



**ГЭР БҮЛ, ХӨДӨЛМӨР,
НИЙГМИЙН ХАМГААЛЛЫН ЯАМ**

**ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ, ЭРҮҮЛ АХУЙН
ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВАРТ
ХИЙСЭН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ТАЙЛАН**

**Улаанбаатар хот
2025 он**

АГУУЛГА

ТОВЧИЛСОН ҮГ

ХҮСНЭГТ

УДИРТГАЛ

НЭГ. ТӨЛӨВЛӨХ ҮЕ ШАТ

- 1.1 Үнэлгээ хийх шалтгаан
- 1.2 Үнэлгээ хийх хүрээ
- 1.3 Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт
- 1.4 Үнэлгээг харьцуулах хэлбэр
- 1.5 Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлтийн томъёолол
- 1.6 Үнэлгээний мэдээлэл цуглуулах арга

ХОЁР. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТ

- 2.1 Мэдээлэл цуглуулах

ГУРАВ. ҮНЭЛЭХ ҮЕ ШАТ

- 3.2.1 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн салбарын өнөөгийн нөхцөл байдал;
- 3.2.2 Өмнө нь хийгдсэн хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны дүнд хийсэн үнэлгээ
- 3.2.3 Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үнэлгээ;

ДӨРӨВ.ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

ТОВЧИЛСОН ҮГ

ААНБ	Аж ахуй нэгж байгууллага
АНУ	Америкийн нэгдсэн улс
АШУҮИС	Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль
ДЭМБ	Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага
МШӨ	Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ҮОХХ	Үйлдвэрлэлийн осол хурц хордлого
ҮОМШӨ	Үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ҮОМШӨДС	Үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг судлан бүртгэх
ҮОМШӨСБ	Үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг даатгалын сан
ХАБЭА	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй
ХАБЭМ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд
ХЭМ	Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд
ХАБ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал
ХАБЭМТ	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төв
ХНХС	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын сайд
ХНХЯ	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам
ШУТИС	Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль
ЭМС	Эрүүл мэндийн сайд
ILO	International Labor Organization
MNS	Mongolian National standard
WHO	World Health Organization

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

- Хүснэгт 1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай болон бусад хуулийн үнэлэгдэх зүйл, заалтууд
- Хүснэгт 2. Мэдээллийн үнэлгээ
- Хүснэгт 3. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, 2020-2024 он
- Хүснэгт 4. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, салбараар 2020-2024 он
- Хүснэгт 5. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл, салбараар 1972-2024 он
- Хүснэгт 6. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл салбараар, 2020-2024 он
- Хүснэгт 7. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний шинэ тохиолдлын тоо, 2020-2024 он
- Хүснэгт 8. Зарим салбарын ХАБЭА-н хуулийн хэрэгжилтийн дүн
- Хүснэгт 9. Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд

УДИРТГАЛ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль анх 2008 онд батлагдсан бөгөөд үүнээс өмнө Хөдөлмөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй(ХАБЭА)-н талаарх харилцааг зохицуулж байв¹. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль нь ажил, хөдөлмөр эрхлэгч хүнийг ажлын байрны аюултай, хортой хүчин зүйлсээс хамгаалж, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин(ҮОМШӨ)-өөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн. Уг хууль хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлага, зохион байгуулалт, хяналт, ажил олгогч, ажилтны үүрэг, хариуцлага, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, түүний санхүүжилт зэрэг нийтлэг шаардлагыг тусгасан 9 бүлэг, 37 зүйлтэй². Тус хууль батлагдсанаас хойш 2011, 2012, 2015 онуудад томоохон нэмэлт, өөрчлөлтүүдийг оруулсан байдаг.

Монгол Улс Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 155 дугаар конвенцод нэгдсэн тул Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжоо уг конвенцтой нийцүүлэх үүрэг олон улсад хүлээсэн.

Сүүлийн жилүүдэд Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль (2017 он), Хөдөлмөрийн тухай хууль (2021 он), Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль (2022 он), Нийгмийн даатгалын багц хууль (2023 он), Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тухай хууль (2024 он) зэрэг хуулиуд шинэчлэгдсэн нь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтэд нөлөө үзүүлэх болсон.

Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг зохицуулах заавал мөрдөх норматив хэмжээг техникийн зохицуулалтаар батлах, стандарт нь сайн дурын үндсэн дээр сонгон хэрэглэх зохицуулалттай болсон³.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй”-н асуудлыг олон улсын жишгээр “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд” гэж нэрлэж, ажилтныг хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлөөр хангах ажил олгогчийг үүргийг илүү тодорхой болгосон⁴.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн шинэчлэлээр ҮОМШӨ-ний даатгалын шимтгэлийг салбараар нь бус ажлын байрны эрсдэлээс хамаарч ялгаатай тогтоох дэвшил гарсан. Гэвч ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаас хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг санхүүжүүлэх боломж хязгаарлагдмал хэвээр байна.⁵

2024 онд батлагдсан Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тухай хуульд хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйл ажиллагаанд хамаарна гэж заасан ч ажилтны эрүүл мэндийн үзлэг, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг оношлох, бүртгэх, мэдээлэх, хөдөлмөрийн чадвар

