

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ ДЭМЖИХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 187 ДУГААР КОНВЕНЦЫГ МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖТОЙ ХАРЬЦУУЛСАН ҮНЭЛГЭЭ



УЛААНБААТАР
2023

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих
тогтолцооны тухай Олон улсын хөдөлмөрийн
байгууллагын 187 дугаар конвенцыг
Монгол Улсын хууль тогтоомжтой
харьцуулсан үнэлгээ

**Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих
тогтолцооны тухай Олон улсын хөдөлмөрийн
байгууллагын 187 дугаар конвенцыг Монгол Улсын
хууль тогтоомжтой харьцуулсан үнэлгээ**

Үнэлгээг хийсэн:

Д.Нарансүх, ОУХБ-ын зөвлөх

Хянасан:

Ж.Цэвэлмаа, ХНХЯ-ны Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн
хөгжлийн хэлтсийн ахлах шинжээч

Энэхүү үнэлгээг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны захиалгаар Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хэрэгжүүлж буй (ОУХБ) Европын Холбооны санхүүжилттэй "Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь" төслийн санхүүжилт, ОУХБ-ын арга зүйн дэмжлэгээр хийж гүйцэтгэв.

АГУУЛГА

Товчилсон үг	4
Нэг. Удиртгал	5
ХОЁР. КОНВЕНЦЫН НИЙЦЭЛ	7
1 дүгээр зүйл. Тодорхойлолт.....	7
2 дугаар зүйл. Зорилт.....	12
3 дугаар зүйл. Үндэсний бодлого.....	15
4 дүгээр зүйл. Үндэсний тогтолцоо.....	19
5 дугаар зүйл. Үндэсний хөтөлбөр.....	27
ГУРАВ. ЗӨВЛӨМЖ.....	29
3.1 Конвенцын нийцлийг бүрэн хангах чиглэлээр өгөх зөвлөмж.....	29
3.2 Хууль тогтоомж, түүний хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр өгөх зөвлөмж	30
ДӨРӨВ. АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ	32

ТОВЧИЛСОН ҮГ

АШУУИС	Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль
МШӨ	Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
УИХ	Улсын Их Хурал
ҮОМШӨ	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ҮОМШӨДС	Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан
ҮОХХМШӨ	Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХАБЭМ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд
ХАБЭМТ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв
ХНХС	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд
ХНХЯ	Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам
ХЭМ	Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд
ШУТИС	Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль

НЭГ. УДИРТГАЛ

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) нь НҮБ-ын цорын ганц “гурван талт” тогтолцоотой төрөлжсөн байгууллага бөгөөд 187 гишүүн улсыг эгнээндээ нэгтгэж, хөдөлмөр, нийгмийн аливаа асуудлыг засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн тэгш оролцоог хангах замаар шийдвэрлэж байна. ОУХБ нь 1919 онд байгуулагдсанаас хойш хүний эрх, эрх чөлөө, тэгш эрх, аюулгүй байдлыг хангаж, хувь хүний нэр хүндийг эрхэмлэн зохистой, бүтээмжтэй ажлын байраар хангах боломжийг олгох зорилгоор олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг боловсруулан хөгжүүлэх тогтолцоог бий болгож байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын түншлэгч талууд (засгийн газар, ажил олгогч ба ажилтны төлөөлөл) хамтдаа хэлэлцэн баталсан эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийг тогтоож өгсөн байдаг. Энэхүү хэм хэмжээг конвенц (эсвэл протокол), эсвэл зөвлөмж хэлбэрээр гаргана. Гишүүн улс конвенцод нэгдэн орох бөгөөд нэгдэн орсны дараа заавал мөрдөх үүрэг хүлээнэ. Харин зөвлөмжийг заавал мөрдөх үүрэг хүлээхгүй.

Конвенц, зөвлөмжийн төслийг Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл хэлэлцсэний үндсэн дээр Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлаар батална. Гишүүн улс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ батлагдсаны дараа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19(6)-д заасны дагуу холбогдох эрх бүхий дээд байгууллагадаа (энэ нь ихэвчлэн Парламент байдаг) 12 сарын дотор танилцуулна. Конвенцыг танилцуулж байгаа нь түүнд нэгдэн орохыг санал болгож байна гэсэн үг. Хэрвээ конвенцод нэгдэн орвол конвенц нэгдэн орсноос хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлнэ. Конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс үндэсний хууль тогтоомждоо тусган, үйл ажиллагаандаа мөрдөн ажиллаж, хэрэгжилтийн талаар тодорхой хугацаанд тогтмол тайлан хүргүүлэх үүрэгтэй. Шаардлагатай тохиолдолд ОУХБ-аас техникийн дэмжлэг үзүүлнэ¹. ОУХБ-ын суурь 10, засаглалын 4, тусгайлсан арга зүйн (техникийн) 182 конвенц байдаг.

Монгол Улс 1968 оны 5 дугаар сарын 24-ны өдөр ОУХБ-д гишүүнээр элссэнээс хойш засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл, бусад оролцогч талуудтай хамтран зохистой хөдөлмөрийг дэмжин, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжин ажиллаж байна. 2023 оны байдлаар Монгол Улс ОУХБ-ын 20 конвенцод нэгдээд байна. Үүнээс

¹ ОУХБ, “Тоглоомын дүрэм”, 2019 он

гурав нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн (ХАБЭМ) тухай ОУХБ-ын конвенцууд байна.

Монгол Улс ОУХБ-ын 155 дугаар конвенцод 1997 онд нэгдэн орсноос хойш Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай бие даасан хуультай болж, ажлын байран дахь аюултай хүчин зүйлсээс ажилтнуудын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах чиглэлээр ахиц дэвшлүүд гарч, засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийг багтаасан үндэсний тогтолцоо бий болгож, ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн нөхцөлийг сайжруулсаар байна. Түүнчлэн эдийн засгийн салбарын хөгжилтэй холбоотойгоор ХАБЭМ-ийн хамгийн өндөртэй эрсдэлтэй уул уурхай, барилгын салбар дахь хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлын тухай ОУХБ-ын 167, 176 дугаар конвенцуудад 2015, 2020 онд тус тус нэгдэн орсон.

Монгол Улсад засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны (нийгмийн түншлэгч талуудын) төлөөллийн оролцоо бүхий ХАБЭМ-ийн тогтолцоог бий болгон хөгжүүлсээр байгаа ч салбарын хууль эрх зүй, бодлого, мэргэжлийн хүний нөөц, мэргэжлийн үйлчилгээний дэд бүтэц, хяналтыг улам сайжруулах хэрэгцээ шаардлага тулгарч байна. ОУХБ-аас баталсан ХАБЭМ-ийн талаарх хоёр суурь конвенцын нэг болох ХАБЭМ-ийг дэмжих тогтолцооны тухай ОУХБ-ын 187 дугаар конвенцод манай улс нэгдэн орох нь чухал юм. Уг конвенц нь ХАБЭМ-ийн талаарх ОУХБ-ын 155 дугаар конвенцын хэрэгжилтийг дэмжиж, үндэсний түвшинд ХАБЭМ-ийн тогтолцоог улам бэхжүүлэх замаар ажиллагсдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалахад чиглэсэн хэм хэмжээг тогтоосноороо ач холбогдолтой.

Энэхүү үнэлгээ нь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцооны тухай ОУХБ-ын 187 дугаар конвенцын заалтуудыг ХАБЭМ-ийн талаарх үндэсний хууль тогтоомжийн заалтуудтай харьцуулж, улмаар конвенцын заалтуудын шаардлагад нийцсэн зөвлөмжийг тодорхойлох зорилгоор хийгдэв.

Үнэлгээ хийхийн тулд ОУХБ-ын <https://www.ilo.org/> вэбсайт, эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн сан <https://legalinfo.mn/mn> вэбсайтад байршсан холбогдох хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд судалгаа хийж, ОУХБ-ын 187 дугаар конвенцын зүйл заалттай харьцуулан дүгнэв. Үнэлгээнд ашигласан материалын жагсаалтыг товхимлын 4-р хэсэгт хавсаргав. Үнэлгээг ОУХБ-ын Ази, номхон далайн товчооны Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн ахлах мэргэжилтэн Юка Ужита удирдаж, техникийн зөвлөгөө дэмжлэгээр ханган ажиллав.

ХОЁР. КОНВЕНЦЫН НИЙЦЭЛ

1 ДҮГЭЭР ЗҮЙЛ. ТОДОРХОЙЛОЛТ

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

1. (а) **үндэсний бодлого** гэж Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 1981 оны 155 дугаар Конвенцын 4 дүгээр зүйлд заасан зарчмын дагуу боловсруулагдсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, ажлын орчны талаарх бодлогыг;

155 дугаар Конвенц 4 дүгээр зүйл 1. Гишүүн орон үндэсний нөхцөл, дадалд нийцүүлэн ажил олгогч болон ажилчдыг төлөөлөх томоохон байгууллагатай зөвшилцөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, ажлын орчны асуудлаар харилцан уялдаатай үндэсний бодлогыг боловсруулан хэрэгжүүлж, үе үе хянан үзнэ.

155 дугаар Конвенц 4 дүгээр зүйл 2. Энэхүү бодлогын зорилго нь ажил үүргээс үүдэн, түүнтэй холбоотойгоор болон түүнийг гүйцэтгэх явцад тохиолдох осол болон эрүүл мэндэд учруулах хохирлоос ажлын орчны улмаас үүсэх эрсдлийг боломжийн хэрээр багасгах замаар урьдчилан сэргийлэх юм.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолтод **үндэсний бодлого** гэдгийг тодорхойлоогүй.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 5.1 дүгээр зүйлд **ХАБЭА-н талаар төрөөс баримтлах бодлого, зарчмыг** “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх төрийн бодлогын үндэс нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг бүх талаар хамгаалахад чиглэгдэнэ” гэж тодорхойлсон.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 23.1 дүгээр зүйлд **Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хороог** “Төрийн захиргааны байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөлөл бүхий тэнцүү тооны гишүүдээс бүрдсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хороо /орон тооны бус/-г хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний, салбар хороог уг асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний дэргэд байгуулж ажиллуулна” гэж заасан.

