууллага нь магадлал, сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшин аль алийг дунд (2-3-ын хооронд) гэж зааж бусад эрсдэлтэй харьцуулахад дунд түвшний эрсдэл гэж тодорхойлсон байна.



Дээрх зурган дээр эрсдэлийн магадлалыг өндөр гэж тавьж (4-5), сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшин дундаас-өндөр гэж тодорхойлсон байна (3-4). Тиймээс энэхүү эрсдэлийг нэн тэргүүнд эрэмбэлж, холбогдох арга хэмжээг даруй авах нь зүйтэй.

Сорил

Хэргээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 2 – Module 2 – Session 2 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.

Албан байгууллага нь эрсдэлийг ЭРЭМБЭЛЭХ буюу тэргүүлэх чиглэлээ тогтоохдоо тухайн эрсдэлийн хохирлын түвшин нь байгууллагын нэр хүнд, үйл ажиллагаанд хэрхэн нөлөөлөхийг харьцуулан бодно. Зөв үү буруу юу?

Хариулт: **Буруу.** Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ нь бизнесийн үйл ажиллагаа, нэр хүнд, ашиг орлого дээр бус хүний эрхийн эрсдэл дээр анхаардаг.

Албан байгууллага нь эрсдэлийг ЭРЭМБЭЛЭХ буюу тэргүүлэх чиглэлээ тогтоохдоо тухайн эрсдэлийн ноцтой байдлыг дахиж давтагдах МАГАДЛАЛЫГ хохирлын НОЦТОЙ БАЙДАЛТАЙ нь харьцуулна. Зөв үү буруу юу?

Хариулт: **Буруу.** Ноцтой байдал нь СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ, ЗӨРЧЛИЙН ТҮВШИНг тодорхойлоход ашиглах гурван хэмжигдэхүүний нэг юм. Ноцтой байдал нь гаргасан зөрчлийн хурцадмал байдлыг нь үнэлэхээс бус хэдэн хүн хохирсон, зөрчигдсэн эрхийг сэргээн эдлүүлж болох эсэхийг үнэлдэггүй.

Хүний эрхийн хамгийн хүнд зөрчлийг эцэст нь шийдэж, юун түүрүүнд томоохон асуудлуудыг шийдэхээс өмнө хөнгөн хэлбэрийн асуудлыг нь залруулж, шийдвэрлэхийг байнга зөвлөдөг. Зөв үү буруу юу?

Хариулт: **Буруу.** Хүний эрхийн хамгийн хүнд зөрчлийг аль болох хурдан шийдвэрлэх ёстой. Гэсэн хэдий ч илүү төлөвлөлт шаардлагагүй, хурдан шийдэж болохоор хөнгөн түвшний эрсдэл байвал түүнийг зэрэг шийдэх нь зүйтэй бөгөөд эрсдэл багатай хүний эрхийн асуудлыг хамгийн сүүлд нь шийдвэрлэнэ гэсэн үг биш юм.

Сорилын дараа оролцогчдод асуулт байгаа эсэхийг асууна уу. Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг ашиглан оролцогчид салбарынхаа эрсдэлийг илрүүлж, эрэмбэлэх дасгал ажил хийхийг тайлбарлана уу.

Хичээл 3. Эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх (3 дугаар хэсэг)

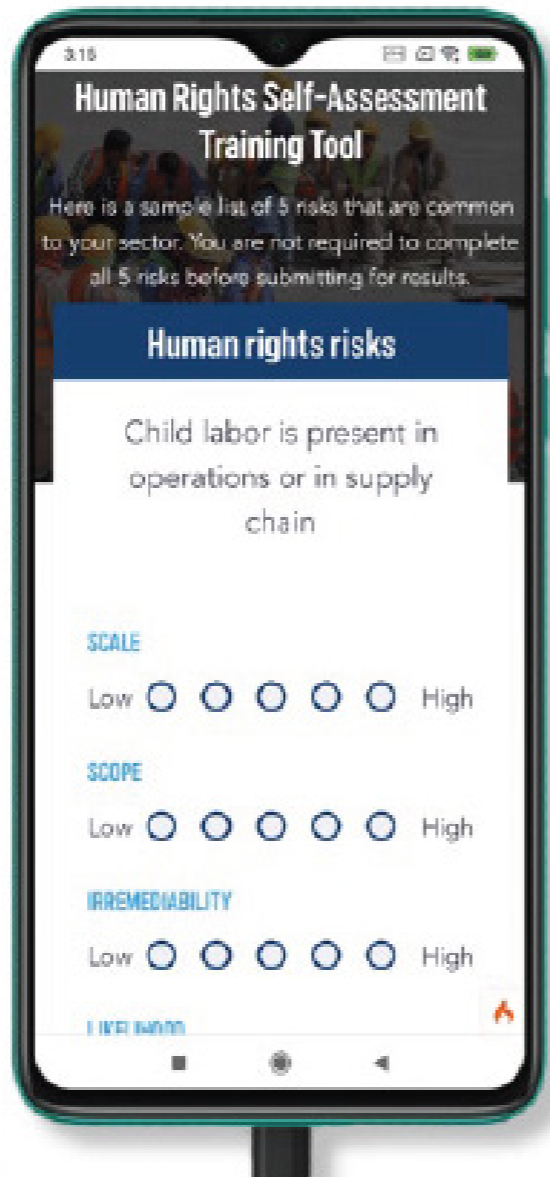
50 минут

НҮБХХ-өөс гаргасан Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг ашиглан оролцогчид эрсдэлийн тэргүүлэх чиглэлээ тогтоож чаддаг болно. Энэ хичээл нь багшийн чиглүүлэг багатай, бүхэлдээ багийн дасгал ажил байна.

Оролцогчид эрсдэлийн түвшин, магадлалын талаар сайн ойлголттой болсон тул дасгалыг өөрсдөө хийж чадна. Дасгалын талаар асуулт байгаа эсэхийг лавлаж, боломжтой бол оролцогчдоос дасгалын үр дүнгээ бусдадаа хуваалцахыг хүснэ үү.

- Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг хэрэглэснээр эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх боломжтой.

- Тус хэрэглэгдэхүүнийг хэрэглэснээр эрсдэлийн зураглал гаргаж, тэргүүлэх чиглэлээ тогтооно.
- Энэ нь зөвхөн сургалтын хэрэглэгдэхүүн бөгөөд бодит нөхцөл байдал дээр сөрөг нөлөөлөл, эрсдэлийг тогтооход хангалтгүй болно.
- Хэрэглэгдэхүүний QR кодыг дэлгэцэн дээр гаргана уу.
- Программыг ашиглан бага, дунд, өндөр гэсэн эрсдэлийн хохирлын түвшин, магадлалыг тогтоож зураглал гаргана. Үүгээр дамжуулан эрсдэлийн тэргүүлэх чиглэлийг тогтооно.
- Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг нээж, илрүүлсэн таван эрсдэлд бага, дунд, өндөр гэсэн үнэлгээ өгөхийг оролцогчдоос асууна уу. Оролцогчдод нэмэлт зааварчилгаа тусламж шаардлагатай байгаа эсэхийг асууна уу. Цахимаар сургалтаа хийж байвал өөрийн дэлгэцээ шейр хийн хэрхэн бөглөхийг жишээ болгон харуулна уу.
- Бүх оролцогчид эрсдэлийг бага, дунд эсвэл өндөр гэж үнэлсний дараа асуулт байгаа эсэхийг лавлана уу. Дэлгэцэн дээр эрсдэлийн зураглалыг гаргаж дүгнэлт өгнө үү.
- Дараа дараагийн хичээлд эрсдэлээ илрүүлсний дараа юу хийх шаардлагатайг заана. Ихэнх бизнесийн байгууллагуудын хувьд хамгийн том эрсдэл нь гол төлөв бизнесийн түншлэлд нь оршдогыг анхааруулна уу.



Хичээл 4. Үнэлгээний үр дүнг нэгтгэж, түүн дээр суурилан арга хэмжээ авах

50 минут

Оролцогчид үнэлгээний үр дүнг бизнесийн үйл ажиллагаандаа хэрхэн нэгтгэж, тэргүүлэх чиглэлийн эрсдэл дээр хариу арга хэмжээ авах талаар суралцана. Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж, кейс судалгаа судалж, сорилоор өндөрлөнө.

Эрсдэлээ системтэйгээр үнэлсний дараа яах ёстой вэ? Байгууллага нь тус эрсдэлийг бууруулах, арилгах арга хэмжээгээ тодорхойлж, алба нэгжүүддээ чиг үүрэг өгнө. Тухайн эрсдэл, гарсан нөхцөл байдал нь тухайн байгууллагатай хэр хамаатай эсэхээс шалтгаалан хэрэгжүүлэх хариу арга хэмжээ нь ялгаатай байж болно.

Анхааруулга: Энэ хичээл нь оролцогчдын хувьд бага зэрэг ойлгомжгүй байж магадгүй. Тухайлбал, тухайн сөрөг нөлөөг тус байгууллага нь бий болгосон эсвэл бий болгоход дам нөлөөлсөн эсэхийг оролцогчид ойлгоход хүндрэлтэй байж болно. Энэ хичээлийн дараагийн хэсэг болох дасгал ажлаар дамжуулж үүнийг тодруулах боломжтой.