¹ Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 оны 5 дугаар сарын 14-ны өдөр

² Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдөр

³ Стандарт, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль, 2017 он

⁴ Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он

⁵ Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль, 2023

алдалтаас сэргийлэх, ажил мэргэжлийн тохироог үнэлэх зэрэг асуудлын зохицуулалтад дэвшил гараагүй ба энэ арга хэмжээнд эрүүл мэндийн салбарын оролцоо сул байсаар байна.⁶

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.3-т хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг тухайн хууль тогтоомж хэрэгжиж эхэлснээс хойш 5 жил тутамд хийнэ гэж заасан байдаг. Иймд дээрх хуулийн 51.3-т заасан үнэлгээг Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 6 дугаар хавсралт буюу “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-д заасны дагуу Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийв.

⁶ Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тухай хууль, 2024

НЭГ. ТӨЛӨВЛӨХ ҮЕ ШАТ

Төлөвлөх үе шатны зорилго нь үнэлгээ хийх хүрээг тогтоож, түүнд тохирсон шалгуур үзүүлэлтийг тодорхойлоход чиглэгдэнэ. Энэ үе шатанд дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

- Үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох
- Үнэлгээ хийх хүрээг тогтоох
- Шалгуур үзүүлэлтийг сонгож тогтоох
- Харьцуулах хэлбэрийг сонгох
- Шалгуур үзүүлэлтийг томъёолох
- Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох

1.1. Үнэлгээ хийх шалтгааныг тодорхойлох

ХАБЭА нь ажилтан болон ажил олгогчийн хооронд үүссэн хөдөлмөрийн харилцааны асуудал юм. Хөдөлмөр эрхлэлтийн явцад аюулгүй ажиллагааны шаардлага хангагдаагүй улмаас ажилтан хүн үйлдвэрлэлийн осолд орж бэртэл гэмтэл авах, цаашлаад амь насаа алдах эрсдэлтэй. Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн шаардлага хангагдаагүй нөхцөлд ажилтан хүн ажилласан тохиолдолд ажлын байрны шалтгаант хордлогод өртөх, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчлөх эрсдэл үүсдэг. Тиймээс ажил хөдөлмөр эрхэлж буй иргэн хүний амь нас, эрүүл мэндийг ажлын орчин бий болгон сөрөг хүчин зүйлсээс хамгаалах шаардлагатай.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургаадугаар зүйлийн 4 дүгээрт “Монгол Улсын иргэн ...хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах эрхтэй” гэж заасан⁷. Үндсэн хуулийн энэхүү заалтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд Монгол Улсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн эрх зүйн орчин бүрэлдэн тогтсон.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 23 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл”-ийн 2.6.1-д хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийг шинэчилж, үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлсэн, цалин хөлсний тогтолцоог боловсронгуй болгох, Засгийн газрын 2024-2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.1.2.11-д Хөдөлмөр, нийгмийн гурван талт оролцоонд тулгуурлан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний тогтолцоог сайжруулах, 2.2.1.16-д Эрэгтэйчүүдийн зонхилон ажилладаг салбарт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог бүрдүүлж, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийг бууруулах зорилт тус тус дэвшүүлсэн.

Онолын хувьд бүх төрлийн ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүс ажлын байрны шалтгаант осол, өвчлөлд өртөх тодорхой түвшний эрсдэлд өртөж байдаг. Тиймээс ХАБЭА-н талаарх төрийн бодлогыг бүх ажиллах хүчнийг эрүүл, аюулгүй ажиллах нөхцөлөөр хангахад чиглэх нь зүйтэй.

⁷ Монгол Улсын Үндсэн хууль

Манай улсад 1972-2024 оны хооронд 10359 хүн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвар алдсан байна. Мөн сүүлийн 5 жилд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 2125 тохиолдол бүртгэгдэж, 275 хүн нас барсан байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт нийлүүлэлтийн таамаглал судалгааны тайланд ажиллах хүчний тоо өнөөгийнхөөс 2035 он гэхэд 19.1 хувиар нэмэгдэх таамаглалыг тооцсон⁸. Түүнчлэн ҮОМШӨ-ний хамгийн өндөр эрсдэлтэй уул уурхай, олборлолтын салбарт шаардлагатай ажиллагсдын тоо 2035 онд гэхэд 31.9 хувиар (32.5 мянган хүн), боловсруулах үйлдвэрт 34.1 хувиар (63.3 мянган хүн), барилгын салбарт 36.6 хувиар (55.9 мянган хүн) нэмэгдэх хандлага тооцоологдсон. Ийнхүү ҮОМШӨ-ний эрсдэлтэй ажиллагсдын тоо 2035 он хүртэл нэмэгдэх хандлагатай байна.

Ажилтан хүн үйлдвэрлэлийн осолд өртөх эсвэл МШӨ-өөр өвчлөхөд эрүүл мэндээрээ хохирч хөдөлмөрийн чадвар, амь насаа алдах, эд хөрөнгийн хохирол учрахаас гадна тухайн хувь хүн, ажил олгогч болон нийгмийн даатгалын санд зардлын дарамтыг үүсгэдэг. Түүнчлэн МШӨ-өөр өвчлөх эрсдэлтэй хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллагсад өндөр насны тэтгэврийг хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр эрт тогтоолгож, нийгмийн даатгалын санд зардлыг улам бүр нэмэгдүүлж байна.