Практик хэрэгжилт

Монгол Улс 1997 онд ОУХБ-ын 155-р конвенцод нэгдсэн. Улсын Их Хурал (УИХ) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг 2008 онд баталж, 2015, 2021 онуудад нэмэлт өөрчлөлт оруулсан. Тус хуульд **Үндэсний бодлого** гэсэн тодорхойлолт байхгүй ч **ХАБЭА-н талаар төрөөс баримтлах бодлого, зарчмыг** тодорхой заасан.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлд заасны дагуу ХАБЭА-н Үндэсний хороо тогтмол хуралдаж, ХАБЭА-н талаарх хууль тогтоомж, дүрэм, журам, бусад асуудлыг хуульд заасны дагуу ажилтан, ажил олгогчийн төлөөлөлтэй хэлэлцэж, бодлого боловсруулах, хэрэгжилтэд нь хяналт тавихад оролцох боломжийг бүрэн олгодог.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, энэ талаар төрөөс баримталж буй бодлого, зарчим нь 155-р конвенцын 4.2-д заасантай ижил агуулгатай тодорхойлогдож хэрэгжиж байна.

Конвенцын 1.а зүйлд заасан Үндэсний бодлого гэсэн тодорхойлолт Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд төрөөс баримтлах бодлого, зарчим” гэсэн нэршилээр хэрэглэгдэж байна.

Анхаарах асуудал

- 1) ОУХБ-ын 155 дугаар конвенц нь Англиар “Occupational Safety and Health Convention”, Монгол хэлнээ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн конвенц” гэж орчуулагдах нь зүйтэй боловч Монгол Улс “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай” гэж эх хувилбараас зөрүүтэй орчуулан УИХ-аар баталсан. Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд нь хөдөлмөрийн эрүүл ахуй болон хөдөлмөрийн анагаах ухааны асуудлыг багтаасан өргөн хүрээний ойлголт юм.

155 дугаар конвенцын орчуулгыг хийхдээ “хөдөлмөрийн эрүүл мэнд” гэснийг “хөдөлмөрийн эрүүл ахуй” гэж эх хувилбараас нь зөрүүтэй орчуулж хэрэглэж ирсэн нь хөдөлмөрийн эрүүл мэнд(ХЭМ)-ийн талаарх асуудал зохицуулалтгүй байх, ажилтан, ажил олгогчид, олон нийт болон ХАБЭМ-ийн мэргэжилтнүүдийн дунд ойлголтын зөрүү болон тодорхойгүй байдал үүсэх, ХЭМ-ийн зарим чухал асуудал орхигдох нөхцөл үүсэж байна. Тухайлбал Монголд ХЭМ-ийн тусламж, үйлчилгээ гэх ойлголт хөгжөөгүй, эрсдэлтэй нөхцөлд ажилладаг ажилтнуудын 10 хүрэхгүй хувь нь хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэг, тандалтын тусламж үйлчилгээнд хамрагддаг, их, дээд сургуулийн ХАБЭМ-ын мэргэжилтэн бэлтгэх хөтөлбөрийн нэрийг Боловсролын магадлан итгэмжлэлийн зөвлөлөөс хуулийн нэршилтэй нийцүүлэх “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй” гэж өөрчлөхийг шаарддаг, ХЭМ-ийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх мэргэжлийн хүний нөөцийн хомсдолд орсон зэрэг олон асуудлыг дагуулж байна.

Иймд цаашид салбарын хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн эрүүл мэнд гэсэн нэршил агуулгаар хэрэглэх нь зүйтэй.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

1. (b) **хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцоо** эсвэл **үндэсний тогтолцоо** гэж урьдчилан тогтоосон хугацаанд хүрэх зорилтууд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үндсэн суурь тогтолцоог бүрдүүлж буй дэд бүтцийг;

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолтод **үндэсний тогтолцоо** гэдгийг тодорхойлоогүй.

Хуулийн 19.1 дүгээр зүйлд **Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцах байгууллагын тогтолцоог** “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцах тогтолцоо нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн нөхцөлийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хороо, салбар хороо болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл, аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтан, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн өөрөө удирдах болон нутгийн захиргааны байгууллага, хяналтын байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөл, ажилтнаас бүрдэнэ” гэж тодорхойлсон.

Практик хэрэгжилт

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд Үндэсний тогтолцоог асуудал хариуцсан байгууллагын тогтолцоо хэлбэрээр тодорхойлсон. Үндэсний тогтолцоонд бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах түвшинд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага (ХНХЯ), түүний хэрэгжилтийн түвшинд мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн нөхцөлийн асуудал хариуцсан байгууллага (ХАБЭМТ) ажиллахаар хуульчилсан. Мөн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналтын байгууллага (салбарын хяналтын газар) хяналт тавьж ажиллаж байна.

Үндэсний хороо, салбар хороо, орон нутгийн зөвлөл нь ХАБЭА-н хууль тогтоомж, бодлого, шийдвэрийн хэрэгжилтэд ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл, салбарын яамд, нутгийн захиргааны байгууллагын оролцоог хангах, дэмжлэг авах үүрэг гүйцэтгэж байна.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хууль тогтоомжоор тогтоосноор ажилтныхаа аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалах ажил олгогчийн үүргээ биелүүлэх, ХАБЭА-н зөвлөлөөр дамжуулан ажилтны оролцоог хангах хэлбэрээр үндэсний тогтолцоонд оролцож байна.

Конвенцын 1.б-д заасан “**Үндэсний тогтолцоо**”-г Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд “**Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан байгууллагын тогтолцоо**” гэсэн нэршлээр тодорхойлсон.

Анхаарах асуудал

- 1) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд үндэсний тогтолцоог **асуудал хариуцсан байгууллага** хэлбэрээр тодорхойлсон. Иймд хууль тогтоомж, дүрэм, журам, стандартын хэрэгжилтийг илүү сайжруулах, мэргэжлийн тусламж үйлчилгээ, мэргэшсэн хүний нөөц зэрэг ХАБЭМ-ийн дэд бүтцийг хөгжүүлэхийн тулд үндэсний тогтолцоог зохих агуулга, хүрээтэйгээр дахин тодорхойлох нь зүйтэй юм.
- 2) ХАБЭА-н үндэсний хороо, салбар хороо, зөвлөл ажиллахаар хуульд заасан нь бодлого боловсруулах, хэрэгжилтийн түвшинд ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл, салбарын яам, нутгийн захиргааны байгууллагуудын оролцоог хангах, дэмжлэг авахад чухал ач холбогдолтой. Гэвч үндэсний хэмжээнд ХАБЭМ-ийн бодлогын хэрэгжилтийг голлон хариуцаж ажиллах мэргэжлийн түвшний байгууллага нь ХАБЭМТ-өөр хязгаарлагдаж байгаа тул цаашид мэргэжлийн байгууллагын тоог нэмэгдүүлэх шаардлагатайг анхаарах нь зүйтэй.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

1. (с) **хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний хөтөлбөр** буюу **үндэсний хөтөлбөр** гэж урьдчилан тогтоосон хугацаанд хүрэх зорилтууд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн нөхцөлийг сайжруулах чиглэлд авах арга хэмжээний тэргүүлэх чиглэл, хэрэгжүүлэх арга хэрэгсэл болон үр дүнг үнэлж, дүгнэх арга зүйг багтаасан хөтөлбөрийг;

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолтод **хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний хөтөлбөр** гэдгийг тодорхойлоогүй.

Практик хэрэгжилт

2020 онд батлагдсан Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулиар салбар бүрд хэрэгжиж байсан үндэсний хөтөлбөрийг цаашид батлахгүй болсон. Тиймээс 2008 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 21.1.2 дугаар зүйлд Засгийн газрын бүрэн эрхэд хамаарах асуудалд байсан “ХАБЭА-н үндэсний хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэх ажлыг зохион байгуулах” заалт 2021 оны 12 дугаар сарын 17-ны хуулиар хүчингүй болсон.

Гэсэн хэдий ч Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 22.1.1 дүгээр зүйлд заасны дагуу Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын "хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх" бүрэн эрхийн хүрээнд 2021 онд "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр"-ийг батлан, хэрэгжүүлж байна.

Конвенцод заасан "Үндэсний хөтөлбөр" нь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуульд тодорхойлогдоогүй ч Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021 тушаалаар батлагдсан "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үйл ажиллагааны хөтөлбөр" нэрээр хэрэгжиж байна.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

1.(d) **аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх соёл** гэж эрүүл, аюулгүй ажлын орчинд ажиллах эрх бүх түвшинд хэрэгждэг, Засгийн газар, ажил олгогчид болон ажиллагчид эрх, үүрэг, хариуцлага нь тодорхой тогтоогдсон тогтолцоогоор дамжуулан эрүүл, аюулгүй ажлын орчинг бүрдүүлэхэд идэвхтэй оролцдог, урьдчилан сэргийлэх зарчмыг эн тэргүүнд тавьдаг соёлыг хэлнэ.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолтод **аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх соёл** гэж тодорхойлогдоогүй.

Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх соёлыг төлөвшүүлэхэд чухал нөлөөтэй ажилтан, ажил олгогч нарын талаарх эрх, үүрэг, хариуцлагыг хуулийн 18, 27,28 дугаар зүйлүүдэд заасан.

Практик хэрэгжилт

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль урьдчилан сэргийлэх "соёл"-ын тодорхойлолт байхгүй ч энэ талаарх засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлсон. Мөн дараах хөтөлбөр, журмаар урьдчилан сэргийлэх соёлыг дэмжиж байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.3-д "хөтөлбөрийг хэрэгжилтэд ... ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоог хэрэгжүүлэхэд идэвхтэй урьдчилан сэргийлэлтийн арга хэмжээг дэмжих..." гэж заасан.

Мөн Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд (ХНХС)-ын 2019 оны А/64 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Эрүүл-Аюулгүй ажлын байрыг эрхэмлэгч байгууллага" шалгаруулах журам нь аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын дунд ХАБЭМ-ийн урьдчилан сэргийлэх соёлыг дэмжихэд чиглэсэн.

Конвенцын тодорхойлолтод заасан "аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх соёл" гэсэн үгээр Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд тодорхойлоогүй ч тус хуулийн 18, 27, 28 дугаар зүйлд заасан Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлж, ХНХС-ын 2019 оны А/64 тушаал нь ХАБЭМ-ийн урьдчилан сэргийлэх соёлыг дэмжихэд чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлж байна.

Анхаарах асуудал

- 1) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг талуудын эрх, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох байдлаар хатуу арга барилд илүүтэй суурилан тодорхойлсон. Цаашид хуульд урьдчилан сэргийлэх санал санаачлага, манлайлал, сайн туршлагыг дэмжих, урамшуулах зэрэг зөөлөн арга барилыг нэвтрүүлэх нь зүйтэй.