Энэ хичээлийн сүүлийн хэсэгт хөшүүргийн тухай хөндөнө. Эрсдэл, сөрөг нөлөөлөл нь ханган нийлүүлэгч эсвэл түнш байгууллагаас үүдсэн бол ямар арга хэмжээ буюу хөшүүргээр тухайн байгууллагад нөлөөлж болохыг мөн тусгасан.

- Үнэлгээний үр дүнг нэгтгэж, түүн дээр суурилан арга хэмжээ авах тухай хичээл нь 50 минут үргэлжилж, төгсгөлд нь богино дасгал ажил хийлгүүлэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ үү.
- Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний 1 дүгээр үе шатыг хураангуйлж оролцогчдод сануулна.
- Хичээл нь хоёр зүйл дээр анхаарна: 1) хариу арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийн өмнө ямар мэдээлэлд үнэлгээ хийсэн байх, 2) хүний эрхийн эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг шийдэх хариу арга хэмжээ нь хэр далайцтай, ямар түвшний байх нь зөв бэ?
- Хичээлийн төгсгөлд хийх дасгал ажлын үеэр тус эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг бий болгосон буруутай байхын холбоо хамаарал (сөрөг нөлөөлөл бий болгосон, дам нөлөөлсөн эсвэл болгоход холбоотой байсан) холбогдох ямар арга хэмжээ авах талаар оролцогчдоос асууна уу.
- Доорх материалыг танилцуулна уу.

Өмнөх хичээл буюу хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх тухай хичээлийн хураангуй

Хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлэхийн тулд бид тухайн бүс нутаг, бүлэг хүмүүсийн нөхцөл байдлыг ойлгож, оролцогч талуудтай уулзаж, үйл ажиллагааныхаа зураглалыг гаргах ёстойг мэдэж авсан. Эрсдэлээ тогтоосны дараа үнэлгээ хийж тэргүүлэх чиглэлээ тодорхойлно. Үүний тулд бид сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн түвшин, дахин давтагдах магадлал дээр нь үндэслэж эрсдэлийг эрэмбэлэх буюу тэргүүлэх чиглэлийг нь тодорхойлох ёстой. Эхний авах арга хэмжээ нь хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлж, түүнийг бууруулах буюу эрсдэлд суурилсан арга хэмжээ авна. Дараагийн авах арга хэмжээ нь байгууллагын үйл ажиллагаандаа хүний эрхийн магадлан шинжилгээг тусгаж өгөх үйл явцад чиглэсэн арга хэмжээ авч, уялдаа холбоог хангаж өгнө.

Хүний эрхийн чухал асуудлуудаа эрэмбэлж авч үзсэний дараа бид бизнесийн үйл ажиллагаандаа авч хэрэгжүүлэх ёстой арга хэмжээгээ тодорхойлох төлөвлөгөө гаргана. Тэгэхийн тулд бид үнэлгээнээс гарсан үр дүнг, судалгааг байгууллагын хамаарал бүхий алба нэгжийн үйл ажиллагаанд тусгах шаардлагатай (19 дүгээр зарчим).



Үнэлгээний үр дүнг нэгтгэж, байгууллагын үйл ажиллагаанд хэрхэн тусгах вэ?

19 дүгээр зарчимд зааснаар хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллөөс сэргийлж, бууруулахын тулд байгууллага нь дараах зүйлсийг хийнэ:

- + Эрсдэлийн үнэлгээнээс гарсан дүгнэлт үр дүнг байгууллагын хамаарал бүхий алба нэгжийн үйл ажиллагаанд тусгана.

+ Зохих арга хэмжээ авах

Үнэлгээний үр дүнг нэгтгэж, үйл ажиллагаанд тусгах нь хоёр зүйлийг шаардана:

+ Байгууллага дахь хамаарал бүхий алба нэгжүүдэд эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг авч шийдвэрлэх чиг үүрэг өгөх

+ Эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг авч шийдвэрлэх хүчин чармайлтыг дараах байдлаар хангах:

- Төсөв хуваарилж тухайн арга хэмжээг дэмжинэ

- Авч буй арга хэмжээнд хяналт тавина

- Байгууллагын шийдвэр гаргах механизмтай уялдсан байна

Алба нэгж цөөтэй жижиг байгууллагад хариу арга хэмжээ авахад илүү амар байж болно. Том байгууллагууд илүү зохион байгуулалттай аргаар зохих арга хэмжээ авах нь зүйтэй.

+ Алба нэгжүүдийн хоорондын хамтын ажиллагааг хангах

- Жишээ 1: сонгон шалгаруулалтын агентлагтай хийсэн гэрээний асуудал дээр хүний нөөц нь хууль, эрх зүйн багтай хамтарч асуудлыг шийдэх

- Жишээ 2: байгаль орчны хөрөнгө оруулалт хийдэг бол компанийн нийгмийн хариуцлагын баг нь хөгжлийн багуудтай хамтран ажиллах

+ Тайланд тавигдах тодорхой шаардлагуудыг боловсруулж, хөндлөнгийн мэргэжилтнүүдтэй тогтмол уулзаж, салбарын холбоод болон засгийн газартай хамтран дорвитой арга хэмжээ авах

+ Ханган нийлүүлэгч болон бизнесийн бусад түнш байгууллагуудад хүний эрхийг хүндэтгэх сэдлийг төрүүлэх:

- Жишээ 1: хүний эрхийн эрсдэлийг бууруулах талаар гэрээний загвар гаргах

- Жишээ 2: хүний эрхийг хэрхэн хүндэтгэх талаар сургалтыг ханган нийлүүлэгч байгууллагуудад явуулах

Кейс судалгаа

Нэгэн уул уурхайн компани эрсдэлийн үнэлгээгээрээ олон нийтийн цэвэр ундны усаар хангагдах эрх, аж амьдралаа тэтгэхэд хүрэлцэхүйц амьжиргаатай байх эрх, эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах эрх, ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөнд эрсдэл учруулж байгааг олж тогтоов. Түүнчлэн компани нь гомдол барагдуулах механизм нь хүртээмжгүй байгааг мөн олж тодорхойлсон байна.

Компани нь дараах арга хэмжээг авах замаар дээрх эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг шийдвэрлэхээр болов: 1) ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх зорилгоор байгууллагын дүрэм журам, тендер, ажлын сонгон шалгаруулалтын процессыг шинэчлэв, 2) олон тооны ажилтнуудыг нүүлгэн шилжүүлсэн нь тухайн бүс нутгийн хүн амд хэрхэн нөлөөлж буй талаарх нарийвчилсан судалгаа хийлгүүлэх, 3) харуул хамгаалалтын ажилтнуудын мэргэжлийн байдлыг нь сайжруулах зорилгоор тэдэнд сургалт зохион байгуулах, 4) байгаль орчинд үзүүлж болзошгүй нөлөөллийн талаар олон нийтэд сургалт зохион байгуулах, 5) ханган нийлүүлэгч байгууллагуудыг үнэлэх явцыг сайжруулах, бэлгийн дарамт, хүчирхийллээс сэргийлэх гэх мэт тодорхой хувь хүний эрхийн асуудал дээр төсөл хэрэгжүүлэх, 6) гомдол барагдуулах механизмын хүртээмжтэй байдлыг сайжруулах.

Эх сурвалж: Германы Даян Дэлхийн Гэрээний сүлжээ, Германы хүний эрхийн хүрээлэн ба twentyfifty, Хүний эрхийн эрсдэл, үр нөлөөг үнэлэх нь: Бизнесийн салбарын өнцгөөс, (2016), www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/Assessing-Human-Rights-Risks-and-Impacts.pdf

Хүний эрхийн сөрөг нөлөө гарч ирсэн тохиолдолд ямар түвшний хариу арга хэмжээ авах ёстой вэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад зохих хариу арга хэмжээний түвшин нь дараах зүйлсээс шалтгаалах болохыг заасан:

+ Тухайн бизнесийн үйл ажиллагаа нь сөрөг нөлөөллийг бий болгосон эсвэл дам нөлөөлсөн аль эсвэл бизнесийн түншийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй шууд холбоотойгоор тухайн сөрөг нөлөөлөл бий болж байгаа эсэх

+ Сөрөг нөлөөллийг авч шийдвэрлэх чадвар, хөшүүргийн хэмжээ

Бизнесийн байгууллага нь дараах гурван аргаар хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийг бий болгох боломжтой:

+ Өөрийн үйл ажиллагаанаас бий болгосон

+ Өөрийн үйл ажиллагаанаас шалтгаалан шууд болон гадны байгууллагын оролцоотой сөрөг нөлөөлөл бий болоход хувь нэмэр оруулсан

+ Сөрөг нөлөөллийг бий болгоогүй, хувь нэмэр оруулаагүй ч тухайн сөрөг нөлөөтэй шууд холбоотой

Бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг БИЙ БОЛГОНО гэдэг нь ямар утгатай вэ?