Түүнчлэн ҮОМШӨ-ний улмаас ажилтны, түүний гэр бүлд учирсан сэтгэл санааны хохирол, амьдралаас алдагдсан жил (нас баралт), амьдралын чанарын алдагдал, алдагдсан боломж зэрэг мөнгөн дүнгээр тооцох боломжгүй хохирлыг тодорхойлоогүй байна. Эдгээр тоо баримт нь ҮОМШӨ-ний урьдчилан сэргийлэлт манай улсад тулгамдсан асуудал болсныг илтгэж байна.

Эдгээр үндэслэл шаардлагын дагуу одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа “Хөдөлмөрийн Аюулгүй Байдал Эрүүл Ахуйн тухай хууль”-ийн хэрэгжилтийн үр дүнд судалгаа, шинжилгээ хийж, гарч байгаа хүндрэл бэрхшээл, нийгэмд үзүүлж байгаа эерэг, сөрөг нөлөөллийг илрүүлж, тулгамдсан асуудлыг хэрхэн шийдвэрлэх, цаашид өөрчлөх, шинэчлэх шаардлагатай эсэхийг тодорхойлох зорилгоор хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээг хийлээ.

1.2. Үнэлгээ хийх хүрээг тогтоох

Үнэлгээний хүрээг тогтоох нь хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг судлах явцад агуулгын хувьд чухал ач холбогдолтой, нөлөөлөл үзүүлэх хамгийн гол зохицуулалтыг тодорхойлоход чиглэгддэг. Энэ нь үнэлгээ хийх болсон шалтгаануудтай харилцан уялдаа, хамааралтайгаар хийгдэх ажиллагаа бөгөөд тодорхойлогдсон эерэг, сөрөг нөхцөл байдал, хүндрэл бэрхшээл, тулгамдсан асуудал, үр дагавар бүхий харилцаатай холбогдсон хуулийн зохицуулалтыг илрүүлнэ. Үнэлгээний хүрээг тогтоохдоо үнэлгээ хийх ажлын төлөвлөлт, зохион байгуулалт, хүний нөөц, цаг хугацаа, гарах зардлыг харгалзан үздэг тул тухайн хуулийн зорилго, үнэлгээний шалгуурт хамгийн ихээр нөлөөлж болохуйц хуулийн зохицуулалтыг зөв сонгох нь

⁸ Монгол Улсын Хөдөлмөр зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал, 2024 он

чухал байдаг. Энэхүү үнэлгээний хувьд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 6 бүлэг 26 зүйлийг хамруулав.

Үнэлгээг дараах агуулгын хүрээнд нэгтгэн үнэлэхээр хамрах хүрээг тогтоов. Үүнд:

- 1.2.1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн салбарын өнөөгийн нөхцөл байдал;
- 1.2.2. Өмнө нь хийгдсэн хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны дүнд хийсэн үнэлгээ
- 1.2.3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, үнэлгээ;

1.3. Шалгуур үзүүлэлтийг сонгож тогтоох

“Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-ын дагуу Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийг үнэлэхэд оновчтой, бодитой, хэмжиж болохуйц байдлыг баримталж, мөн үнэлгээний хамрах хүрээ, онцлогоос хамааран дараах гурван шалгуур үзүүлэлтийг сонгов. Үүнд:

1. Зорилгод хүрсэн түвшин;
2. Практикт нийцэж байгаа байдал;

1.3.1 “Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон үндэслэл

Тус шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон үндэслэл Хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт бүхэлд нь үнэлгээ хийхэд зорилгод хүрсэн түвшин шалгуур үзүүлэлтийг хэрэглэх нь зохимжтой байдаг. Энэхүү онцлог нь тус судалгааны зорилгод нийцэж буй юм. Энэхүү шалгуур үзүүлэлтээр Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн зорилгодоо хүрсэн эсэхийг тогтооно.

1.3.2 “Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон үндэслэл

Үнэлгээний энэ хэсэгт “Практикт нийцэж байгаа байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд ХАБЭА-н тухай хуулийн холбогдох зохицуулалт практикт хэрхэн хэрэгжиж байгаа, түүний эерэг, сөрөг үр дагавар, хэрэгжүүлэхэд хүндрэл, бэрхшээл гарч байгаа эсэхийг тодорхойлохыг зорьсон болно.

Энэ шалгуур үзүүлэлтээр ихэвчлэн тухайн хуулийг хэрэгжүүлэгч этгээдээс болон байгууллагаас уг зохицуулалт практикт хэрэгжиж чадаж байгаа эсэхийг тогтооход түлхүү ашигладаг. Мөн хуулийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдон амьдралд гарч байгаа эерэг болон сөрөг ямар үр дагаврууд байгааг тодорхойлох бөгөөд хуулийн зохицуулалтын ойлгомжтой байдал, түүнийг хэрэгжүүлэх боломж бололцоо практикт байгаа эсэхийг тооцох нь чухал юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуульд заасан арга хэмжээг дээрх шалгуурын дагуу үнэлэхдээ энэхүү үнэлгээний тайлангийн 1.2-т дурдсан агуулга, хамрах хүрээнд нийцүүлэн үнэлэх юм.