2 ДУГААР ЗҮЙЛ. ЗОРИЛТ

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

2.1. Энэхүү Конвенцыг соёрхон баталсан гишүүн орон бүр ажлаас шалтгаалсан бэртэл гэмтэл, өвчлөл, нас баралтаас урьдчилан сэргийлэхийн тулд ажил олгогч, ажилтны хамгийн өргөн төлөөлөл бүхий байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр үндэсний бодлого, үндэсний тогтолцоо, үндэсний хөтөлбөрийг боловсруулах замаар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тасралтгүй сайжруулалтыг дэмжинэ.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 23.1 дүгээр зүйлд "Төрийн захиргааны байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөлөл бүхий тэнцүү тооны гишүүдээс бүрдсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн **Үндэсний хороо** /орон тооны бус/-г хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний, салбар хороог уг асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний дэргэд байгуулж ажиллуулна." гэж заасан.

Түүнчлэн 23.3 дугаар зүйлд Үндэсний хорооны бүрэн эрхийг дараах байдлаар тодорхойлсон:

- 23.3.1.ХАБЭА-н асуудлаар төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцох;
- 23.3.2.ХАБЭА-н асуудлаар санал, зөвлөмж гаргах;
- 23.3.3.ҮОХХМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх талаар хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ, үр дүнг жил бүр Засгийн газарт мэдээлэх;
- 23.3.4.олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцод нэгдэн орох асуудлыг боловсруулахад төлөөллөө оролцуулах.

- 23.3.5.эрсдэлийн түвшин их ажлын байрны жагсаалт батлуулахаар Засгийн газарт санал хүргүүлэх.

Практик хэрэгжилт

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын дэд сайдаар ахлуулсан ХАБЭА-н Үндэсний хороо тогтмол үйл ажиллагаа явуулж үндэсний бодлого, хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжилтэд нь ажил олгогч, ажилтны оролцоог хангах боломж бүрдсэн. Мөн аймаг, нийслэл, дүүргийн ХАБЭА-н зөвлөлөөр дамжуулах хэрэгжилтийн түвшинд ажиллах талаар хуульд заасан.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд ажилтны төлөөллийг багтаасан ХАБЭА-н зөвлөл ажиллах журмыг Хөдөлмөрийн сайдын 2015 оны А/114 тоот тушаалаар баталсан. Журмын дагуу 20-оос олон ажилтантай байгууллагын ажилтнууд энэхүү зөвлөлөөр дамжуулан байгууллагын түвшинд ХАБЭА-н үйл ажиллагаанд оролцох нөхцөлийг хангасан.

Конвенцын 2.1 дүгээр зүйл бүрэн хэрэгждэг.

Анхаарах асуудал

- 1) ХАБЭА-н бодлого боловсруулах, тасралтгүй сайжруулах үйл явцад ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн оролцоо хангалттай ч мэргэжлийн тусламж, үйлчилгээний дэд бүтэц сул хөгжсөн, мэргэжлийн байгууллага, мэргэжилтний тоо хангалтгүй байгааг цаашид анхаарах.
- 2) Аймаг, нийслэл, дүүргийн ХАБЭА-н зөвлөлийн үйл ажиллагаа тогтмол бус, санхүүжилт хангалтгүй тул бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, ажил олгогч, ажилтны санал оролцоог энэ түвшинд хангах нь асуудал сул.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

2.2. Гишүүн орон бүр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцоотой холбоо бүхий ОУХБ-ын эрх зүйн баримт бичгүүдэд заагдсан зарчмыг харгалзан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцоо, хөтөлбөрөөр дамжуулан аажимдаа ажлын эрүүл, аюулгүй орчныг бүрдүүлэх чиглэлд идэвхтэй алхмуудыг хийнэ.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Монгол Улс Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай ОУХБ-ын 155 дугаар Конвенцод 1998 онд, Барилга дахь аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 167 дугаар Конвенцод 2020 онд, Уурхайн дахь аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 176 дугаар Конвенцод 2015 онд тус тус нэгдсэн.

2008 онд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг баталж, 2012, 2015, 2021, 2022 онд тус тус нэмэлт өөрчлөлт оруулж, зохих шинэчлэл, сайжруулалтыг хийсэн. Хуулийн 19.1 дүгээр зүйлээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцах байгууллагын тогтолцоог тодорхойлсон.

1997 оноос хойш хэрэгжүүлж буй ХАБЭА-н үндэсний хөтөлбөрийн залгамж болох “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийг хэрэгжүүлж байна.

Практик хэрэгжилт

Монгол Улс ХАБЭА-н талаарх хууль тогтоомжоо сайжруулах, үндэсний тогтолцоог бүрдүүлэх замаар ажиллагсдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах ажлыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлж ирсэн.

1991 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар бүлэгт "Хөдөлмөр хамгаалал", 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хуульд 6 дугаар бүлэгт "Хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн стандарт" зэргээр ХАБЭА-н асуудлыг зохицуулж байсан. 2008 онд ХАБЭА-н тухай бие даасан хуультай болсон.

1997-2020 онд ХАБЭА-н үндэсний хөтөлбөр 5 үе шаттай хэрэгжиж, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин (ҮОМШӨ)-өөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн зорилтуудыг дэвшүүлэн хэрэгжүүлсэн. Үндэсний хөтөлбөрийн залгамж баримт бичиг 2021 онд “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр” нэртэйгээр батлагдан хэрэгжиж байна.

Монгол Улс 1998 оноос ОУХБ-ын ХАБЭМ-ийн талаарх конвенцуудад нэгдэж, ХАБЭА-н хууль тогтоомж, үндэсний тогтолцоогоо сайжруулах ажлуудыг хэрэгжүүлж байна.

Конвенцын 2.2 дугаар зүйл бүрэн хэрэгждэг.

Анхаарах асуудал

1) ХАБЭА-н эрх зүйн зохицуулалтыг шинэчлэн сайжруулах ажлыг амжилттай хэрэгжүүлж байгаа ч ХАБЭА-н үндэсний тогтолцоонд ҮОМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх мэргэжлийн тусламж, үйлчилгээний чанар, хүртээмж хангалтгүй, мэргэжлийн хүний нөөц хомсдолтой байсаар байна.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

2.3. Гишүүн орон бүр ажил олгогчид болон ажилтын хамгийн өргөн төлөөлөл бүхий байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр ОУХБ-ын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаарх Конвенцуудад нэгдэн орох чиглэлд ямар арга хэмжээ авч болохыг тогтмол хэлэлцэж байна.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

ХАБЭА-н тухай хуулийн 23 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хороо, түүний бүрэн эрх - 23.3.4. олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцод нэгдэн орох асуудлыг боловсруулахад төлөөллөө оролцуулах.

Практик хэрэгжилт

ОУХБ-ын конвенцод нэгдэх талаар бүх шатны хэлэлцүүлэгт үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын холбооны дээд, дунд түвшний удирдлага, асуудал хариуцсан ажилтнууд нь идэвхтэй оролцож, санал зөвлөмжөө тусгадаг.

Конвенцын 2.3 дугаар зүйл бүрэн хэрэгждэг.

3 ДУГААР ЗҮЙЛ. ҮНДЭСНИЙ БОДЛОГО

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

3.1. Гишүүн орон бур үндэсний бодлого боловсруулах замаар хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй орчныг бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлнэ.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 1.1 дүгээр зүйлд "Энэ **хуулийн зорилт** нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи төрийн бодлого, үндсэн зарчмыг тодорхойлж, төрийн байгууллагын удирдлага, хяналтын тогтолцоо, ажлын байранд тавигдах хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэнийг эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино." гэж тодорхойлсон.

Хуулийн 5.1 дүгээр зүйлд ХАБЭА-н талаарх төрөөс баримтлах бодлого, зарчмыг "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи төрийн бодлогын үндэс нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг бүх талаар хамгаалахад чиглэгдэнэ" гэж тодорхойлсон.

Практик хэрэгжилт

Үндсэн хуулийн 16.4 зүйлд заасан "... хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах..." иргэн хүний эрхийг баталгаажуулан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 42.1.2 дугаар зүйлд "хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартад нийцсэн ажлын байранд ажиллах..." эрхтэй, 120.1-д "Ажил олгогч нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үр дүнтэй, шат дараалсан арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ" гэж тус тус заасан.

Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангахад Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай гол үүрэг гүйцэтгэж хөдөлмөрийн эрүүл, аюулгүй орчныг бүрдүүлэх үндэсний бодлогыг тодорхойлж байна.

Конвенцын 3.1 дүгээр зүйл бүрэн хэрэгждэг.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

3.2. Гишүүн орон бүр ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийг холбогдох бүх түвшинд дэмжиж, дэвшил гаргана

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Үндсэн хуулийн 16.4 дүгээр зүйлд Монгол Улсын иргэн "... хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах... эрхтэй", Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 42.1.2 дугаар зүйлд "ажилтан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартад нийцсэн ажлын байранд ажиллах... эрхтэй" гэж тус тус заасан.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 18.1 дугаар зүйлээр "ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтны хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулахтай холбогдсон нийтлэг эрхийг дараах байдлаар заасан:

- 18.1.1.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангасан ажлын байранд ажиллах;
- 18.1.2.үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд хамрагдах;
- 18.1.3.ажлын байрны нөхцөл, эрүүл мэндэд учирч болох эрсдэл, түүнчлэн үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой хүчин зүйлийн талаар бодит мэдээлэл авах;
- 18.1.4.ажил, үүргээ биелүүлэх явцад хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын журам зөрчигдсөн болон амь нас, эрүүл мэндэд нь сөрөг, аюултай нөхцөл бий болсон тохиолдолд ажлаа зогсоож, энэ талаар ажил олгогчид мэдэгдэх;
- 18.1.5.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хэлэлцэхэд өөрөө болон төлөөлөгчөөрөө дамжуулан оролцох.

Практик хэрэгжилт

Хууль тогтоомжоор ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийг холбогдох бүх түвшинд хамгаалах зохицуулалттай. ХАБЭА-н Үндэсний хороо, яамдын ХАБЭА-н салбар хороо, аймаг, нийслэл, дүүргийн болон аж ахуйн нэгж байгууллагын ХАБЭА-н зөвлөлд ажилтны төлөөллийг ажиллуулах эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгосон.