Тухайн сөрөг нөлөөлөл бий болгоход тус бизнесийн байгууллагын шууд хариуцлага байх магадлалтай. Дараах маягаар тус байгууллага нь сөрөг нөлөөллийг бий болгосон байж болзошгүй:

+ Ресторан нь үйлчлүүлэгчидтэйгээ тэгш бус байдлаар харьцаж ялгаварлан гадуурхах

+ Үйлдвэрийн ажилтнуудыг хөдөлмөрийн аюултай нөхцөлд ажиллуулах

+ Уугуул иргэдийн эзэмшил нутгийн модыг тайрах

Энэ тохиолдолд тус байгууллага нь сөрөг нөлөөллийг зогсоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх алхмыг авах хэрэгтэй.

Бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг ДОРДУУЛАХ БАЙДЛААР ОРОЛЦСОН гэдэг нь ямар утгатай вэ?

Дараах хоёр боломжит хувилбарын аль нэг нь байж болно:

+ Тус байгууллага нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл бий болгож буй олон байгууллагын нэг нь

+ Бусад байгууллагуудаар дамжуулан шууд бус аргаар сөрөг нөлөөлөл бий болгож байгаа

Жишээлбэл:

+ Улс төрийн тэрс үзэлтэй иргэдийг хайж олж засгийн газар цагдаагийн хүчинд хүний хувийн мэдээллийг өгөх

+ Өндөр чихрийн хэмжээтэй ундаа, хүнсний бүтээгдэхүүнийг хүүхдүүдэд чиглүүлэн сурталчилж, таргалалтад хүргэх

+ Нийлүүлэгч байгууллагад илүү санхүүжилт, цаг хугацаа олгохгүйгээр шаардлага тогтмол өөрчилж, тус байгууллагыг хөдөлмөрийн стандартаа мөрдөхгүй байх нөхцөлд хүргэх

Бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөлтэй ШУУД БУС БАЙДЛААР ХОЛБОГДСОН гэдэг нь ямар утгатай вэ?

Тухайн бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг шууд өөрсдийн үйл

ажиллагаанаар дамжуулан бий болгоогүй, түүнд шууд оролцоогүй ч зөрчлийг үүсгэсэн байгууллагатай үйлчилгээ, бүтээгдэхүүн, үйл ажиллагааны түвшинд хамтран ажиллах байдлаар холбогдсон байх боломжтой. Энэ тохиолдолд бизнесийн байгууллага нь сөрөг нөлөөлөл, зөрчилтэй шууд бусаар холбогдсон гэж тооцно.

Сөрөг нөлөөлөл, зөрчилтэй холбогдсон жишээ:

+ Таны байгууллагаас зээл авсан байгууллага нь хэрэгжүүлэх ёстой стандартаа зөрчиж ард иргэдийг албадан нүүлгэсэн

+ Ханган нийлүүлэгч болох туслан гүйцэтгэгч оёдлын компани гэрээний нөхцөлийг зөрчиж хүүхдийн хөдөлмөр эрхлүүлсэн

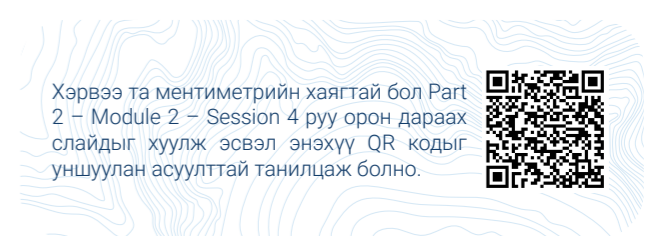


Сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийг бий болгосон уу, дордуулж оролцсон уу эсвэл шууд бус байдлаар холбоотой байсан уу? Оролцогчид багт хуваагдан хэд хэдэн асуултад хариулж, байгууллагын хариуцлагын түвшнийг тодорхойлно.

Дараах кейс судалгааг оролцогчдод цаасаар эсвэл цахим хэлбэрээр тараана уу.

Баг нь хариултаа өгсний дараа тухайн баг нь бүрэн санал нийлж байгаа эсэх, оролцогчдын зүгээс нэмж хэлэх зүйл байгаа эсэхийг лавлана.

Дараагийн хичээл нь мөн багийн ажилтай тул хуваарилагдсан багаараа үргэлжлүүлэн сууцгаана уу.



Дараах кейс судалгааг оролцогчдод тарааж, чангаар уншиж өгнө үү.

Үйлдвэрт гал түймэр гарсан нь:

Олон улсын хувцасны компани нь өнгөрсөн жил түүхий эд материал нийлүүлэгчтэй гэрээ хийж хавар, зун, намар, өвлийн цуглуулгынхаа түүхий эд материалыг авахаар болсон. Нийлүүлэгч нь үйлдвэрүүдийн эздээс үйлдвэр хөлсөлж, зуучлагч агентлагаар ажилтнууд авсан.

Олон нийтийн сонирхдог хувцасны загвар дизайн нь хурдан өөрчлөгдөж байгаа тул хувцасны

компани нь захиалгаа тогтмол өөрчилж байгаа нь Түүхий эд материалын нийлүүлэгчийн дургүйцлийг хүргэж байгаа.

Хэдэн сарын дараа хувцасны компани нь гэрээн дээрээ аудит хийж зуучлагч компани нь 300 эмэгтэйчүүдэд худал мэдээлэл өгөн хөдөлмөрийн гэрээ хийсэн болохыг илрүүлсэн. Эдгээр эмэгтэйчүүд нь аюулгүй, орчин үеийн, тав тухтай ажиллах орчинд ажиллана гэсэн нэрийдлээр гэрээнд гарын үсэг зурсан байна. Хэдэн сарын дараа үйлдвэрт гал гарч, хэдэн зуун хүмүүс нас барав. Ихэнх нь залуу эмэгтэйчүүд байв.

Үйлдвэрийн нөхцөл нь аюултай, эрүүл мэндийн шаардлага хангахгүй, хэт их бөөгнөрөлтэй, галын гарц цөөн байсныг хэвлэл мэдээллийнхэн онцлов. Үйлдвэрийн удирдлага нь галын гарцыг цоожилсон байх магадлалтай байна.

Хэргийг мөрдөж буй цагдаа нар үйлдвэрт Олон улсын хувцасны компанид брэндийн хувцас хийж өгдөг байсныг тогтоосон.

❖ Аль байгууллага нь энэхүү зөрчлийг шууд бий болгосон бэ?

А. Олон улсын хувцасны компани. Аудит хийж, үйлдвэрийн аюулгүй байдлыг шалгах ёстой байсан.

Б. Түүхий эд материал нийлүүлэгч. Үйлдвэрийн үйл ажиллагааг удирдаж байх явцдаа галын гарцыг цоожилсон байна.

В. Үйлдвэрийн эзэд. Үйлдвэрийн аюулгүй байдал нь тэдний шууд хариуцлага.

Г. Түүхий эд материал нийлүүлэгч ба үйлдвэрийн эзэд. Үйлдвэрийн аюулгүй байдал нь хоёр байгууллагын хамтын хариуцлага.

Зөв хариулт нь Г. Хоёр байгууллагын хариуцлага.

❖ Аль байгууллага нь энэхүү зөрчлийг дордуулах байлдаар оролцсон бэ?

А. Олон улсын хувцасны компани. Аудитын үр дүнд тэд үйлдвэрийн үйл ажиллагаанд хэтэрхий их ачаалал дарамт үзүүлсэн нь тогтоогдсон.

Б. Зуучлагч компани. Худал мэдээллээр ажилчдыг хөлсөлж ажиллуулсан.

В. Үйлдвэрийн эзэд. Тэдний үйлдвэрт нь энэ хэрэг болсон тул тэдний хариуцлага.

Г. Зуучлагч компани ба тодорхой түвшинд хувцасны компани

Хамгийн зөв хариулт нь Г. Зуучлагч компани нь

худал мэдээллээр ажилтнууд авч, шаардлага хангахгүй үйлдвэрийн нөхцөлд ажиллуулсан. Хувцасны компани нь аудит хийснийхээ дараа дорвитой арга хэмжээ аваагүй. Хувцасны компанийн шаардлагаас болж үйлдвэрийн аюултай нөхцөл бүрдсэн нь тогтоогдвол тэд хувь нэмэр оруулсан болох нь тодорхой болно.

❖ Аль байгууллага нь энэхүү сөрөг нөлөөлөлтэй шууд бусаар холбоотой вэ?

А. Түүхий эд материал нийлүүлэгч. Гадаад компани тул шууд бус байдлаар холбогдож байна.

Б. Түүхий эд материал нийлүүлэгч ба хувцасны компани. Тэдний гэрээ, бусад байгууллагатай хийсэн түншлэл нь тэднийг энэ хэрэгтэй холбож байна.

В. Зуучлагч компани. Амь насаа алдсан хүмүүстэй гэрээ хийсэн байгууллага.

Г. Үйлдвэрийн эзэд. Ажилтнуудтай гэрээ хийгээгүй, зөвхөн үйлдвэрийн орчныг хангаж өгч байсан.

Хамгийн зөв хариулт нь Б. Хоёр компанийн хийсэн гэрээ, бусад байгууллагатай хийсэн түншлэл нь тэднийг энэ хэрэгт холбож байна.

❖ “Хөшүүрэг” гэж юу вэ? Ямар ач холбогдолтой вэ?