Хүснэгт 1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай болон бусад хуулийн үнэлэгдэх зүйл, заалтууд

д/д	Үнэлэгдэх бүлэг, зүйл	Үнэлэгдэх хэсэг
1	Нэгдүгээр бүлэг: 2, 3, 5 дугаар зүйл	2 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомж 3 дугаар зүйл. Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт 5 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар төрөөс баримтлах бодлого, зарчим
2	Хоёрдугаар бүлэг: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 дугаар зүйл	6 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт 7 дугаар зүйл. Үйлдвэрлэлийн орчин, барилга байгууламжид тавих шаардлага 8 дугаар зүйл. Үйлдвэрлэлийн барилга байгууламжийг болон үндсэн, суурин тоног төхөөрөмж хэрэгслийг хамтран эзэмших, ашиглахад тавих шаардлага 9 дүгээр зүйл. Машин механизм, тоног төхөөрөмжид тавих шаардлага 10 дугаар зүйл. Өргөх, зөөх, тээвэрлэх механизмд тавих шаардлага 11 дүгээр зүйл. Даралтат сав, шугам хоолойд тавигдах шаардлага 12 дугаар зүйл. Химийн хорт ба аюултай бодис, тэсэрч дэлбэрэх бодис, тэсэлгээний хэрэгсэл, цацраг, биологийн идэвхт бодистой харьцахад тавих шаардлага 13 дугаар зүйл. Галын аюулгүй байдалд тавих шаардлага 14 дүгээр зүйл. Эрүүл мэндийн үзлэг 15 дугаар зүйл. Ажилтныг ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангах 17 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон мэргэжлийн сургалт
3	Дөрөвдүгээр бүлэг: 19, 25, 26 дугаар зүйл	19 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцах байгууллагын тогтолцоо 25 дугаар зүйл. Бүх шатны засаг даргын бүрэн эрх, 25 ¹ дүгээр зүйл. Аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтны чиг үүрэг 26 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн арга хэмжээний санхүүжилт
4	Тавдугаар бүлэг: 27, 28 дугаар зүйл	27 дугаар зүйл. Аж ахуйн нэгж байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан бүтэц, зохион байгуулалт 28 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар ажил олгогчийн эрх, үүрэг
5	Зургаадугаар бүлэг: 29, 30, 31 дүгээр зүйл	29 дүгээр зүйл. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын үед авах арга хэмжээ 30 дугаар зүйл. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, түүнтэй холбогдсон хөдөлмөр зохицуулалт 31 дүгээр зүйл. Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ
6	Долоодугаар бүлэг: 32, 33, 34, 35	32 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих шаардлага 33 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн төрийн захиргааны хяналт

		34 дүгээр зүйл. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар тавих олон нийтийн хяналт 35 дугаар зүйл. Аж ахуйн нэгж байгууллагын дотоод хяналт
--	--	--

1.4. Харьцуулах хэлбэрийг сонгох

Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаврыг үнэлэхдээ түүний хэрэгжилттэй холбоотой үүссэн асуудал буюу үнэлэх болсон шалтгаан, тогтоосон хүрээ, шалгуур үзүүлэлтээс хамааран, аль болох тохиромжтой харьцуулах хэлбэрийг сонгоно. Үүнд:

- Байх ёстой болон одоо байгаа
- Хууль тогтоомж батлагдахаас өмнөх болон хууль тогтоомж батлагдсанаас хойших
- Хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойших
- Тохиолдол судлах

Энэхүү судалгаанд “**Байх ёстой болон одоо байгаа**” харьцуулах хэлбэрийг тохиромжтой гэж үзэж сонгов. ХАБЭА-н тухай хууль хүчин төгөлдөр үйлчилж эхэлснээс хойш гарсан үр дагавар /одоо байгаа нөхцөл байдал/-ыг Монгол Улсын Үндсэн хууль, олон улсын гэрээгээр тогтоосон шаардлага зэрэгтэй харьцуулах хэлбэрээр тус хуулийн зорилгын хэрэгжилт ямар түвшинд байгааг тогтоохыг зорьсон болно.

1.5. Шалгуур үзүүлэлтийг томъёолох

“Шалгуур үзүүлэлтийг томъёолох” гэдэг нь сонгосон шалгуур үзүүлэлт тус бүрээр тодорхой таамаглал дэвшүүлэх буюу асуулт тавьдаг бөгөөд үнэлгээний хүрээнд хамаарах зохицуулалтад “Зорилтод хүрсэн түвшин ямар байна вэ?”, “Практикт хэрхэн нийцэж байна вэ?” гэх асуултын хүрээнд гүйцэтгэх юм.