Бодит амьдрал дээр ХАБЭА-н санхүүжилт, мэргэжлийн тусламж үйлчилгээний дэд бүтэц хангалтгүйгээс хуулийн хэрэгжилтэд сорилт тулгарч байна. Үүнтэй холбоотойгоор жил бүр шинээр бүртгэгдэх ҮОМШӨ-ний тоо буурахгүй байна.

Эрсдэлтэй хөдөлмөрийн нөхцөл бүхий аж ахуйн нэгжүүдийн 0.8% нь хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийлгэдэг тул ажилтнууд нь хуульд заасны дагуу хөдөлмөрийн орчны аюул, эрсдэлийн талаарх бодит мэдээлэл авах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрх нь хангагдахгүй байна. Түүнчлэн эрсдэлтэй нөхцөлд ажиллагсдын 11.3% нь хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн хугацаат үзлэгт хамрагддаг тул ажилтай холбоотой өвчний эрт илрүүлэлт хангалтгүй.

Конвенцын 3.2 дугаар зүйл үндэсний хууль тогтоомжийн түвшинд хангалттай туссан ч практик хэрэгжилтийг сайжруулах шаардлагатай.

Анхаарах асуудал

- 1) Яамдын ХАБЭА-н салбар хороо, аймаг, нийслэл, дүүргийн ХАБЭА-н зөвлөл нь орон тооны ажилтантай, санхүүжилттэй байх нь ажилтны эрхийг хамгаалах дээрх зохицуулалтын хэрэгжилтэд эерэг нөлөөтэй.
- 2) Ажлын байран дахь ХЭМАБ-ны эрсдэлийн үнэлгээ, ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ, ажилтны эрүүл мэндийн үзлэг тандалт хийх талаарх хуулийн заалтын хэрэгжилт хангалтгүй байна. Иймд журам зохицуулалтыг сайжруулан шинэчлэх нь ажилтны эрхийг хангахад эерэг нөлөөтэй.
- 3) Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, хөдөлмөрийн анагаах ухаан, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэргэжлийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх байгууллагын тоо цөөн, эдгээр байгууллагуудад эрх зүйн орчны хувьд дэмжлэг шаардлагатай байна.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

3.3. Гишүүн орон бүр үндэсний бодлогоо өөрийн орны нөхцөл байдал, практикт нийцүүлэн ажил олгогч болон ажилтны хамгийн өргөн төлөөлөл бүхий байгууллагуудтай зөвлөлдөн боловсруулахдаа ажлаас шалтгаалсан эрсдэл эсвэл аюулыг үнэлэх, ажлаас шалтгаалсан эрсдэл эсвэл аюултай эх үүсвэрт нь тэмцэх, мэдээлэл, зөвлөгөө, сургалтыг багтаасан аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үндэсний соёлыг хөгжүүлэх зэрэг үндсэн зарчмыг дэмжинэ.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 5.1 дүгээр зүйлд төрөөс баримтлах бодлого, зарчмыг “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх төрийн бодлогын үндэс нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг бүх талаар хамгаалахад чиглэгдэнэ” гэж заасан.

Хуулийн 23.3 дугаар зүйлд ажилтан, ажил олгогчийн төлөөлөл бүхий Үндэсний хороо, түүний бүрэн эрхийг тодорхойлсон. Үүний дагуу Үндэсний хороо нь дараах эрхтэй:

- 23.3.1.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцох;
- 23.3.2.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар санал, зөвлөмж гаргах;
- 23.3.3.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх талаар хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ, үр дүнг жил бүр Засгийн газарт мэдээлэх;
- 28.1 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар ажил олгогчийн үүрэг
- 28.1.4.ажлын байранд учирч болзошгүй аюулыг илрүүлэх, тогтоох, үнэлэх, бууруулах, арилгах зорилгоор эрсдэлийн үнэлгээ хийх;
- 28.1.5.ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг хийлгэх;
- 28.1.8. аюулгүй ажиллагааны мэдлэг олгох сургалт явуулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи мэдлэгийг жил бүр шалгах, аюулгүй ажиллагааны зааварчилга өгөх, сургалтад хамрагдаагүй, зааварчилга аваагүй, шалгалт өгөөгүй ажилтнаар ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхгүй байх;
- 34 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар тавих олон нийтийн хяналт

Практик хэрэгжилт

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан төрөөс баримтлах бодлого, зарчим нь конвенцын заалтын агуулгыг бүрэн багтаасан. Бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл бүхий Үндэсний хороо оролцдог.

ХАБЭА-н хуульд ажлаас шалтгаалсан эрсдэл, аюулыг үнэлэх, тэдгээрийн эх үүсвэртэй тэмцэх, мэдээлэл, зөвлөгөө, сургалтыг багтаасан аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх ажил олгогч, ажилтны үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлсон. Түүнчлэн хуульд ҮОМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх талаар олон нийтийн хяналт, оролцооны талаар заасан.

ХАБЭМ-ийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.3-д "хөтөлбөрийг хэрэгжилтэд ...ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоог хэрэгжүүлэхэд идэвхтэй урьдчилан сэргийлэлтийн арга хэмжээг дэмжих..." гэж заасан.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2019 оны А/64 дүгээр тушаалаар батлагдсан "Эрүүл-Аюулгүй ажлын байрыг эрхэмлэгч байгууллага" шалгаруулах журмаар жил бүр аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын дунд ХАБЭМ-ийн урьдчилан сэргийлэх соёлыг дэмжихэд чиглэсэн.

Жил бүр 4 дүгээр сарыг ХАБЭА-н сар болгож үндэсний хэмжээнд зарлаж ҮОМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх соёлыг түгээх арга хэмжээг зохион байгуулдаг.

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйчдын үндэсний холбоо, Алтан дуулга, МОШПА зэрэг ХАБЭМ-ийн чиглэлийн мэргэжлийн холбоод төрийн бус байгууллагууд хурал зөвлөгөөн зохион байгуулах, сургалт хийж ажилладаг.

Конвенцын 3.3 дугаар зүйл бүрэн хэрэгжиж байна.

Анхаарах асуудал

- 1) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд талуудын үүрэг, хариуцлага, эрхийг заасан ч урьдчилан сэргийлэх соёлыг бүх шатанд дэмжсэн заалт зохицуулалт хангалтгүй байна. Тухайлбал Төрийн байгууллагуудад ХАБЭМ-ийн асуудал хариуцсан ажилтан ажиллуулах, төсөв, төлөвлөгөөг батлах, хэрэгжүүлэх асуудал хангалтгүй байдаг. Засгийн газар нь өөрийн боловсруулсан бодлого, шийдвэрээ хэрэгжүүлэхгүй байх нь урьдчилан сэргийлэх соёлын манлайлалд сөргөөр нөлөөлж байна.

4 ДҮГЭЭР ЗҮЙЛ. ҮНДЭСНИЙ ТОГТОЛЦОО

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

4.1. Гишүүн орон бүр ажил олгогч болон ажилчдын хамгийн өргөн төлөөлөл бүхий байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээрх хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцоог бүрдүүлж, бэхжүүлж, аажим хөгжүүлэн, тогтмол хянан үзэж байна.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 23.1 дүгээр зүйлд зааснаар “төрийн захиргааны байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөлөл бүхий тэнцүү тооны гишүүдээс бүрдсэн ХАБЭА-н Үндэсний хороо “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлаар төрийн бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд оролцох; санал, зөвлөмж гаргах; үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх талаар хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээ, үр дүнг жил бүр Засгийн газарт мэдээлэх; олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцид нэгдэн орох асуудлыг боловсруулахад төлөөллөө оролцуулж байна.

Практик хэрэгжилт

ХАБЭА-н Үндэсний хороог Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын дэд сайд ахалж асуудал хариуцсан төрийн байгууллага, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн бүрэлдэхүүнтэй хуралдаж үйл ажиллагаа явуулж, хуульд эрх, үүргээ хэрэгжүүлдэг. Үндэсний хороо нь жил бүрийн ажлын төлөвлөгөө боловсруулж, хуваарийн дагуу хуралдаж, ХАБЭА-н бодлого боловсруулах, хэрэгжилтэд нь оролцдог.

Конвенцын заалт бүрэн хэрэгждэг.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

4.2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцоонд дараах болон бусад зүйлс багтана:

- a) хууль, журам, шаардлагатай тохиолдолд хамтын гэрээ, бусад ач холбогдол, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаарх ач холбогдолтой бусад актууд;
- b) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал хариуцахаар үндэсний хууль тогтоомж болон практикийн дагуу тодорхойлсон эрх бүхий этгээд эсвэл байгууллага;
- c) хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо зэрэг үндэсний хууль болон эрх зүйн бусад актуудын хэрэгжилтийг хангуулах механизм;
- d) ажлын байран дахь урьдчилан сэргийлэлтийн зайлшгүй нэг бүрдэлдэхүүн хэсэг болох ажилтан, тэдний төлөөлөл болон удирдлагын хоорондын хамтын ажиллагааг аж ахуй нэгжийн түвшинд дэмжих арга хэмжээ

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн дагуу Конвенцэд заасан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний тогтолцоонд багтвал зохих асуудлууд дараах байдлаар бүрэлдсэн.

- a) Хуулийн хэрэгжилтийн хүрээнд мөрдөгдөж буй хууль эрх зүйн актууд: Засгийн газрын тогтоол (2015 оны 269 дүгээр тогтоол. ҮОХХ-ыг судлан бүртгэх), Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн сайдын тушаалаар батлагдсан журам (2019 оны А/64, А/74, А/370, 2017 оны А/36, 2015 оны А/114, А/234, А/295, Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны А/340 тоо тушаал), ХАБЭАҮХ-ны зөвлөмж, ХАБЭМ-ийн үндэсний 140 гаруй стандартууд, ХАБЭА-н норм дүрмүүд, Эрүүл мэндийн сайдын болон ХНХС-ын хамтарсан тушаал (2017 оны А/139, А/12 тоот)-аар батлагдсан МШӨ-ний жагсаалт;
- b) Хуулийн 19.1 дүгээр зүйлд ХАБЭА-н асуудал хариуцах тогтолцоо нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний харьяа мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн нөхцөлийн асуудал хариуцсан байгууллага, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хороо, салбар хороо болон аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл, аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтан, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн өөрөө удирдах болон нутгийн захиргааны байгууллага, хяналтын байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөл, ажилтнаас бүрдэнэ гэж заасан.
- c) Хуулийн 33.1 дүгээр зүйлд “ХАБЭА-н талаархи хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тавих төрийн захиргааны хяналтыг Төрийн хяналт

шалгалтын тухай хуульд заасны дагуу эрх олгосон хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын улсын байцаагч гүйцэтгэнэ” гэж заасан

- d) Хуулийн 27.2 дугаар зүйлд “ажил олгогч нь үйлдвэрлэл, үйлчилгээний онцлог, ажлын байрны эрсдэлийн түвшин, ажилтны тоог харгалзан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан бүтэц болон ажилтан, зөвлөл ажиллуулна”, 35.3 дугаар зүйлд “ажилтны төлөөлөгч болон ажилтан нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын дотоод хяналт тавих үйл ажиллагаанд оролцох эрхтэй” гэж заасан.