Энэ тохиолдолд бизнесийн байгууллага нь сөрөг нөлөөллийг бууруулахын тулд өөрийн байгууллагын мэдлийн хөшүүргийг хэрэглэх шаардлагатай. Хүний эрхийн дээд комиссарын газрын Хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлагын зөвлөмжид ингэж бичсэн: “хохирол учруулж болох үйл ажиллагаа явуулж буй компанид түнш байгууллага нь нөлөөллийн арга хэмжээ авч, үйл ажиллагааг таслан зогсоох боломжтой бол түнш байгууллагыг **хөшүүрэгтэй** гэж тооцно.”

Хөшүүргийг хэмжих олон арга зам байдаг, тухайлбал:

+ Сөрөг нөлөөлөл үүсгэж буй аж ахуйн нэгжийг тухайн бизнесийн байгууллага нь тодорхой хэмжээнд шууд удирдах боломж байгаа эсэх

+ Бизнесийн байгууллага болон аж ахуйн нэгжийн хооронд байгуулсан гэрээний нөхцөл

+ Нөлөөлөх компани нь сөрөг нөлөөлөл бий болгож буй аж ахуйн нэгжийн орлогыг эзэлж буй хувь хэмжээ

+ Сөрөг нөлөөлөл бий болгож буй байгууллагад хүний эрхийг хүндэтгэх сэдэл төрүүлж чадах эсэх (ирээдүйд хамтран ажиллахыг амлах, нэр хүндэд нь эергээр нөлөөлөх, чадавхийг

сайжруулахад туслах гэх мэт)

+ Нөлөөлөх компани буюу тухайн бизнесийн байгууллагатай хамтран ажилласнаар аж ахуйн нэгжийн нэр хүндэд нөлөөлөх ашигтай тал болон хамтын ажиллагаагаа цуцалснаар сөрөг нөлөөлөл бий болгож буй аж ахуйн нэгжийн нэр хүндэд үзүүлэх хор хохирол

+ Нөлөөлөх компани нь бусад байгууллагууд, үйлдвэрийн холбоод болон бусад олон талын холбогдох талуудын санал санаачилгаар дамжуулан хүний эрхийг хүндэтгэхийг уриалж, нэгдсэн журмаар нөлөөлөх чадвар

+ Төр засагтай хамтран ажиллаж, хүний эрхийн хууль дүрэм, зохицуулалт, мониторинг болон хариуцлагын арга хэмжээг авах замаар аж ахуйн нэгжийн хүний эрхийн үзүүлэлтийг сайжруулахад нь дэмжлэг үзүүлэх

❖ Танай байгууллагын чухал түнш байгууллага хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг бий болгож байгаа тохиолдолд яах вэ?

Зах зээлд өрсөлдөх чадвар, ашиг орлого, үр бүтээмжтэй байхын тулд сайн түншлэлтэй байх ёстой нь тодорхой. Тийм учраас ихэнх бизнесийн байгууллагууд сайтар тунгаан бодолгүйгээр ханган нийлүүлэгч байгууллагынхаа арга барилыг нь өөрчлүүлэхээр нөлөөлөхийг төдийлөн хүсдэггүй. Зарим тохиолдолд, ялангуяа ханган нийлүүлэгч байгууллага нь өндөр эрэлттэй байвал хөшүүрэг ашиглахад бүр хүндрэлтэй.

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд нь нөхцөл байдлыг үнэлж дараах хоёр боломжит хувилбарыг санал болгож байна:

+ Бизнесийн харилцаа нь онц чухал биш тохиолдолд: Эрсдэлийг бууруулах зорилгоор хөшүүрэг ашиглах буюу нөлөөлөх. Хэрэв амжилтгүй болвол харилцааг дуусгавар болгох.






+ Бизнесийн харилцаа нь аж ахуйн нэгжид онц чухал байх тохиолдолд: Эрсдэлийг бууруулах зорилгоор хөшүүрэг ашиглах буюу нөлөөлөх. Хэрэв амжилтгүй болвол харилцааг дуусгавар болгох талаар судлах эсвэл хохирлыг бууруулахын тулд гаргасан хүчин чармайлтаа үзүүлж, үлдсэн сөрөг нөлөөллийг шийдвэрлэлгүй орхисноор гарч болох үр дагаврыг нь хүлээн зөвшөөрөх.

Хөшүүрэг ашиглах буюу нөлөөлөх боломж нь дутмаг байвал гарч буй эрсдэлүүдийг бууруулахын тулд нөлөөлөх чадвараа ихэсгэх гарц хайна. Боломжтой тохиолдолд бусад байгууллагуудтай

хамтарч, нэгдсэн журмаар нөлөөлөх. Салбарын түвшинд арга хэмжээ авснаар тус байгууллагын бодлогод нөлөөлж, хуулийн хэрэгжилтийг хангах боломжтой.

Хэрэв дээрх алхам, хүчин чармайлт үр дүнгүй байвал хариуцлагатай байдлаар харилцаагаа дуусгавар болгох дээр анхаарна уу.

Хичээл 5. Үр дүнтэй эсэхийг хянах

| | |
|---|---|
|  | 50 минут |
|  | Хүний эрхийн эрсдэл, сөрөг нөлөөллийн эсрэг авсан арга хэмжээ нь үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах талаар оролцогчид мэдэж авна |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр эхэлж, кейс судалгааг дурдаж, сорилоор өндөрлөнө |
|  | Оролцогчид одоо хүний эрхийн магадлан шинжилгээний талаар олон зүйлс мэдэж авсан. Сурсан мэдсэн зүйлсээ бүрэн эзэмшихийн тулд өмнөх хичээлээ эргэн санах нь зүйтэй. Урьдны кейс судалгааг дахин нэг харж хичээлээ заана уу. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Хичээл нь 50 минут үргэлжилж богино хэмжээний дасгал ажлаар өндөрлөхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ үү. 2. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн шатын гурав дахь нь үр дүнг хянах гэдгийг сануулна уу. 3. Үнэлгээний үр дүнг нэгтгэн хариу арга хэмжээ авах талаар заасан өнгөрсөн хичээлийг дахин нэг хураангуйлан заахыг мэдэгдэнэ үү. 4. Доорх материалыг танилцуулна уу. |

Хүний эрхийн эрсдэлийн үнэлгээний үр дүнг нэгтгэх, хариу арга хэмжээ авах хичээлийн хураангуй

Үр дүнтэй хариу арга хэмжээ авахын тулд эрсдэлийн үнэлгээнээс гарсан үр дүн дээр суурилан ач холбогдол бүхий алба нэгжүүдэд үүрэг өгөх ёстой гэж бид суралцсан. Тус алба нэгжүүдэд үүргээ гүйцэлдүүлэхэд шаардлагатай дэмжлэгийг гаргаж өгнө. Тус алба нэгж нь тодорхой зорилго зорилттой ажлын төлөвлөгөө, үүрэг хариуцлага, гүйцэтгэлийн хэм хэмжүүр, шалгуур үзүүлэлт, гүйцэтгэх хугацаа гэх мэт зүйлсийг боловсруулж болно.

Тухайн байгууллагаас шалтгаалан сөрөг нөлөөлөл нь бий болсон, сөрөг нөлөөг дордуулахад оролцсон эсвэл шууд бус байдлаар холбоотой байснаас шалтгаалан авах арга хэмжээ нь ялгаатай байна. Түнш байгууллага нь хүний эрхийн зөрчил гаргасан байх тохиолдолд бид холбоотой болж таарч байгаа тул хөшүүрэг хэрэглэн нөлөөлөх ажил хийсэн нь зүйтэй.

Арга хэмжээ авсны дараа түүний үр дүнг хянах шаардлагатай болно. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан хүний эрхийн магадлан шинжилгээний гуравдугаар үе шат буюу гаргаж буй хүчин чармайлт нь үр дүнтэй эсэхэд хяналт тавих шаардлагатай (20 дугаар зарчим).



Үр дүнтэй байдлыг яагаад хянах ёстой вэ?

Хүний эрхийг хүндэтгэх ажлын амжилт, үр нөлөөг үнэн зөв мэдэж авах, аливаа алдаа дутагдлаасаа суралцаж хөгжихийн тулд үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянах. Үр дүнг хянаснаар ирээдүйн чиг хандлага тодорхой болж, тогтолцооны түвшинд ямар асуудал байгаа талаар мэдэх боломжтой. Үр дүнг хянаснаар сайн туршлагыг олж, өргөжүүлж, байгууллагын үйл ажиллагаа ба үр бүтээмжийг сайжруулж болно. Хамгийн чухал нь хүний эрхийн зөрчил үргэлжилж, дахин давтагдан гарахаас урьдчилан сэргийлж, бууруулахад авсан арга хэмжээ нь үр дүнтэй байгаа эсэхэд хяналт тавих нь ач холбогдолтой юм.

Үр дүнтэй эсэхийг хэрхэн хянах вэ?

НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын 20 дугаар зарчимд ингэж заасан:

1. Зохих чанарын болон тоон шалгуур үзүүлэлт боловсруулах
2. Байгууллагын дотоод ба хөндлөнгийн оролцогч талуудаас мэдээлэл авах

Чанарын болон тоон шалгуур үзүүлэлт хэрэглэх хэдий ч хяналтын процесс нь энгийн хялбар байхдаа үр дүнтэй. Хяналтын ажлын эцсийн зорилго нь үнэлж тогтоосон эрсдэл дээр тухайн байгууллага нь арга хэмжээгээ хэр сайн авч хэрэгжүүлж буйг хянан шалгах үйл явц гэдгийг

анхаарах нь зүйтэй.

Үр дүнтэй байдлыг хянах урьдаас тогтоосон аргачлал байхгүй бөгөөд тухайн байгууллагын соёл, тогтолцоотой зөв уялдсан аргачлал байхад л хангалттай. Бизнесийн байгууллага нь бусад дотоод тайлан бичих зааварчилгаа болон одоо хэрэглэж байгаа хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдал гэх мэт хяналт үнэлгээний аргачлал, механизмыг ашиглаж болно. Хүний эрхэд суурилсан хяналтын системийг одоо байгаа тогтолцоондоо нэгтгэж уялдуулах нь хүний эрхийг хүндэтгэх хандлагыг байгууллагын энгийн өдөр тутмын ажил болгон хувиргахад дөхөмтэй. Хүний эрхийн шалгуур үзүүлэлтийг дараах зүйлд мөн тусгаж өгч болно:

- + Гэрээний гүйцэтгэлийн тайланд
- + Асуулга, аудит
- + Байгууллагын гүйцэтгэлийн үнэлгээ
- + Гомдол барагдуулах механизмын мэдээ мэдээлэл
- + Дотоод магадлан шинжилгээ

Хүний эрхийн бодлого хэрэгжүүлж эхэлсний дараа үр дүнг хянах нь түүний талаарх ойлголтыг ажилтнуудын дунд түгээж дэмжлэгийг хангахад хамгийн оновчтой. Тус бодлого нь олон алба нэгжүүдийн оролцоо, хамтын ажиллагааг шаарддаг хяналтын ажлыг улам бэхжүүлж болно. Хянах хариуцлагыг тодорхой албан хаагч, нэгж албанд хуваарилах нь зүйтэй.

Хяналтын төлөвлөгөө нь ямар байх ёстой вэ?

Сайн төлөвлөгөө нь удирдлага, ажилтнуудын зүгээс дэмжлэгтэй, сөрөг нөлөөлд өртсөн бүлгийн оролцоотой боловсруулагдсан байна. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний хувьд удирдлагын түвшний зүгээс тодорхой шалгуур үзүүлэлт зорилт тавьж, түүнийг гүйцэлдүүлэх урам зориг бий болгоно. Хяналтын төлөвлөгөөг боловсруулахад дараах хүчин зүйлсийг харгалзана уу:

1. Удирдлагын түвшинд алба нэгжүүдийн хамтын ажиллагааг хангаснаар үр дүнтэй хяналт тавих хүчин чармайлтыг ойлгож үнэлсэн байна.
2. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний нэгдүгээр шатанд заасан эрсдэлийн үнэлгээнд суурилан хяналтын төлөвлөгөөг боловсруулж авч буй үйл ажиллагааны хамааралтай байдлыг хангана. Тус эрсдэлийг байгууллагын дотоод ба хөндлөнгийн оролцогч талуудтай хамтран тогтоосноор ерөнхий ойлголт,

дэмжлэг бүрдсэн байна.

3. Тэргүүлэх чиглэлтэйгээ уялдуулан шалгуур үзүүлэлт боловсруулсан байх. Байгууллагын дотоод ба хөндлөнгийн оролцогч талуудад шалгуур үзүүлэлтээ танилцуулж, тэдний санал бодлыг тусгана. Эрх нь зөрчигдөх эрсдэл бүхий бүлэгт мөн танилцуулж, тэдний саналыг мөн сонсох нь зүйтэй.
4. Гомдол барагдуулах механизм, ажилтнуудын дунд хийсэн асуулга, үйлдвэрчний эвлэлийн санал, аудитын үйл ажиллагаанаас гарсан мэдээллээр шалгуур үзүүлэлтийг баяжуулна. Тус улс дахь хүний эрхийн нөхцөл байдлын талаар үндэсний болон бүсийн тайлантай танилцаж, хүний эрхийн бизнестэй холбоо хамааралтай мэдээлэл цуглуулна. Эрх нь зөрчигдөх эрсдэл бүхий иргэдтэй зөвлөлдөнө. Үүнд эмэгтэйчүүд мөн багтана.

Дараах удирдамжийг Европын Комиссоос ажлын байр зуучлагч байгууллагуудад хүний эрхийн үзүүлэлтийг хянах үйл ажиллагаанд нь зориулж гаргасан:

Хаанаас эхлэх вэ?

Хүний эрхийн үйл ажиллагаагаа хянаж эхэлж буй байгууллагууд дараах хүчин зүйлсийг юун түрүүнд харгалзаж үзэх шаардлагатай:

Байгууллагын одоо байгаа аливаа механизмаар дамжуулан хүний эрхийн үр нөлөөний талаар мэдээлэл цуглуулж, хүний эрхийн эрсдэлийг тогтоох боломжтой юу?

Томоохон компаниудын хувьд салбар ба төв оффисын түвшинд ямар шалгуур үзүүлэлтийг хянах, тус хоёр түвшний ажил нь ямар ялгаатай байх, тогтолцооны уялдаа холбоог хэрхэн хангах талаар судлана уу.

Шалгуур үзүүлэлтээ боловсруулахдаа Даян дэлхийн тайлагнах санаачилга болон бусад ач холбогдол бүхий эх сурвалжаас санаа авна уу. Байгууллагын дотоод ба гадаад орчинд шалгуур үзүүлэлтээ хэрхэн хянаж үнэлэхээ шийднэ үү.

Зорилтот бүлэгтэй хэрхэн үр дүнтэй зөвлөлдөх, тоон мэдээллээ боловсруулахад хэний оролцоо, ямар мэдээлэл шаардлагатай болохыг тогтооно уу.

Эх сурвалж: Европын комисс. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын хэрэгжилтийг хүрээнд Хөдөлмөр олголт ба зуучлагч агентлагийн салбарт хүргүүлэх зөвлөмж (2012), ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Хөдөлмөр ба хүний эрхийн үнэлгээгээр тогтоосон асуудал бэрхшээл

| | Үндсэн зөрчил | Зөрчил | Дүрэм журмын зөрчил | Нийт дүн |
|--|---------------|--------|---------------------|----------|
| Ажлын цаг | -0.1 | -3.4 | -0.4 | -3.9 |
| Цалин, урамшуулал, гэрээ | - | -3.3 | -0.2 | -3.5 |
| Сайн дурын бус хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх | <-0.1 | -0.6 | -0.6 | -1.2 |
| Хамгаалалттай бүлэг | - | -0.6 | <-0.1 | -0.6 |
| Ялгаварлан гадуурхалтаас ангид байх | - | -0.2 | -0.3 | -0.5 |
| Гомдол барагдуулах механизм | - | -0.3 | -0.1 | -0.4 |
| Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс ангид байх | - | <-0.1 | -0.2 | -0.2 |
| Хүүхдийн хөдөлмөрөөс урьдчилан сэргийлэх | <-0.1 | <-0.1 | -0.1 | -0.2 |
| Ажилтнуудын эвлэлдэн нэгдэх, хамтын хэлэлцээр хийх эрх | - | <-0.1 | <-0.1 | -0.1 |

Apple компанийн нийлүүлэгчдийн хариуцлагын тайлангийн хяналтын хуудас, www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2019_Progress_report.pdf

❖ Ямар шалгуур үзүүлэлт чухал вэ?

Олон үр дүнтэй шалгуур үзүүлэлт байж болох бөгөөд мэдээллийн эх сурвалжийн тоо нь мөн олон байж болно. Тухайн бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаатай хамааралтай байгаа эсэх нь шалгуур үзүүлэлтийг сонгох үндсэн шалгуур байх болно. Шалгуур үзүүлэлтийг процесс/мэдээллийн эсвэл хэрэг явдал/ сөрөг нөлөөллийн гэсэн хоёр янзаар ангилж ялгаж болно.