1.6. Мэдээлэл цуглуулах аргыг сонгох

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд үнэлгээ хийх хуулийн зүйл, хэсгийн зорилгод хүрсэн түвшин, практик хэрэгжилтийг илрүүлэх зорилгоор Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль батлагдсанаас хойших хугацааны бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг судлах, жил бүрийн тайлан, мэдээ болон судалгааг гаргуулах, олон улсын байгууллага, гадаад, дотоодын зөвлөхүүдийн хийж гүйцэтгэсэн тайлан, зөвлөмжийг судлах, харьцуулалт хийх зэрэг аргыг ашиглана.

Мэдээлэл цуглуулах аргын хувьд “Байгаа мэдээллийг цуглуулж ашиглах” аргыг сонгон хэрэгжүүллээ. Байгаа мэдээллийг цуглуулах хүрээнд холбогдох хууль тогтоомж, эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, судалгааны тайланг цуглуулж үнэлгээ хийхэд ашигласан болно.

ХОЁР.ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТ

2.1.Мэдээлэл цуглуулах

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх мэдээллийг цуглуулахдаа баримт бичгийн судалгаа, харьцуулсан судалгааны аргад тулгуурлан гүйцэтгэв.

Баримт бичгийн судалгаа: Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлийн хууль тогтоомж, гарын авлага, нийгмийн даатгалын сангийн тайлан, мэдээ, олон улсын байгууллага, гадаад, дотоодын зөвлөхүүдийн хийж гүйцэтгэсэн тайлан, хяналт тавих чиг үүрэг бүхий төрийн захиргааны байгууллагаас гаргасан тайлан, судалгааг ашигласан болно.

Харьцуулсан судалгаа: Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хөгжлийн түвшин ижил төстэй улс, орнуудын хууль тогтоомж, хөтөлбөрүүдийн туршлага, мэдээллийг харьцуулалт хийх зорилгоор цуглуулж ашиглалаа.

Хууль эрх зүйн акт

- Монгол Улсын Үндсэн хууль
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдөр
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 оны 7 дугаар сарын 02-ны өдөр
- Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль, 2023 оны 7 дугаар сарын 07-ны өдөр
- Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тухай хууль, 2024 оны 1 дүгээр сарын 12-ны өдөр
- Эрүүл ахуйн тухай хууль, 2016 оны 2 дугаар сарын 04-ний өдөр
- Стандарт, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль, 2017 он
- ХНХЯ, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2021 он
- ХНХС-ын 2023 оны 11 дүгээр сарын 10-ны өдрийн А/155 Журам шинэчлэн батлах тухай-Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийх журам
- ЭМС, ХНХС-ын 2023 оны 12 дугаар сарын 15-ны өдрийн А/441, А/192 Даатгуулагч хүний хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хугацаа, шалтгааныг магадлах, хөдөлмөр зохицуулалт хийхэд баримтлах өвчний жагсаалт батлах тухай
- ХНХС-ын 2023 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн А/221 Жагсаалт, журам батлах тухай Газрын доор, хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил, мэргэжлийн жагсаалт", тэтгэврийг хөнгөлөлттэй тогтоох "Газрын доор, хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил, мэргэжлийн жагсаалтыг хэрэглэх журам"
- ЭМС, ХНХС-ын 2024 оны 6 дугаар сарын 27-ны өдрийн А/293, А/133 Заавар батлах тухай, Даатгуулагч, хүний хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хугацаа, шалтгааныг магадлах, хөдөлмөр зохицуулалт хийхэд баримтлах өвчний заавар

- ХНХС, ЭМС-ын 2023 оны А/152, А/388 дугаар тушаалаар баталсан МШӨ-ний жагсаалт, хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хугацааг тогтоосон жагсаалт мөрдөгдөж байна.

Олон улсын гэрээ, конвенц

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1981 оны 155 дугаар конвенц (Нэгдэн орсон 2005 он)
- Уул уурхай дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1996 оны 176 дугаар конвенц (Нэгдэн орсон 2015 он)
- Барилгын салбар дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1998 оны 167 дугаар конвенц (Нэгдэн орсон 2020 он)

Судалгааны тайлан, эмхэтгэл

- Монгол улс дахь Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний төлөв байдал, ХАБЭМТ, 2025 он
- Монгол Улсын Хөдөлмөр зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал, 2024 он
- Нийгмийн даатгалын бүртгэлийн мэдээлэл, 2024 он
- Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын бүртгэл мэдээллийн систем
- ХНХЯ, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаа, 2020 он
- ХНХЯ, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцооны тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 187 дугаар конвенцыг Монгол Улсын хууль тогтоомжтой харьцуулсан үнэлгээ, 2023 он
- Аж ахуйн нэгж байгууллагууд дахь хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдал, ХАБЭМТ, 2025 он

Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, нийтлэл

- Э.Эрдэнэчимэг, Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн мэргэжлийн хүний нөөц, эрдэм шинжилгээ илтгэл, 2024 он
- А.Цэнгэлмаа, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн 2024 бага хурал:Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээ, Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ, 2024 он
- Д.Нарансүх, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн 2024 бага хурал: Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний бүртгэл, мэдээллийн тогтолцоо илтгэл, 2024 он

ГУРАВ. ҮНЭЛЭХ ҮЕ ШАТ

3.1. Мэдээллийг үнэлэх

ХАБЭА-н тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийхэд цуглуулсан мэдээллийг үнэлэв.