Практик хэрэгжилт

2008 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль нь **үндэсний тогтолцоо** тусгайлан тодорхойлоогүй боловч Конвенцод заасан агуулгаар үндэсний тогтолцоо бүрэлдэн тогтоход гол үүрэг гүйцэтгэсэн. Хуулийн хэрэгжилтийн хүрээнд:

- Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам (ХНХЯ) бодлого боловсруулах түвшинд буюу хууль тогтоомж, журам, дүрмийг боловсруулах, шинэчлэн сайжруулах асуудлыг хариуцаж ажилладаг. ХАБЭА-н талаарх бүх хууль тогтоомж, дүрэм, журам Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем (legalinfo.mn)-д нээлттэй байршсан.
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв нь ХАБЭА-н бодлого, шийдвэрийн хэрэгжилтийг хариуцан ажилладаг цорын ганц мэргэжлийн байгууллага юм.
- ХНХЯ-ны Салбарын хяналтын газар нь улсын хэмжээнд хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтыг хийж, хуулийн хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр ажилладаг.
- Бусад яамд дахь ХАБЭА-н салбар хороо нь салбарын ХАБЭА-н хэрэгжилтийг дэмжих, оролцоог хангахад ач холбогдолтой юм.
- ХАБЭА-н Үндэсний хороо, аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөл нь бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтэд хяналт тавих бүх шатанд ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн оролцоог хангаж байна.
- Засаг захиргааны нэгжийн түвшинд ХАБЭА-н үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлэхэд аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан, засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн өөрөө удирхах болон нутгийн захиргааны байгууллага ажиллаж байна.
- Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд ХАБЭА-н хариуцсан, бүтэц, ажилтан болон ажил олгогч, ажилтнуудын төлөөллөөс бүрдсэн зөвлөл ажиллах тогтолцоо хэрэгжиж байна. Аж ахуйн нэгж байгууллагын түвшинд ажилтан, ажил олгогчийн хамтын ажиллагааг дэмжих талаарх хуулийн заалтыг ХНХС-ын 2015 оны А/114 тушаалаар баталсан журмаар нарийвчлан зохицуулж байна. Журмын дагуу 20-иос дээш ажилтантай аж ахуйн нэгж, байгууллага бүр ХАБЭА-н зөвлөл байгуулж, ажиллуулах үүрэгтэй.

Конвенцын 4.2 дугаар зүйл бүрэн хэрэгждэг.

Анхаарах асуудал

- 1) Хэдийгээр ХАБЭА-н үндэсний тогтолцоо бүрэлдэн, хөгжиж буй ч хууль эрх зүйн зохицуулалтыг цаг үеийн өөрчлөлттэй уялдуулан шинэчлэн сайжруулах асуудлыг анхаарах зүйтэй байна. Тухайлбал 2017 онд Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль шинэчлэгдэж бүх стандартуудыг сонгон хэрэглэх зохицуулалттай болсон. Энэ өөрчлөлттэй холбоотойгоор Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухайн хуульд стандарт, техникийн зохицуулалт, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ(тохирлын итгэмжлэлийн үнэлгээ)-ний заалтуудад өөрчлөлт ороогүй. ХАБЭМ-ийн заавал мөрдөх хэм хэмжээг техникийн зохицуулалтаар тогтоох ёстой ч өнөөг хүртэл нэг ч техникийн зохицуулалт батлагдаагүй.
- 2) Хуулийн дагуу ХАБЭА-ийн бодлогын хэрэгжилтийг хариуцаж, мэргэжлийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх байгууллага нь ХАБЭМТ-өөр хязгаарлагдаж байгаа ба аймаг, бүсийн түвшинд ХАБЭМ-ийн мэргэжлийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх мэргэжлийн байгууллага байхгүй.
- 3) Хуулиар үндэсний тогтолцооны бүрэлдэхүүнд багтахар заагаагүй ч хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн лабораториуд, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний байгууллагууд, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэг, тандалт хийдэг эмнэлгүүд, ХАБЭМ-ийн мэргэжлийн үйлчилгээний байгууллагууд, ХАБЭМ-ийн мэргэжилтэн бэлтгэдэг их, дээд сургуулиуд, ХАБЭА-н ажилтан бэлтгэх сургалтын төвүүд үйл ажиллагаа явуулж байна. Эдгээр талуудыг үндэсний тогтолцоонд хамааруулан тодорхойлж, чиг үүрэг, хариуцлагыг нь хуулиар тодорхой болгох нь зүйтэй.
- 4) Олон улсын жишгээр хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналт нь хэмжилт, шинжилгээнд суурилан хэрэгждэг. Гэвч Монголд хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын байгууллага хэмжилтийн багаж хэрэгсэл, лабораторигүй байгаа нь хяналтын чанар, хүртээмжийг бууруулж байгааг анхаарах шаардлагатай.
- 5) Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ХАБЭА-н зөвлөлийн талаарх журамд тодорхой заагаагүй тул аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагын томилсон ажилтан зөвлөлд орж ажиллах нь түгээмэл байна. Зүй нь ажилтнуудын дийлэнхийн саналаар сонгогдсон төлөөлөл нь ХАБЭА-н зөвлөлд орж, тэднийг төлөөлөх учиртай.

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

4.3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцоонд дараах зүйлс багтвал зохино:

- a) ХАБЭМ-ийн асуудлаар ажилладаг үндэсний гурван талт зөвлөлдөх байгууллага буюу байгууллагууд;
- b) ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ
- c) ХАБЭМ-ийн сургалт;

- d) Үндэсний хууль болон практикийн дагуу хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээ үзүүлдэг
- e) ХАБЭМ-ийн судалгаа
- f) ОУХБ-ын холбогдох аргачлалыг ашиглан ажлаас шалтгаалсан бэртэл гэмтэл, өвчний тоо мэдээ цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх механизм
- g) Ажлаас шалтгаалсан бэртэл гэмтэл, өвчнийг хамруулсан даатгал буюу нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүдийн хамтын ажиллагааг хангах
- h) бичил, жижиг, дунд бизнес, албан бус эдийн засгийн ХАБЭМ-ийн нөхцөлийг дэвшилттэйгээр сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх механизм

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн дагуу Конвенцэд заасан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний тогтолцооны хүрээнд хэрэгждэг үйл ажиллагаа:

- a) Хуулийн 23.1 дүгээр зүйлд заасны дагуу төрийн захиргааны байгууллага, ажил олгогчийн болон ажилтны эрх ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөлөл бүхий тэнцүү тооны гишүүдээс бүрдсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн Үндэсний хороо, салбар хороо, аймаг, нийслэл, сумын зөвлөл;
- b) Хуулийн 22.1.6 дугаар зүйлд Хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага "үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогын талаарх тайланг гаргах, хөдөлмөрийн хортой, аюултай нөхцөл бүхий ажлын байрны мэдээллийн сан бүрдүүлэх, холбогдох газар, олон нийтэд мэдээлэх", 25.1.4 дүгээр зүйлд "аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан "үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ үзүүлэх", 33.2.2, 33.3.1, 33.3.7, 33.4.4 дүгээр зүйлүүдэд "хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын байцаагч нарын ХАБЭМ-ийн зөвлөгөө өгөх эрх" зэрэг зохицуулалтыг тус тус заасан.
- c) Хуулийн 17.1 дугаар зүйлд "Ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтан болон ажил олгогч нь хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас баталсан журмын дагуу ХАБЭА-н сургалтад хамрагдаж мэдлэг, дадлагатай болсон байна" , 17.6 дугаар зүйлд "ХАБЭА-н чиглэлийн мэргэжилтэн бэлтгэх, мэргэшүүлэх харилцааг Боловсролын тухай, Дээд боловсролын тухай хуулийн дагуу зохицуулна" гэж тус тус заасан.
- d) Хуулийн 31 дүгээр зүйлд "Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ" буюу хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн мэргэжлийн үйлчилгээ, 14 дүгээр зүйлд "Эрүүл мэндийн үзлэг" буюу хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэгийн асуудлыг зохицуулсан. 30 дугаар зүйлд "Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, түүнтэй холбогдсон хөдөлмөр зохицуулалт"-ын талаар заасан.