Процессын шалгуур үзүүлэлтийн жишээ:

сарын хугацаанд

- + Хүний эрхийн бодлогын сургалтад суусан ажилтнуудын хувь
- + Байгууллагын гомдол барагдуулах механизмд хандах боломжтой ажилтнуудын хувь
- + Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийсэн тоо

Хэрэг явдал/сөрөг нөлөөллийн шалгуур үзүүлэлтийн жишээ:

сарын хугацаанд

- + Илрүүлсэн бэлгийн дарамтын тохиолдлын тоо
- + Засгийн газарт интернет хэрэглэгчдийн мэдээллийг өгсөн тоо, түүний үндэслэл
- + Ажилтнуудын гэмтэл бэртлийн тоо
- + Хүүхдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн тохиолдлын тоо
- + Ажилтнуудаас ирсэн гомдлын тоо (хүйсээр ялгасан байх)
- + Үйл ажиллагаа явуулж буй бүс нутагт орон нутгийн засаг захиргаанд гаргасан газрын эрхтэй холбоотой гомдлын тоо

Дараах олон улсын байгууллагуудын нийтлэлүүд нь шалгуур үзүүлэлтийг тогтооход зөвлөмж чиглэл өгнө:

- + Шифт ба Мазарс, "НҮБ-ын Удирдах зарчмуудын тайлагнах хүрээ"
- + Даяар тайлагнах санаачилгын Тогтвортой байдлын тайлангийн стандарт
- + Данийн хүний эрхийн хүрээлэн, "Бизнесийн хүний эрхийн шалгуур үзүүлэлт"
- + Данийн хүний эрхийн хүрээлэн, "Хүний эрхийн хэрэгжилтийн үнэлгээ"

Үндсэн шалгуур үзүүлэлт

Сургалт ба аюулгүй байдал

| | | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|-------|-------|
| Хүний эрхийн сургалт орсон нийт цаг | Тоо | 7805 | 10653 | 25845 |
| -анги танхим | | 52 | 164 | 108 |
| -цахим | | 7753 | 10489 | 25737 |
| Хүний эрхийн сургалтын оролцогчдын тоо | | 2084 | 10557 | 44396 |
| Хүний эрхээр бэлтгэгдсэн ажилтнуудын тоо | | 1360 | 8512 | 19745 |
| Хүний эрхээр бэлтгэгдсэн ажилтнуудын тоо (а) | Хувь | 74 | 91 | 97 |
| Хүний эрхээр бэлтгэгдсэн харуул хамгааллын ажилтнуудын тоо (б) | | 308 | 73 | 696 |
| Хүний эрхээр бэлтгэгдсэн мэргэжлийн хамгааллын ажилтнуудын тоо (в) | | 88 | 96 | 92 |

(а) Сургалтад бүртгүүлсэн нийт ажилтнуудаас тухай хүний эрхийн сургалтад бүрэн хамрагдсан оролцогчдын хувь

(б) Харуул хамгааллын ажилчдыг жилээс жилд өөр өөр төрлийн хүний эрхийн асуудлаар бэлтгэсэн

(в) 96 хувь гэсэн тоо нь ажлаас гарсан, ажилд шинээр орсон ажилтнуудын зөрүүгээс болон тогтоогдож байгаа.

Эни байгууллага нь 2016-17 онд хүний эрхийн томоохон кампанит ажил зохион байгуулж, 2018-19 онд дагалдах хөтөлбөр зохион байгуулсан.

Эни байгууллагын хүний эрхийн тайлантай танилцаж хүний эрхийн талаарх мэдлэг ойлголтыг сайжруулахад ямар шалгуур үзүүлэлт хэрэглэх боломжтой талаар мэдээлэл авна уу, eni.com/assets/documents/eni-report-human-rights.pdf

❖ Чанарын шалгуур үзүүлэлт нь ямар ач холбогдолтой вэ?

Чанарын шалгуур үзүүлэлт хэрэглэснээр хяналтын механизмын үр дүн нь сайжирч, үйл ажиллагаанд тусгаж хэрэглэхэд илүү хялбар болдог. Мэргэжлийн шинжээчид ба сөрөг нөлөөнд өртсөн бүлэгтэй хамтран ажиллаж тэдний санал бодлыг тусгаснаар чанарын мэдээллийн талаар илүү цогц ойлголттой болж болно. Шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулах урьдчилсан шатанд ч мөн олон талыг оролцуулах боломжтой. Оролцогч талууд, нэн ялангуяа эрсдэлд өртөж болзошгүй талуудын оролцоог хангаж хяналтыг хэрэгжүүлснээр эрх эдлэгчид болон үүрэг хүлээгчид хүний эрхийн магадлан шинжилгээнээс суралцах боломжтой.

❖ Хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчил илэрсэн тохиолдолд хяналтын үнэлгээний түвшинд юу хийх шаардлагатай вэ?

Хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөлөл илэрсэн үед байгууллага нь ямар суурь шалтгаанаас болж тухайн асуудал үүссэн талаар судалж, дүн шинжилгээ хийх шаардлагатай. Үүгээр дамжуулан байгууллагын ямар үйл ажиллагаа, шийдвэрээс тухайн зөрчил нь үүдсэнийг тогтоох боломжтой. Шалтгааныг нь тодорхойлноор байгууллагын түвшинд хүний эрхийг хүндэтгэхэд ямар саад тотгор байгаа, ямар өөрчлөлтийг хийх хэрэгтэй байгаа талаар мэдэж болно.

Сорил

Хэрвээ та ментиметрийн хаягтай бол Part 2 – Module 2 – Session 5 руу орон дараах слайдыг хуулж эсвэл энэхүү QR кодыг уншуулан асуулттай танилцаж болно.

❖ Дараах зүйлсийн аль нь үр дүнг хянах шаттай хамааралгүй вэ?

А. Хүний эрхийг хүндэтгэх үйл ажиллагаа хэр үр дүнтэй явж байгааг тайлагнах, алдаа дутагдалаас

суралцах






Б. Хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх

В. Ирээдүйн чиг хандлагыг тодорхойлж тогтолцооны түвшинд ямар саад тотгор байгааг илрүүлэх

Г. Хүний эрхийн зөрчил, үргэлжлэх, дахин давтагдахаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг бууруулах

Зөв хариулт нь **Б**. Хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний нэгдүгээр алхам бөгөөд эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг эрэмбэлэхэд чухал хэдий ч үр дүнг хянах ажлын нэг хэсэг биш.

Хичээл 6. Авсан арга хэмжээг мэдээлэх

| | |
|---|--|
|  | 50 минут |
|  | Хүний эрхийн эрсдэл, сөрөг нөлөөллийг шийдвэрлэхээр авсан арга хэмжээг хэрхэн мэдээлэх талаар оролцогчид суралцана |
|  | Хичээл нь лекц хэлбэрээр өрнөх бөгөөд кейс судалгаатай байх болно. |
|  | Энэ нь гарын авлагын хамгийн сүүлийн хичээл тул оролцогчдод гүн сэтгэгдэл үлдээж төгсгөх нь чухал. Оролцогчид олон цагийн хичээлд суусан байх бөгөөд ядарч байвал тохирсон арга хэмжээ авах нь зүйтэй. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Хичээл нь 50 минут үргэлжлэхийг оролцогчдод мэдэгдэнэ үү. 2. Үр дүнг олон нийтэд мэдээлэх нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээний эцсийн алхам гэдгийг тайлбарлана уу. 3. Өмнөх хичээлийг хураангуйлан сануулна уу. |

Өмнөх хичээлийн хураангуй

Хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл, зөрчлөөс амжилттай урьдчилан сэргийлж, түүнийг бууруулахын тулд бизнесийн байгууллагууд арга хэмжээ авч, авсан арга хэмжээ нь үр дүнтэй байгаа эсэхийг хянаж үнэлэх нь чухал гэж бид сурсан.

Хянаж үнэлэхэд тоон болон чанарын шалгуур үзүүлэлттэй байх шаардлагатай бөгөөд тэдгээрийг зорилтот бүлэг ба бусад оролцогч талын оролцоотойгоор боловсруулна.

Арга хэмжээ авах гэж байгаа эсвэл үр дүн гарсны дараа бизнесийн байгууллага нь түүнийг олон нийтэд мэдэгдэх шаардлагатай болно. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний энэхүү сүүлийн шатаар дамжуулан бизнесийн байгууллага нь хариуцлага биелүүлж, тавьсан амлалтандаа хүрэх арга хэмжээг авна (21 дүгээр зарчим).



НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчимд заасны дагуу хэрхэн үр дүнгээ олон нийтэд мэдээлэх вэ?

Хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөллийг хэрхэн шийдвэрлэснээ бизнесийн байгууллагууд нь тайлагнахын тулд энэ талаар олон нийтэд мэдээлэл хүргэхэд бэлтгэх шаардлагатай.

Хүний эрхийн томоохон эрсдэлтэй байгууллагууд нь ямар арга хэмжээ авсан талаар албан ёсны тайлан гаргана (21 дүгээр зарчим).

Байгууллагаас гаргаж буй мэдэгдэл нь дараах шалгуурыг хангасан байна:

1. Тухайн байгууллагын хүний эрхийн нөлөөлөл, эрсдэлийн төрөл, давтамжыг тусгасан байх
2. Зорилтот бүлгүүдэд хүртээмжтэй байх
3. Тухайн хүний эрхийн эрсдэл дээр бизнесийн байгууллага нь ямар арга хэмжээ авсан, түүний үр дүн нь ямар байсныг үнэлж болохуйц хангалттай хэмжээний мэдээлэл агуулсан байх
4. Сөрөг нөлөөлөлд өртсөн бүлэг ба ажилтнуудад эрсдэл учруулахгүй байх (оролцогчдын нэрс, байршлыг нууцалж аливаа халдлагаас хамгаална)
5. Бизнесийн байгууллагын олон нийтэд хаалттай мэдээллийг дэлгэхгүй байх

Бизнесийн байгууллага нь ямар бэлтгэл ажлыг хангаж олон нийтэд мэдээлэл хийх вэ?