Хүснэгт 2. Мэдээллийн үнэлгээ

Үнэлгээний шалгуур	Үнэлгээ	Тайлбар
Хангалттай эсэх	Тийм	Үнэлгээ хийхэд шаардлагатай статистик, тоон мэдээлэл, дотоодын болон олон улсын байгууллага, зөвлөхүүдийн тайлан мэдээллүүдийг холбогдох байгууллагууд болон албан ёсны вэб хууднаас татаж авч ашиглав.
Зайлшгүй шаардлагатай буюу хамааралтай мэдээлэл эсэх	Тийм	
Бодитой эсэх	Тийм	

3.2. Шалгуур үзүүлэлт болон харьцуулах хэлбэрийг үнэлэх

ХАБЭА-н тухай хууль болон энэ чиглэлийн бусад хуульд заасан ХАБЭА-н хөтөлбөр, арга хэмжээ, түүний хэрэгжилттэй холбоотой үүссэн асуудал буюу үнэлэх болсон шалтгаан, тогтоосон хүрээ, шалгуур үзүүлэлтээс хамааран “Зорилтод хүрсэн түвшин ямар байна вэ?”, “Практикт хэрхэн нийцэж байна вэ?” гэсэн шалгуурын дагуу үнэлэхдээ “Байх ёстой болон одоо байгаа” харьцуулах хэлбэрийг ашиглан энэхүү үнэлгээний тайлангийн 1.2-т дурдсан агуулга, хамрах хүрээнд нийцүүлэн үнэллээ.

3.2.1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн салбарын өнөөгийн байдал

ХАБЭА-н салбарт хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн асуудал тулгамдсан асуудлын нэг болсон. Өндөр эрсдэлтэй 29,425 аж ахуйн нэгжүүдийн 235 (0,8 хувь) нь хуулийн хугацаанд ажлын байрандаа хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийлгэсний 30% нь стандартын шаардлага хангаагүй буюу МШӨ-өөр өндөр эрсдэлтэй тодорхойлогдсон. Эдгээр салбарын ажиллагсдын 11.3% нь эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх хугацаат үзлэгт хамрагдсан.⁹

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн дагуу YOMШӨ-ний даатгалын шимтгэлийг ажилтны ажлын байрны эрсдэлийн төвшнөөс хамааран 0.5, 1.5, 2.5 хувиар ажил олгогч нь төлдөг. Нийгмийн даатгалын статистик бүртгэлээр 2024 оны эхний 5 сарын өссөн дүнгээр YOMШӨ-ний даатгалын шимтгэлийг 2.5 хувиар төлдөг 224 мянган хүн байгаа нь ажиллагчид (1 сая 285 мянга)-ын 17 хувьтай тэнцэж байна¹⁰.

2020 онд ХНХЯ-ны захиалгаар хийгдсэн Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгааны тайланд дурдсанаар YOMШӨ-д зарцуулсан нийт зардал 2019 онд 127.8 тэрбум төгрөгт хүрсэн байна. Нийт зардлын 91% буюу 116.4 тэрбум төгрөгийг үйлдвэрлэлийн осол, 9% буюу 11.4 тэрбум төгрөгийг МШӨ-ний хохирол эзэлж байна. Эдийн засагт учруулах нийт хохирлоос ажилтанд 60.1 тэрбум төгрөг, ажил олгогчид 19.7 тэрбум төгрөг, улсад 37.9 тэрбум төгрөгийн зардал тус тус ногдож байна. Хариуцагч гурван талд учруулах шууд зардалд бүтээмжийн зардал, хувь хүнд гарах зардал, эрүүл мэнд нөхөн сэргээлтийн зардал, хууль эрх зүйн зардал багтсан. Шууд бус зардалд ажилтан болон түүний гэр бүлийн орлого, асаргаа, сэтгэл санааны хохирол, алдагдсан боломжууд, ажил олгогчийн зүгээс олгох нөхөн олговор зэрэг зардлууд хамаардаг¹¹.

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын төлөв байдал

Сүүлийн 5 жилд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 2124 тохиолдолд нийт 2222 хүн өртсөн байна. Үүнээс 2092 (98.5 хувь) нь үйлдвэрлэлийн ослын, 32 (1.5 хувь) нь хурц хордлогын тохиолдол байна. Бүртгэгдсэн нийт тохиолдлын 66 буюу 3,1 хувь нь бүлэг осол, хордлого байна.

YОХХ-ыг сүүлийн 5 жилээр авч үзвэл тохиолдлын тоо өссөн бөгөөд 2024 оны тохиолдлыг 2023 онтой харьцуулахад 283 тохиолдлол буюу 1.7 дахин өссөн байна.