- e) Хуулийн 21.1.7 дугаар зүйлд Засгийн газрын бүрэн эрхэд "хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи судалгаа, шинжилгээг холбогдох байгууллагаар хийлгэх" гэж заасан.
- f) Хуулийн 6 дугаар бүлгээр "Үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлого, тэдгээрийг судалж бүртгэх" асуудлыг зохицуулсан
- g) Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3.2 дугаар зүйлд нийгмийн даатгалд "... үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгал" багтаахаар заасан, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулиар ҮОМШӨ-ний тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоож олгох, төлбөр өгөхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулсан. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 18.1.2 дугаар зүйлд ажилтан "үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд хамрагдах" эрхийг, 26.1 дүгээр зүйлд ХАБЭА-н арга хэмжээний санхүүжилтийн эх үүсвэрийг "үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас зарцуулах хөрөнгө,..." -өөс бүрдэх талаар заасан. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйлд "үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх" талаарх зохицуулалтыг бий болгосон.
- h) Зохицуулалт байхгүй

Практик хэрэгжилт

- a) Хуульд заасны дагуу ажилтан, ажилтан олгогч, засгийн газрын төлөөллөөс бүрдсэн ХАБЭА-н гурван талт Үндэсний хороо, салбар хороо, аймаг, нийслэл, сумын зөвлөл үйл ажиллагаа явуулж байна.
- b) Хуульд ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх асуудлыг олон нийтэд өгөх асуудлыг ХНХЯ хариуцахаар заасан ч зохицуулалтын хувьд оновчгүйгээс хангалттай хэрэгжихгүй байна. ХНХЯ-ны харъя ХАБЭМТ тодорхой хэмжээгээр мэдээлэл, зөвлөгөө түгээн ажилладаг ч хүртээмж нь хангалтгүй байна. Аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны түвшинд ХАБЭМ-ийн зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх асуудал практикт хангалтгүй, хариуцах эзэнгүй байна. Хяналтын байцаагч нар ихэнх тохиолдолд тэдний хяналтад хамрагдсан аж ахуйн нэгж байгууллагад зөвлөгөө өгдөг. ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөө нь ихэнхдээ кампанит ажлын хүрээнд, гадны төсөл хөтөлбөр эсвэл мэргэжлийн холбоо, сайн дурын үйл ажиллагааны хүрээнд тогтмол бус байдлаар хийгдэж байна. Практикт ХАБЭМ-ийн зөвлөгөө, мэдээллийн хүртээмж хангалтгүй.
Хуульд заасны дагуу хортой, аюултай нөхцөл бүхийн ажлын байрны мэдээллийн санг бий болгоогүй тул холбогдох газар, олон нийтэд мэдээлэх боломжгүй байна.
- c) Иргэн, ажилтан, ажил олгогчийн ХАБЭА-н сургалтад ХНХС-ын 2019 оны А/370 тоот тушаалаар батлагдсан "ХАБЭА-ын сургалт зохион байгуулах, шалгалт авах журам"-ыг мөрдөж байна. Түүнчлэн уг журмаар ХАБЭА-н

асуудал хариуцсан ажилтан бэлтгэх асуудлыг зохицуулж байна. Аж ахуйн нэгж байгууллагууд болон 100 орчим сургалтын төвүүд ХАБЭА-н сургалтыг хийж байна. 4 их дээд сургуульд Эрүүл ахуйч, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйч, ХАБЭМ-ын мэргэжилтэн, Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин судлаач эмчийг бакалавр, магистр, төгсөлтийн дараах сургалтаар бэлтгэж байна.

- d) Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг Хөдөлмөрийн сайдын 2015 оны А/223 тоот тушаалаар батлагдсан журмын дагуу Үндэсний итгэмжлэлийн төвөөс итгэмжлэлтэй 6 байгууллага хийж байна. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээнд тогтмол хамрагдвал зохих эрсдэл өндөртэй 14 мянга орчим аж ахуйн нэгжийн 1.4% нь хамрагддаг. Ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийг Эрүүл мэндийн яамны сайдын 2014 оны А/340 Эрүүл мэндийн урьдчилсан болон хугацаат үзлэгийн журмын дагуу зохион байгуулж байна. Ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийг хөдөлмөрийн нөхцөлөөс хамааруулан зохион байгуулдаг 4 эмнэлэг байна. Бусад эмнэлгүүдэд ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийг ердийн өвчний илрүүлэг хэлбэрээр хийж байна.
- e) Хуульд ХАБЭМ-ийн судалгаа хийх талаар заасан ч Үндэсний тогтолцоонд энэ үүргийг хариуцах талыг тодорхой заагаагүй. ХАБЭА-н Үндэсний хорооны төлөвлөгөөнд ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн санхүүжилтээр судалгаа хийх ажлыг төлөвлөдөг ч бүрэн хэрэгждэггүй. ХНХЯ-аас хааяа хэрэгцээтэй чиглэлээрээ захиалж, судалгааг тогтмол бус байдлаар судалгааны байгууллага, хувь судлаачдаар хийлгэдэг.
- f) Засгийн газрын 269 дугаар тогтоолоор батлагдсан дүрмийн дагуу Үйлдвэрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогыг судлан бүртгэх үйл ажиллагаа хэрэгжиж байна. ҮОХХ-ын бүртгэлийг онлайн хэлбэрээр цуглуулж, Үндэсний статистикт нэгтгэгдэж, мэдээлэгдэж байна. ҮОХХ-ын бүртгэл, мэдээллийг ХНХЯ-ны Салбарын хяналтын газар хариуцдаг. Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бүртгэх, мэдээлэх асуудлыг ХНХЯ-ны сайдын 2015 оны А/234 тоот тушаалаар батлагдсан журмын дагуу зохицуулдаг. МШӨ-нөөр хөдөлмөрийн чадвар алдсан тохиолдлыг бүртгэдэг. Эрүүл мэндийн хугацаат үзлэгээр эрт үед илрүүлсэн тохиолдлуудыг бүртгэх, Үндэсний статистикт нэгтгэх асуудал хийгдэхгүй байна. ҮОМШӨ-ний тоо, статистикт дүн шинжилгээ хийх механизм хангалттай бүрдээгүй, ОУХБ-ын аргачлалыг ашигладаггүй.
- g) Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн дагуу ажил олгогч нар ҮОМШӨ-ний даатгал төлөх үүрэг хүлээдэг. ҮОМШӨ-ний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдсан ажилтнууд нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр олгодог.
- h) бичил, жижиг, дунд бизнес, албан бус эдийн засгийн ХАБЭМ-ийн нөхцөлийг дэвшилттэйгээр сайжруулах талаар хууль тогтоомжид ямар нэг зохицуулалтгүй.

Конвенцын 4.3 дугаар зүйлийн а), с), d), g) -д заасан үндэсний гурван талт зөвлөлдөх байгууллага, ХАБЭМ-ийн сургалт, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн

үйлчилгээ, ажлаас шалтгаалсан бэртэл гэмтэл, өвчний даатгалын талаарх заалтууд бүрэн хэрэгжиж байна.

Конвенцын б), е), ф)-д заасан ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ, судалгаа, ажлаас шалтгаалсан бэртэл гэмтэл, өвчин (үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин)-ний тоо мэдээ цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх механизмын талаарх заалтууд хэсэгчилсэн байдлаар хэрэгжиж байна.

Конвенцын г)-д заасан бичил, жижиг, дунд бизнес, албан бус эдийн засгийн ХАБЭМ-ийн талаарх заалтыг хэрэгжүүлэхгүй байна.

Анхаарах асуудал

- 1) Хуульд ХАБЭА-н үндэсний тогтолцоонд ордог талуудын эрх үүрэгт ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөн туслах асуудлыг ерөнхийлөн заасан ба энэ чиг үүргийг хариуцах мэргэжлийн байгууллага тодорхойгүй. Ялангуяа ажилтан, ажил олгогч ялангуяа албан бус хөдөлмөр эрхлэгч, бичил, жижиг бизнес эрхлэгч нарт зориулсан ХАБЭМ-ийн мэдээлэл зөвлөгөө өгөх тусламж үйлчилгээг бий болгох шаардлагатай байна.
- 2) Монгол Улсын нэгдэж, баталсан ОУХБ-ын 155-р конвенцын 11.е-д ХАБЭМ-ийн үндэсний "... бодлогын дагуу авсан арга хэмжээ, үйлдвэрлэлд гарсан осол, мэргэжлийн өвчин, ажлын явцад болон түүнтэй холбоотойгоор эрүүл мэндийн бусад хохирлын тухай мэдээллийг жил тутам нийтлэх" гэсэн заалт хэрэгжихгүй байгааг анхаарах нь зүйтэй.
- 3) АШҮУИС, ШУТИС, Технологийн дээд сургуулиар ХАБЭМ-ийн мэргэжилтэн, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйч, ХЭМ Судлаач эмч зэргийг бэлтгэж байгааг анхааран, ХАБЭМ-ийн мэргэжлийн, чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэхийн тулд эдгээр их дээд сургуулийг үндэсний тогтолцоонд багтаан, үүрэг хариуцлагыг тодорхойлж, бодлогын зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай.
- 4) Үндэсний тогтолцоонд өнөөгийн ХАБЭА-н сургалтын төвүүдийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын төрөлжсөн болон ажилтан, ажил олгогчийн сургалт хийх, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх асуудлуудыг хариуцуулан ХАБЭМ-ийн мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэгч хэлбэр лүү илүүтэй чиглүүлж, хөгжүүлэх нь зүйтэй.
- 5) ХЭМ-ийн олон улсын практик эрсдэлтэй ажлын байранд ажиллагсдыг эрүүл мэндийн үзлэг, тандалтад ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэлийн түвшнээс хамааруулдаг. Манай улсын хуулинд энэ талаар тодорхой заагаагүй тул ихэнх тохиолдолд байгууллагын бүх ажилтныг хавтгайруулан, ердийн өвчний илрүүлэх шаардлагагүй үзлэгийг хийж ихээхэн зардал, ачааллыг ажил олгогчид үүсгэж байна.
- 6) Ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгтэй холбогдуулан хувь хүний мэдээллийн нууцлал, түүнийг хадгалах, ашиглах зэрэг асуудлууд зохицуулалтгүй.
- 7) МШӨ-ийг оношлох, хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг магадлан тогтооход ажилтны хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэлийн түвшнийг харгалзан үзэх зохицуулалт байхгүй.

- 8) ХЭМ-ийн тусламж үйлчилгээ үзүүлдэг мэргэжлийн эмч, сувилагч, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйч зэрэг хүний нөөцийн хомсдолтой байна.
- 9) Их сургууль нэг талаас эрдэм шинжилгээний байгууллага юм. Монголд ХАБЭМ-ийн мэргэжилтэн бэлтгэдэг 4 их дээд сургууль дээр хийгдэж буй ХАБЭМ-ийн талаарх судалгааг салбарын бодлого төлөвлөлт, хэрэгжилтэд ашиглагддаггүй ба ҮОМШӨ-ний сангаас энэ чиглэлээр их дээд сургуулийн багш судлаачид, оюутнуудад тэтгэлэг, санхүүжилт олгодоггүй байна.
- 10) ҮОМШӨ-ний тоо мэдээ цуглуулах, дүн шинжилгээ хийхэд ОУХБ-ын аргачлал ашиглах асуудлыг анхааран судлах нь зүйтэй. Хуульд ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгээр МШӨ-ийг эрт үед нь илрүүлсэн тохиолдлыг бүртгэн, мэдээлэх, тухайн хүнийг хөдөлмөрийн чадвар алдалтаас сэргийлэх асуудал зохицуулалтгүй байна.
- 11) Нөгөө талаас МШӨ-ийг эрт илрүүлэх үзлэгийг зохион байгуулах чадавх бүхий эмнэлэг, эмч мэргэжилтэн хангалтгүй байгаа нь хүндрэл учруулж байна. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлах, бүртгэх асуудлыг нэг аргачлалаар хийж байгаа нь тохиромжгүй.
- 12) Конвенцод "Ажлаас шалтгаалсан гэмтэл, өвчин" (Occupational injuries and disease) гэж бичигддэг ч Монголын хууль тогтоомжид "үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин" гэж бичигддэг. Энэ цаашид МУ-ын хууль тогтоомж, салбарын баримт бичгийг гадаад хэл рүү орчуулах, гадаад хэлнээс практик туршлагыг авч хэрэглэхэд ойлголтын зөрүү үүсгэж болзошгүй юм.
- 13) Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид ҮОМШӨ-ний даатгалд хамрагдах хувь бага байна.
- 14) Бичил, жижиг, дунд бизнес, албан бус эдийн засагт ажиллагсдын ХАБЭМ-ийн хамгаалах зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай байна.