Хүний эрхэд үзүүлэх сөрөг нөлөөлөл, зөрчлийн талаар мэдэгдэл хийхдээ бизнесийн байгууллага нь одоо байгаа мэдээлэл цуглуулах механизм болон хариуцлагын тогтолцоогоо хөгжүүлж түүн дээр тулгуурлан мэдэгдэл хийх нь оновчтой. Хүний эрхийн зөрчил сөрөг нөлөөлөл дараа илрэх тохиолдолд энэхүү тогтолцоо нь зөрчлийг

шийдвэрлэх тул анхнаас нь түүнийг хөгжүүлэх бодлоготой байх нь зүйтэй.

Бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн асуудал дээр ямар ерөнхий бодлоготой байдаг, мөн зарим шаардлагатай тохиолдолд зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах талаар юу хийж байгаа талаараа бодитой мэдэгдэл хийж байх ёстой. Эрсдэлийн тэргүүлэх чиглэл, тэр тал дээр хийсэн үйл ажиллагааг мэдээлэх хэрэгтэй гэж ойлгож болно. Процессын талаар мэдэгдэл хийх нь мэдээллийн эргэх холбоо харилцааны нэгээхэн бүрэлдэхүүн хэсэг гэдгийг санах хэрэгтэй.

Бизнесийн байгууллага нь хүний эрхийн тодорхой асуудал, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг бууруулах талаар ямар алхам авч байгааг мэдэгдэхэд ямагт бэлэн байх шаардлагатай. Тэргүүлэх чиглэлийн хүний эрхийн эрсдэл нь үүнд заавал тусгагдана. Бүхий л бизнесийн байгууллагууд, тэр тусмаа өндөр эрсдэл бүхий салбарын компаниуд, хүний эрхийн тодорхой эрсдэл дээр мэдэгдэл хийхэд ямагт бэлтгэлтэй байх нь зүйтэй.

Мэдэгдлээ ямар сувгаар гаргах вэ?

Аливаа олон нийтэд чиглэсэн мэдэгдэл нь зорилготойгоо нийцэж байх ёстой бөгөөд мэдэгдэл нь юун түрүүнд зорилтот бүлэгтээ хүртээмжтэй байх ёстой. Дараах маягаар мэдэгдэл гаргаж болно:

- + Хүний эрхийн асуудал, түүнийг хэрхэн шийдвэрлэж байгаа талаар ажилтнууд руугаа тогтмол мэйл илгээх
- + Олон нийтэд хүргэх жилийн тайланд хүний эрхийн асуудал болон авсан арга хэмжээг тусгах

Манай оролцогч талуудын харилцаа ямар үндсэн зарчим дээр суурилдаг вэ?

Манай оролцогч талуудын харилцаа дараах зарчимд суурилдаг:

1. Адидас группийн (Adidas group) бизнесийн үйл ажиллагаанд өртөж буй бүхий л оролцогч тал нь бидний үйл ажиллагааны талаар мэдээлэл авах, ил тод маягаар зөвлөлдөх, өөрт нь хамаарал бүхий асуудалд оролцох эрхтэй.
2. Бид үйл ажиллагааныхаа талаарх үнэн зөв мэдээллийг оролцогч талуудад цаг тухайд нь мэдээлж, шийдвэр гаргах явцдаа оролцогч талын хэрэгцээ шаардлагыг харгалзаж үзнэ.
3. Шийдвэр гаргах явцдаа бид оролцогч талын зөвлөмжийг идэвхтэйгээр сонсож, сонссон мэдсэн зүйлс дээрээ суурилан арга хэмжээ авна.
4. Ямар сувгаар яаж харьцаж, зөвлөлдөхөө шийдэх эрх чөлөөг бид оролцогч талуудад гаргаж өгч, тэдний шаардлага хэрэгцээнд уян хатан хандана.
5. Бид оролцогч талууд ба Адидас группийн эрсдэлийг тодорхойлж, үнэлж, түүн дээр арга хэмжээ авч, хамтын ажиллагаагаа үр дүнтэй, чанартай байлгана.
6. Адидас группийн төлөөлөгчид оролцогч талуудын зөвлөмжийг сонсож, шаардлагатай тохиолдолд байгууллагын ажлын төлөвлөгөөг өөрчилж, үр дүнтэй харилцааг хангана.

Адидас группийн "Оролцогч талуудтай харилцах зөвлөмж", www.adidas-group.com/media/filer_public/37/b2/37b226ab-4f05-4ebc-bed4-b20cfb41d9d5/2016_stakeholderrelationsguidelines.pdf

Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллагын Хариуцлагатай бизнесийн магадлан шинжилгээний зөвлөмжид (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) дараах сувгийг мөн санал болгосон байдаг:

1. Уулзалт, хурал
2. Цахим уулзалт
3. Сөрөг нөлөөлөлд өрсөн эсвэл өртөж болзошгүй бүлэгтэй зөвлөлдөх уулзалт
4. Олон нийтэд хүргэх албан тайлан
5. Үйлдвэрчний эвлэлтэй аудитын үр дүнг хуваалцах
6. Гуравдагч байгууллагаар дамжуулан мэдэгдэл хийх

Бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаанаас эрх нь зөрчигдөх өндөр эрсдэл бүхий зорилтот бүлэгтэй ажиллаж байгаа бол тэдний хэл, соёлын онцлогтой уялдуулан мэдрэмжтэй аргаар харилцана. Нүүр тулж уулзах нь илүү үр дүнтэй

байж болно. Өртсөн гэх иргэд эсвэл тэднийг төлөөлөх байгууллагуудтай шууд харилцах нь зүйтэй.

Тухайн бизнесийн байгууллагын үйл ажиллагаа нь хүний эрхийн ноцтой сөрөг нөлөөлөл бий болгох эрсдэл учруулж байгаа бол олон нийтэд нээлттэй албан тайлан гаргах нь зүйтэй. Жишээлбэл:

- + Бизнесийн байгууллагын хүний эрхийн нөхцөл байдлын талаар бие даасан тайлан
- + Хүний эрхийн тайланг нийгмийн ба байгаль орчны тайланд нэгтгэж болно
- + Санхүү ба санхүүгийн бус үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн нэгдсэн тайланд хүний эрхийн асуудлыг тусгаж өгч болно

Даяар тайлагнах санаачилга (Global Reporting Initiative), НҮБ-ын Даян Дэлхийн Гэрээний Явцын талаар мэдээлэх харилцаа холбооны хүрээ, (UN Global Compact's Communication on Progress framework) НҮБ-ын Бизнес ба удирдах зарчмуудын Тайлагнах хүрээнд (UNGP Reporting Framework) заасан тайлангийн стандартыг олон компаниуд дагадаг.

Хүний эрхийн сөрөг нөлөөллөө хэр сайн эсвэл муу тайлагнаж байгаагаас шалтгаалан тус компанийн нэр хүнд, брэнд, хэрэглэгчдийн үнэнч байдал, байгаль, нийгэм ба засаглалын үнэлгээ нь өөрчлөгдөж болох тул компаниуд нээлттэй ил тод байдлын давуу талыг сайтар тунгааж үзэх нь зүйтэй.

Нөхцөл байдлыг тодорхой тайлагнаснаар тус хүний эрхийн асуудлыг олон нийтийн анхааралд авчирч, засгийн газар ба салбарын бусад манлайлагчидтай хамтран шийдэх түлхцийг өгч эсвэл иргэний нийгмийн байгууллагууд, хүний эрхийн үндэсний байгууллагад, үйлдвэрчний эвлэл гэх мэт байгууллагуудтай хамтран зөвлөлдөх боломжийг бий болгож болно.

Хүний эрхийн сайн тайланд тавигдах шалгуур үзүүлэлт:






1. **Засаглал:** Тухайн компанийн засаглалын тогтолцоо нь хүний эрхийн эрсдэлийн менежментэд хэрхэн нөлөөлж, дэмждэг болохыг тайлбарласан уу?
2. **Тодорхой процесс:** Тайлан нь ерөнхий бодлогоос гадна хүний эрхийг хүндэтгэх нарийн процесс, шат алхмыг дэлгэрэнгүй тайлбарласан уу?
3. **Тодорхой сөрөг үр нөлөөлөл:** Тайлант хугацааны үед тухайн компанийн эсвэл нэмтүү

өртгийн сүлжээний үйл ажиллагаанаас үүдэн гарсан хүний эрхийн сөрөг үр нөлөөллийг тайлбарласан уу?

4. **Тодорхой жишээ:** Тухайн байгууллагын бодлого нь үйл ажиллагаандаа хэрхэн бууж, хэрэгжиж байгаа талаар тодорхой жишээ байна уу?
5. **Оролцогч талуудын байр суурь:** Сөрөг нөлөөлөлд өртөж болзошгүй оролцогч талуудтай яаж холбогдон зөвлөлдсөн талаар мэдээлэл байна уу?
6. **Асуудал бэрхшээл:** Хүний эрхийн томоохон асуудал бэрхшээлтэй хэрхэн тэмцэж байгаа талаар мэдээлэл байна уу?
7. **Тоон үзүүлэлт:** Тайланд заасан үйл ажиллагааг баталгаажуулах холбогдох баримт мэдээллийг харуулах оновчтой, хамаарал бүхий тоон шалгуур үзүүлэлт, мэдээлэл бий юу?
8. **Ирээдүй:** Тус компани ирээдүйд хүний эрхийг хүндэтгэх үйл ажиллагаагаа улам сайжруулахад чиглэсэн төлөвлөгөөгөө тайланд тусгасан байна уу?
9. **Стратегийн санаачилга:** Аливаа санаачилга, төсөл, үнэлгээ, салбарын болон салбар дундын хөтөлбөр үйл ажиллагааг тайланд дурдсан бол тэдгээр үйл ажиллагаанд оролцох нь компанийн хүний эрхийн эрсдэл менежментээ сайжруулахад хэрхэн уялдаж байгаа талаар мэдээлэл байна уу?
10. **Ил тод, нээлттэй байдал:** Урьдын хүний эрхийн тайлантай харьцуулахад энэ удаагийн тайлан нь ил тод байдал дээрээ хэрхэн сайжирсан тухай мэдээлэл байна уу?