Хүснэгт 3. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, 2020-2024 он

Он	Ослын тохиолдлын тоо	Осолд өртсөн хүний тоо	Ослын хэлбэр	
			Үхэлд хүргэсэн (нас барсан)	Үхэлд хүргээгүй (гэмтсэн, хордсон)
2020	354	354	40	313
2021	256	256	34	223
2022	395	395	57	338
2023	408	408	57	351
2024	711	809	87	722
Нийт	2124	2222	275	1947

⁹ ХНХЯ, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2021 он

¹⁰ Нийгмийн даатгалын бүртгэлийн мэдээлэл, 2024 он

¹¹ ХНХЯ, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаа, 2020 он

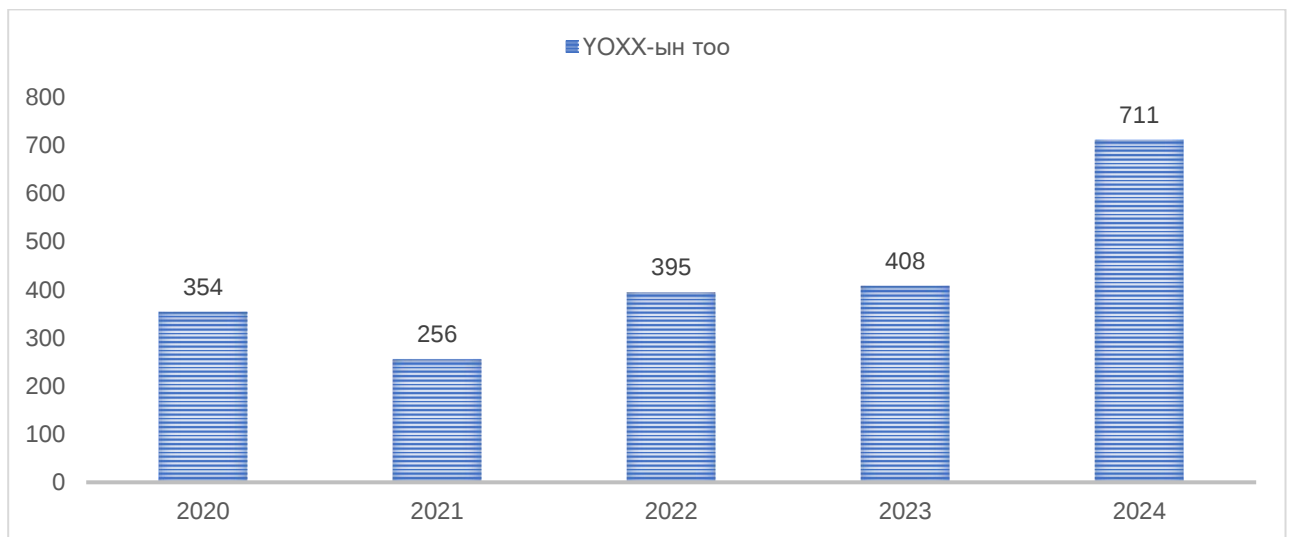


График 1. YOXX, 2020-2024 он

Осол, хурц хордлогод өртсөн 2222 хүний 275 буюу 12.4% нь үхэлд хүргэсэн, 1947 буюу 87.6% нь үхэлд хүргээгүй буюу гэмтсэн, хордсон ослын тохиолдолд өртсөн байна.

2020-2024 онуудад бүртгэгдсэн 2124 үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдолд хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцдаа амь нас нь үрэгдсэн 275, хөнгөн гэмтсэн, хордсон 1947, нийт 2222 хүний үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын актыг хөдөлмөрийн болон хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын улсын байцаагчид хянан баталгаажуулсан байна. Сүүлийн 5 жилийн YOXX-ыг салбараар нь авч үзвэл уул уурхай, олборлолтын салбарт 421(19.0%), Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгааллын салбарт 288 (12.9%), боловсруулах үйлдвэрт 248(11.1%), барилгын салбарт 208 (9.3%) тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагааны салбарт 211(9.5%) тохиолдол бүртгэгдсэн нь нийт ослын 61.8%-ийг эзэлж байна.

Хүснэгт 4. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, салбараар 2020-2024 он

Салбар	Үхэлд хүргээгүй (гэмтсэн, хордсон)	Үхэлд хүргэсэн (нас барсан)	Нийт	Хувь, %
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	28	8	36	1.6
Уул уурхай, олборлолт	362	59	421	19.0
Боловсруулах үйлдвэрлэл	232	16	248	11.1
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	39	10	49	2.2
Усан хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	53	6	59	2.6
Барилга	154	54	208	9.3
Бөөний болон жижиглэн худалдаа, машин, мотоциклийн засвар үйлчилгээ	58	7	65	2.9
Тээвэр болон агуулахын үйл ажиллагаа	181	30	211	9.5

Зочид буудал, байр, сууц болон нийтийн хоолны үйлчилгээ	68	1	69	3.1
Мэдээлэл, холбоо	20	3	23	1.0
Санхүүгийн болон даатгалын үйл ажиллагаа	46	3	49	2.2
Үл хөдлөх хөрөнгийн үйл ажиллагаа	1	0	1	0,04
Мэргэжлийн шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	9	1	10	0.4
Удирдлагын болон дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа	16	2	18	0.8
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	257	31	288	12.9
Боловсрол	79	10	89	4.0
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	156	10	166	7.4
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	8	6	14	0.6
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	178	18	196	8.8
Хүн хөлслөн ажиллуулдаг өрхийн үйл ажиллагаа	1	0	1	0.04
Олон улсын байгууллага, суурин төлөөлөгчийн үйл ажиллагаа	2	0	2	0.08
Бүгд	1947	275	2222	100%