5 ДУГААР ЗҮЙЛ. ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР

КОНВЕНЦЫН ЗААЛТ

5.1. Гишүүн орон бүр ажил олгогч болон ажилтны хамгийн өргөн төлөөлөл бүхий байгууллагуудтай зөвлөлдсөний үндсэн дээр ХАБЭМ-ийн үндэсний хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлж, хяналт шинжилгээ, үнэлгээ хийж, давтамжтайгаар эргэн хянаж байна.

- a) ХАБЭМ-ийн урьдчилан сэргийлэх үндэсний соёлыг төлөвшүүлэхийг дэмжинэ
- b) Ажлаас шалтгаалсан бэртэл гэмтэл, өвчин, нас баралтаас сэргийлэхийн тулд ажилтай холбоотой аюул, эрсдэлийг үндэсний хууль, практикийн дагуу тохиромжтой арга хэлбэрээр арилгах эсвэл боломжит түвшин хүртэл бууруулж ажилтнуудыг хамгаалахад хувь нэмэр оруулна.
- c) ХАБЭМ-ийн үндэсний тогтолцооны дүн шинжилгээг хамруулан үндэсний нөхцөл байдлын дүн шинжилгээнд суурилсан боловсруулагдаж, эргэн хянагдаж байна.
- d) Зорилго, зорилт, хүрэх үр дүнгийн үзүүлэлтийг багтаасан байна

е) Боломжит нөхцөлд эрүүл, аюулгүй ажлын орчныг ахицтайгаар бүрдүүлэхэд тус дөхөм болох үндэсний бусад нэмэлт хөтөлбөр, төлөвлөгөө дэмжигдсэн байна.

МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙН ЗААЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд Үндэсний хөтөлбөрийн талаар тусгайлан заагаагүй ч 1997-2020 онд 5 үе шаттай хэрэгжсэн ХАБЭА-н үндэсний хөтөлбөрийн залгамж болох “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн оролцоотойгоор боловсруулан хэрэгжүүлж байна.

а) ХАБЭМ-ийн үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн зорилго, зарчим, үйл ажиллагаа нь ҮОМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх соёлыг дэмжихэд чиглэсэн.

Түүнчлэн хөтөлбөрийн 3.3.3 “хөдөлмөрийн хяналтын чиглэлээр ААНБ-ын аюулгүй ажиллагааны, ослыг тэглэх алсын хараа, ХАБЭМ-ийн сайн туршлагыг түгээн сурталчилж, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг дэмжих”

б) ХАБЭМ-ийн хөтөлбөрийн зорилт, зорилго, үйл ажиллагаа;

с) ХАБЭМ-ийн үйл ажиллагааны хөтөлбөр нь ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн оролцоотой хэрэгжсэн дүн шинжилгээнд үндэслэн боловсруулагддаг. 4-5 жил тутамд хөтөлбөрийг дүгнэн, шинэчлэн баталж ирсэн.

д) ХАБЭМ-ийн хөтөлбөрийн зорилго, зорилт болон хүрэх дүнгийн шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлсон.

е) ХАБЭМ-ийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөөг ХНХЯ-аас боловсруулсан.

Практик хэрэгжилт

1997 оноос хойш хэрэгжиж байсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хөтөлбөр 2020 онд батлагдсан Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хуулиар үргэлжлэх боломжгүй болсон. Гэвч үндэсний хөтөлбөрийн залгамж болох “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр” баримт бичгийг ХНХС-ын тушаалаар батлан хэрэгжүүлж байна.

Конвенцын 5.1 дүгээр зүйл бүрэн хэрэгждэг.

Анхаарах асуудал

1) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд Үндэсний хөтөлбөр хэрэгжүүлэх талаар тусгайлан заагаагүй тул үүнийг орлон хэрэгжиж буй үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн тогтвортой байдлыг анхаарах нь зүйтэй.

ГУРАВ. ЗӨВЛӨМЖ

3.1 Конвенцын нийцлийг бүрэн хангах чиглэлээр өгөх зөвлөмж

- 1) Конвенцын 4.3.н зүйлд заасан “бичил, жижиг, дунд бизнес, албан бус эдийн засгийн ХАБЭМ-ийн нөхцөлийг дэвшилттэйгээр сайжруулахад дэмжлэг үзүүлэх механизм”-ыг бий болгох чиглэлээр:
 - а) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын тухай болон бусад хуульд эрсдэл өндөртэй бичил, жижиг, дунд бизнес, албан бус салбарт ажиллагсдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангахад чиглэсэн зохицуулалтыг бий болгох. Тухайлбал:
 - i. ХАБЭМ-ийн эрсдэл өндөртэй бичил, жижиг бизнес, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн (цахим) бүртгэлийг нэвтрүүлж, эрсдэлийг үнэлэх, бууруулах, ҮОМШӨ-ээс урьдчилан сэргийлэх, ХАБЭМ-ийн сайн туршлагыг нэвтрүүлэхэд нь дэмжлэг, тусалцаа үзүүлж, зөвлөгөө өгөх ХАБЭМ-ийн төвийг аймаг эсвэл бүс, дүүрэг, нийслэлд байгуулах, зардлыг бүхэлд нь эсвэл тодорхой хувийг ҮОМШӨ-ийн даатгалын сангаас санхүүжүүлэх (төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийн зарчмаар);
 - ii. Бичил, жижиг бизнес, албан бус салбарынханд зориулсан ХАБЭМ-ийн аутсорсинг үйлчилгээ үзүүлэгч нарыг дэмжих, үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нь хяналт тавих, төлбөрийг нь ҮОМШӨДС-аас хэсэгчлэн эсвэл бүтэн төлөх;
 - iii. Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг ҮОМШӨДСангаас санхүүжүүлэх;
 - iv. Ажилтны хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэгийг зардлыг ЭМДСангаас гаргах.
- 2) Конвенцын 3.2 дугаар зүйлд заасан “ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийг холбогдох бүх түвшинд дэмжиж, дэвшил гаргах” заалтыг бүрэн хангахын тулд хууль тогтоомжийн практик хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр:
 - а) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангахад зайлшгүй шаардлагатай ХАБЭМ-ийн дэд бүтцийг сайжруулах, мэргэжлийн хүний нөөцийн тоог нэмэгдүүлэх замаар ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах эрхийг хамгаалахад ахиц гаргах.
- 3) Конвенцын 4.3.b зүйлд заасан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцооны хүрээнд “ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөөний үйлчилгээ”-г бий болгох заалтыг бүрэн хангахын тулд:
 - а) ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөөний үйлчилгээг хариуцах талыг үндэсний тогтолцоонд тодорхой заах. Ялангуяа албан бус хөдөлмөр эрхлэгч, бичил, жижиг бизнес эрхлэгч нарт чиглэсэн мэдээлэл, зөвлөгөөний үйлчилгээ бий болгоход онцгой анхаарах;

- b) Мэдээлэл, зөвлөгөөний үйлчилгээнд мэргэжлийн холбоо, сайн дурын байгууллага, үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчдын холбоо зэргийн оролцоог ашиглах асуудлыг анхаарах;
 - c) ОУХБ-ны 155-р конвенцын 11.е-д заасны дагуу "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төлөв байдал" эмхэтгэлийг жил тутам хэвлүүлж, ХАБЭМ-ийн бодлогын төлөвлөлт, хэрэгжилтэд ашиглах.
- 4) Конвенцын 4.3.е зүйлд заасан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцооны хүрээнд "ХАБЭМ-ийн судалгаа"-г хийдэг байх заалтыг бүрэн хангахын тулд:
- a) Үндэсний тогтолцоонд ХАБЭМ-ийн судалгааны асуудал хариуцах талыг тодорхой болгох;
 - b) ХАБЭМ-ийн чиглэлийн судалгааны санхүүжилтийг тодорхой болгох;
 - c) ХАБЭМ-ийн судалгааны нөөц чадавх тодорхой хэмжээгээр их дээд сургуулиудыг энэ асуудалд татан оролцуулах.
- 5) Конвенцын 4.3.f зүйлд заасан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцооны хүрээнд "ОУХБ-ын холбогдох аргачлалыг ашиглан ажил мэргэжлээс шалтгаалсан бэртэл гэмтэл, өвчний тоо мэдээ цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх механизм"-ыг бий болгох заалтыг бүрэн хангахын тулд:
- a) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчлэлээр хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэг, тандалт, бүртгэл, мэдээллийн асуудлыг тодорхой зохицуулах;
 - b) МШӨ-ний эрт илрүүлэх ХЭМ-ийн үзлэг тандалт зохион байгуулах чадавх бүхий эмнэлгийн тоог нэмэгдүүлэх, ХЭМ судлаач эмчийн бэлтгэх;
 - c) Хурц хордлогын тохиолдлыг судлан бүртгэх аргачлалыг үйлдвэрийн ослоос ялгаатай байдлаар боловсруулах;
 - d) Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоо мэдээ цуглуулах, дүн шинжилгээ хийхэд ОУХБ-ын аргачлалыг ашиглах боломжийг судлах.