Эх сурвалж: Шифт, НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын Тайлагнах хүрээний чанарын шалгуур үзүүлэлт, Хүний эрхийг хүндэтгэсэн бизнес эрхлэх: хувийн хэвшилд өгөх зөвлөмж (2016), 58 дугаар хуудас, aim-progress.com/storage/resources/business-respect-human-rights-full.pdf

Хичээл 7. Хаалтын дасгал ажил

| | |
|---|--|
|  | 15 минут |
|  | Хаалтын хичээлд оролцогчдоор асуулга бөглүүлж сургалтын үр дүнг үнэлнэ. Сургалтын агуулгын талаарх дүгнэлт, гол мессежийг оролцогчдод хүргэж болно. |
|  | Сургалтад юу юу заасныг маш товчхон эргэн харж, оролцогчдоос сэтгэгдлийг нь асууна. Оролцогчид асуулгад хариулж, сургалтад үнэлгээ өгнө. |
|  | Сургагч багш нь ямар хичээл үзсэнийг нэг бүрчлэн дүгнэхийн оронд товчхон сануулбал тохиромжтой. Сертификат бэлдсэн бол түүнийг гардуулж өгнө. |
|  | <ol style="list-style-type: none"> 1. Хичээл нь сүүлчийн хичээл бөгөөд сургалтыг дүгнэж, оролцогчдын сэтгэгдлийг сонсох зорилготой болохыг мэдэгдэнэ. 2. Оролцогчдод баяр хүргэнэ. 3. Сургалтыг товчхон дүгнэж, цахим асуулга авахыг мэдэгдэнэ. 4. Доорх асуултад хариулан хэлэлцүүлэг хийнэ үү. 5. Оролцогчдод талархал илэрхийлж, сертификат гардуулна. |

Сургалтын хураангуй

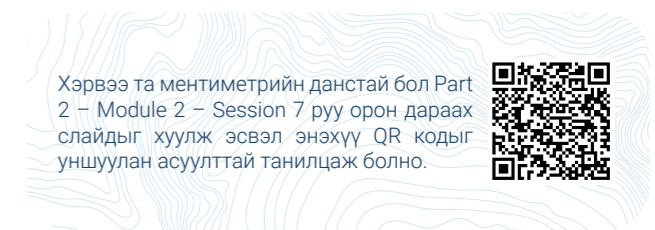
1 дүгээр хэсэгт НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын ерөнхий ойлголт, түүхийн тухай хичээл үзсэн. Хариуцлагатай бизнесийн хөгжил, хүний эрхийн асуудал дээрх олон нийтийн анхаарал, тавьж буй шаардлагыг хөндсөн. Мөн хүний эрх гэж юу болох, компанийн нийгмийн хариуцлага нь бизнес ба хүний эрхээс хэрхэн ялгарахыг заасан. Бизнесийн салбарт байдаг түгээмэл хүний эрхийн зөрчил, сөрөг нөлөөлөл юу болохыг тогтоосон.

Сургалтын 1 дүгээр хэсэгт НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын гурван тулгуур зарчим болох 1) хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг, 2) хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлага, 3) зөрчигдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх төр ба бизнесийн хамтын хариуцлагын талаар хичээл орсон.

2 дугаар хэсэгт 2 дугаар тулгуур зарчим ба Хүний эрхийн магадлан шинжилгээний дөрвөн үе шатыг тайлбарласан. Дөрвөн үе шатыг товч дурдвал:

1) хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх, 2) үнэлгээний явцад цуглуулсан баримт мэдээлэл дээр тулгуурлан арга хэмжээ авах, 3) үр дүнтэй байдлыг хянах ба 4) үр дүнг олон нийтэд мэдээлэх үе шат орно.

тогтоож, үнэлэх, 2) арга хэмжээ авах, 3) үр дүнг хянах ба 4) үр дүнг олон талд мэдэгдэх. 1 дүгээр үе шатын хичээл дээр Хүний эрхийн өөрийгөө үнэлэх сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг танилцуулсан.



Сургалтын аль хичээл нь хамгийн үр дүнтэй байсан вэ? Үр дүнгээр нь дараах хичээлийг жагсаана уу.

1 дүгээр хэсэг:

1. Бизнесийн байгууллагуудын хүний эрхийн үүрэг хариуцлагын талаарх олон нийтийн хүлээлт шаардлага
2. КОВИД-19 ба бусад олон улсын эрсдэлийн хариу арга хэмжээ
3. Хүний эрхийн танилцуулга
4. Компанийн нийгмийн хариуцлага, бизнес ба хүний эрхийн ялгаа
5. НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудын танилцуулга

2 дугаар хэсэг:

1. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ, 1 дүгээр хэсэг
2. Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ, 2 дугаар хэсэг
3. Эрсдэлийг илрүүлж, үнэлэх
4. Үнэлгээний үр дүнг нэгтгэн арга хэмжээ авах
5. Авсан арга хэмжээний үр дүнг хянах
6. Үр дүнг олон нийтэд мэдээлэх



Хэлэлцүүлэг

1. Энэ сургалтаас мэддэггүй ямар зүйлээ мэдэж авсан бэ?
2. Сургалт дууссаны дараа ямар өөрчлөлт хийе гэж бодож байна вэ?
3. Өөр юу сурч мэдэхийг хүсэж байгаа вэ? Хэзээ?
4. Танай байгууллагаас өөр хэн энэ сургалтад хамрагдвал ач холбогдолтой вэ? Яагаад?
5. Сургалтыг хэрхэн сайжруулах вэ?



Сургагч багшийн зүгээс хаалтын хичээл оролцогчдод зохимжтой нэмэлт дасгал сорил оруулж болно. Оролцогчдын зүгээс хамгийн чухал юу сурч, мэдэж авсан талаарх сэтгэгдлээ бусадтайгаа хуваалцахыг хүснэ үү.

ЭХ СУРВАЛЖ

Данийн хүний эрхийн хүрээлэн (2020). Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний зааварчилгаа, хэрэгсэл, <https://www.humanrights.dk/tools/human-rights-impact-assessment-guidance-toolbox>

Европын комисс (2012). НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмыг хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар ажил олгогч, зуучлагч байгууллагууд гаргасан зөвлөмж, ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies.pdf

Гап компани (2020). Хүний эрхийн бодлого, www.gapinc sustainability.com/sites/default/files/Human%20Rights%20Policy.pdf

H&M групп (2018). 2018 оны тогтвортой байдлын тайлан, about.hm.com/content/dam/hmgroup/groupsite/documents/masterlanguage/CSR/reports/2018_Sustainability_report/HM_Group_SustainabilityReport_2018_%20FullReport.pdf

МкМанус (McManus), Эцэг Шон (Father Sean) (1997). МакБрайдын зарчим, hrlibrary.umn.edu/links/macbride.html

Эдийн засгийн хөгжил, хамтын ажиллагааны байгууллага (2011). Үндэстэн дамнасан корпорацын удирдамж, www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf


Хариуцлагатай бизнесийн холбоо (2018). Хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагааны магадлан шинжилгээг нийлүүлэлтийн сүлжээний түвшинд хийх практикийн зөвлөмж www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBAPracticalGuide.pdf

Шифт (2014). Бизнес ба хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөлөл: Хүний эрхийн эрсдэлийг илрүүлж, тэргүүлэх чиглэлийг тогтоох нь. Сургалтын тайлан, https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf

Глобал Саливаны зарчим, <http://hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html>

НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газар (2011). Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмууд, www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссарын газар (2012). Хүний эрхийг хүндэтгэх бизнесийн хариуцлага: Тайлбар зөвлөмж, www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf



**ХҮНИЙ ЭРХИЙН МАГАДЛАН ШИНЖИЛГЭЭ
НЬ КОМПАНИУДЫГ ӨӨРСДИЙН НЭМҮҮ
ӨРТГИЙН СҮЛЖЭЭН ДЭХ СӨРӨГ НӨЛӨӨЛӨЛ
БОЛОН ЭРСДЭЛИЙГ ҮНЭЛЖ, ХҮНИЙ ЭРХИЙН
ЗӨРЧЛӨӨС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ, ТҮҮНИЙГ
БУУРУУЛАХ БОЛОН ХАРИУЦЛАГА ХҮЛЭЭХЭД
ХОЛБОГДОХ АРГА ХЭМЖЭЭ АВАХЫГ
ШААРДДАГ.**