3.2 Хууль тогтоомж, түүний хэрэгжилтийг сайжруулах чиглэлээр өгөх зөвлөмж

- 1) Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд нь хөдөлмөрийн эрүүл ахуй болон хөдөлмөрийн анагаах ухааны асуудлыг багтаасан өргөн хүрээний ойлголт юм. Тиймээс Монгол Улсын нэгдэн орсон ОУХБ-ын 155, 169, 176 дугаар конвенцын нэрийг "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн конвенц" гэсэн зөв орчуулгаар нь хэрэглэх, цаашид салбарын хууль тогтоомжийн шинэчлэлд зөв нэршил ашиглах асуудлыг анхаарах;
- 2) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд үндэсний тогтолцоог зохих агуулга, хамрах хүрээг дахин тодорхойлж, бүрэлдэхүүнд нь аймаг эсвэл бүсийн түвшинд ХАБЭМ-ийн бодлогын хэрэгжилтийг хариуцах мэргэжлийн байгууллага болон хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний байгууллага, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн лаборатори,

хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэг, тандалт хийдэг эмнэлэг, ХАБЭМ-ийн мэргэжлийн үйлчилгээний байгууллага, ХАБЭМ-ийн мэргэжилтэн бэлтгэдэг их, дээд сургууль, ХАБЭА-н ажилтан бэлтгэх сургалтын төв зэргийг багтааж, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох нь зүйтэй.

- 3) ХЭМ-ийн тусламж, үйлчилгээний зохицуулалтыг дараах чиглэлээр шинэчлэн сайжруулах:
 - a. Эрсдэлтэй ажлын байранд ажиллагсдыг эрүүл мэндийн үзлэг, тандалтыг хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэлийн түвшнөөс хамааруулан хийх, шаардлагагүй зардал, ачааллаас ажил олгогчийг чөлөөлөх, үзлэгийн чанарыг сайжруулах;
 - b. Ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгтэй холбогдуулан хувь хүний мэдээллийн нууцлал, түүнийг хадгалах, ашиглах асуудал;
 - c. МШӨ-ийг оношлогоо, хөдөлмөрийн чадвар алдалтыг магадлан тогтооход ажилтны хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэлийн түвшнийг харгалзан үзэх;
 - d. ХЭМ-ийн тусламж, үйлчилгээ ХЭМ-ийн чиглэлээр мэргэшсэн мэргэжлийн эмч, сувилагч, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйчаар гүйцэтгүүлэх;
- 4) ХАБЭМ-ийн мэргэжилтэн бэлтгэдэг их сургуулиудыг түшиглэн салбарын хүний нөөцийг шаардлагатай тоогоор бэлтгэх, судалгаа, эрдэм шинжилгээний ажлыг хэрэгцээтэй чиглэлээр хийх, үүнд шаардлагатай санхүүжилтийг ҮОМШӨ-ний сангаас эрдэмтэд, судлаачид олгодог болох.
- 5) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд урьдчилан сэргийлэх санал санаачлага, манлайлал, сайн туршлагыг дэмжих, урамшуулах зэрэг зөөлөн арга барилд суурилсан урьдчилан сэргийлэх соёлыг дэмжсэн зохицуулалтыг нэвтрүүлэх;
- 6) Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ, ажилтны эрүүл мэндийн үзлэг зэрэг хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээнд тавигдах шаардлагыг тодорхойлсон зохицуулалтыг шинэчлэн сайжруулах, ийм төрлийн байгууллагуудыг төрийн хяналт шалгалтад хамруулдаг болох;
- 7) Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын байгууллагыг мэргэжлийн түвшний, баталгаатай хэмжилт хийх хэмжилтийн багаж, лабораториор хангах;
- 8) Засгийн газрын байгууллагууд дахь ХАБЭМ-ийн урьдчилан сэргийлэлтийн соёлын манлайллыг нэмэгдүүлж, хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, санхүүжилтийг сайжруулах;
- 9) Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ХАБЭА-н зөвлөлд нийт ажилтны саналаар сонгогдсон төлөөлөл ажиллах зохицуулалтыг бий болгох;
- 10) ХАБЭА-н сургалтын төвүүдийг ХАБ-ын төрөлжсөн болон ажилтан, ажил олгогчийн сургалт хийх, зөвлөх мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэгч хэлбэрээр дэмжлэг үзүүлэх зохицуулалтыг бий болгох;

ДӨРӨВ. АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- 1) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 155 дугаар конвенц
- 2) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцооны тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 187 дугаар конвенц
- 3) Монгол Улсын Үндсэн хууль
- 4) Хөдөлмөрийн тухай хууль
- 5) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль
- 6) Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний тухай хууль
- 7) Нийгмийн даатгалын тухай хууль
- 8) Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль
- 9) Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль
- 10) Хөгжлийн бодлого, төлөвлөлт, түүний удирдлагын тухай хууль
- 11) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр
- 12) Засгийн газрын 2015 оны 269 дүгээр тогтоол, Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм
- 13) Засгийн газрын 2008 оны 142 дугаар тогтоол, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийн жагсаалт
- 14) ХНХС-ын 2019 оны А/64 дугаар тушаал. Эрүүл аюулгүй ажлын байрыг эрхэмлэгч байгууллага шалгаруулах журам
- 15) ХНХС-ын 2019 оны А/370 дугаар тушаал. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах, шалгалт авах журам
- 16) ХНХС-ны 2017 оны А/36 тоот тушаал, Аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх орон тооны бус байнгын комиссын ажиллах заавар
- 17) ХС-ын 2015 оны А/114 тоот тушаал, Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зөвлөлийн үлгэрчилсэн дүрэм
- 18) ХС-ын 2015 оны А/223 тоот тушаал, Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний журам
- 19) ХС-ын 2015 оны А/234 тоот тушаал, Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бүртгэх, мэдээлэх журам
- 20) ХС-ын 2015 А/295 тоот тушаал, Ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ хийх аргачилсан зөвлөмж
- 21) Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны А/340 тушаал. Эрүүл мэндийн урьдчилсан болон хугацаат үзлэгийн журам

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ ДЭМЖИХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ ОУХБ-ЫН 187-Р КОНВЕНЦОД НЭГДЭЦГЭЭ!

✓ Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 87 дугаар конвенц

✓ Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай 98 дугаар конвенц

✓ Тэгш шан хөлс олгох тухай 100 дугаар конвенц

✓ Алагчлалгүй байх тухай 111 дүгээр конвенц

✓ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 155 дугаар конвенц

✓ Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчилгүй хэлбэрийн тухай 182 дугаар конвенц

✓ Хөдөлмөрийн насны роод хязгарсныг н.т. тухай 138 дугаар конвенц

Монгол Улс Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 10 суурь конвенцоос зөвхөн 187-р конвенцод хараахан нэгдэж ороогүй байна.

✓ Албадан хөдөлмөрийн тухай 29 дугаар конвенц



✓ Хөдөлмөрийг 105 дугаар конвенц

✓ Албадан устгах тухай конвенц



○ Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцооны тухай 187-р конвенц

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ ДЭМЖИХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ ОУХБ-ЫН 187-Р КОНВЕНЦОД НЭГДСЭНЭЭР ...

Үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлээс урьдчилан сэргийлнэ.

Мэргэжлээс шалтгаалсан
өвчнөөс урьдчилан сэргийлнэ.

Үйлдвэрлэлийн осол

Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин

Мөнгө, цаг хугацаа, сэтгэл санааны
хохирол

ОУХБ-ЫН 187-Р КОНВЕНЦ

Санхүү, цаг хугацаа, сэтгэл
санааны хохирлоос сэргийлнэ.

Эрүүл, аюулгүй орчинд
хөдөлмөрлөх, цалин орлоготой
байх нөхцөлөөр хангагдана.

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ ДЭМЖИХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ ОУХБ-ЫН 187-Р КОНВЕНЦОД НЭГДЭН ОРШНООР ...

бүх ажилтан, үүний дотор өндөр эрсдэлтэй салбарын ажилтнууд эрүүл, аюулгүй ажлын байраар хангагдаж, хөдөлмөрийн нөхцөл нь улам сайжирна.

Монгол Улсад хөдөлмөр эрхэлж буй нийт хүн ам

1,180,000 ХҮН

ҮҮНЭЭС ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ОСОЛ, МЭРГЭЖЛЭЭС
ШАЛТГААЛСАН ӨВЧНИЙ ӨНДӨР ЭРСДЭЛТЭЙ САЛБАРТ АЖИЛЛАГСАД:

Усан хангамж, бохир ус, хог, хаягдлын менежмент, цэвэрлэх үйл ажиллагаа

6,800 хүн

Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур

294,000 хүн

Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа

68,200 хүн

Боловсруулах үйлдвэрлэл

12,700 хүн

Уул уурхай, олборлолт

60,300 хүн

Барилга

77,500 хүн

Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт

22,000 хүн

“Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь” төслийн дэмжлэгээр бүтээв.

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ ДЭМЖИХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ ОУХБ-ЫН 187-Р КОНВЕНЦОД НЭГДЭН ОРСНООР АЖИЛ ОЛГОГЧ ТАНЫ:

1) Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал,
эрүүл мэндийн зөрчил, эрсдэл
буурна.

2) Бизнесийн тогтвортой байдлыг
хангаж, өсөлтийг дэмжинэ.

3) Хөрөнгө оруулалт
нэмэгдэнэ.

4) Хариуцлагатай бизнесийн соёл
төлөвшинэ.

2019 онд үйлдвэрлэлийн осолд
зарцуулсан 116 тэрбум төгрөгийн 17%
буюу 19.5 тэрбум төгрөг нь ажил
олгогчоос дараах хэлбэрээр гарчээ.



"Монгол Улсад Тогтвортой хөгжлийн зорилготой уялдсан төсвийн төлөвлөлтөөр
хөдөлмөр эрхлэлтийн шинэчлэлийг дэмжих нь" төслийн дэмжлэгээр бүтээв.

ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ ДЭМЖИХ ТОГТОЛЦООНЫ ТУХАЙ ОУХБ-ЫН 187-Р КОНВЕНЦОД НЭГДЭН ОРСНООР ...

+ Хүн амын
дундаж наслалт
нэмэгдэнэ.

+ Амьдралын
чанар сайжирна.

+ Нийгмийн даатгал,
халамжийн зардал
буурна.

+ Бизнесийн
ашиг, орлого
нэмэгдэнэ.

2019 онд шинээр
бүртгэгдсэн үйлдвэрлэлийн
осол, мэргэжлээс
шалтгаалсан өвчний улмаас
эдийн засагт учирсан хохирлын
хэмжээ 127.8 тэрбум төгрөг

+ Тогтвортой хөгжлийн
зорилго биелнэ.