ҮОХХ гарахад хүний хүчин зүйл 913(41.0%), ажлын байрны орчин 770 (34.6%), техник технологи 295 (13.3%), удирдлагын тогтолцоо 245(11.0%) тохиолдолд нөлөөлсөн болохыг судалжээ.¹²

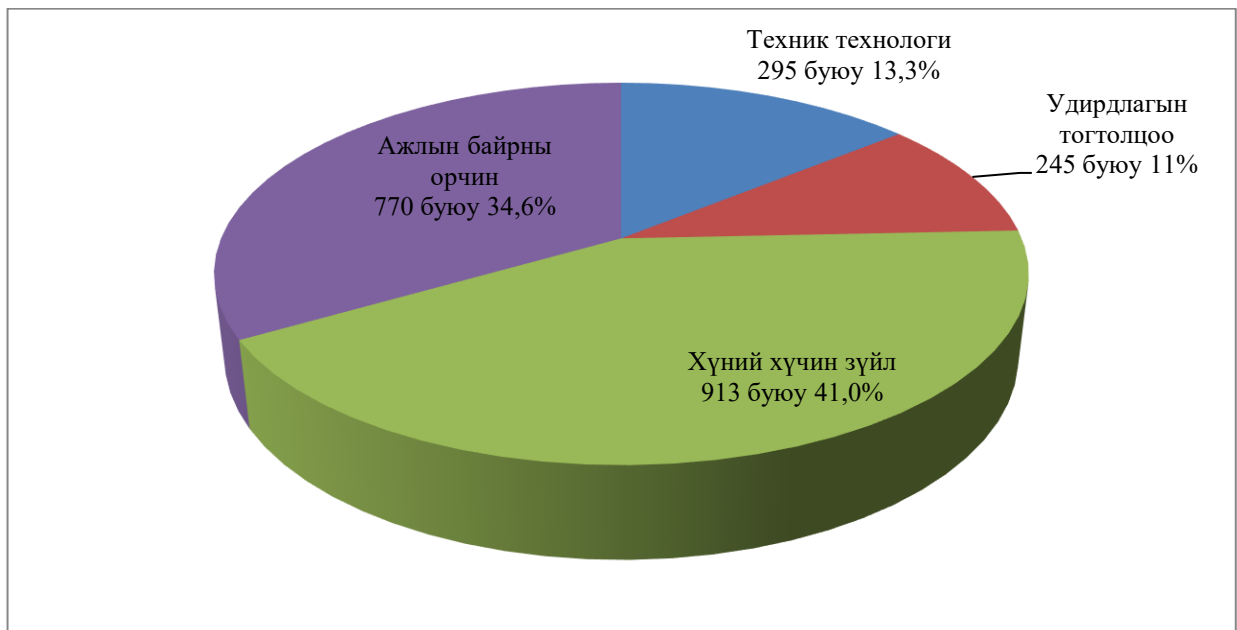


График 2. Осол, хурц хордлого гарахад нөлөөлсөн хүчин зүйл /2020-2024 он/

¹² Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын бүртгэл мэдээлэл <https://inspection.hudulmur-halamj.gov.mn/>

Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний төлөв байдал

ХАБЭМТ-д 1972-2024 оны хооронд мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийт 10359 тохиолдол бүртгэгдсэн. МШӨ-нийг оношлогдсон салбараар нь авч үзвэл уул уурхай, геологийн салбар 59.5% буюу хамгийн өндөр, эрчим хүчний салбар 10.6%, боловсруулах үйлдвэр 10.2%, хүнс, хөнгөн үйлдвэр 6.3%-ийг эзэлж байна. Нийгмийн Даатгалын Ерөнхий Газрын мэргэжлээс шалтгаалах өвчний эрүүл мэндийн магадлах салбар зөвлөлийн статистик бүртгэлд 2025 оны эхний хагас сарын байдлаар 2123 хүн мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр хөдөлмөрийн чадавх алдалтын тэтгэвэрт байна.

Хүснэгт 5. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл, салбараар 1972-2024 он

Салбар	1972-1979		1980-1989		1990-1999		2000-2009		2010-2019		2020-2024		1972-2024	
Уул уурхай, геологи	63.4	764	54.0	876	62.9	2261	54.1	1699	63.0	295	83.2	273	59.5	6168
Эрчим хүч	2.2	27	6.6	107	9.9	354	18.1	570	6.6	31	4.0	13	10.6	1102
Боловсруулах үйлдвэр	4.8	58	10.8	176	11.8	425	9.2	288	19.2	90	7.0	23	10.2	1060
Хүнс, хөнгөн үйлдвэр, НААҮ	6.6	80	6.6	107	4.5	160	9.3	292	2.8	13	0.6	2	6.3	654
ХАА	6.3	76	6.5	105	1.9	69	1.9	61	0.4	2	0.3	1	3.0	314
Соёл, боловсрол	2.6	31	5.5	90	2.1	77	1.1	36	0.6	3	1.8	6	2.3	243
Эрүүл мэнд	4.6	56	2.7	44	1.5	54	1.9	59	3.0	14	0.6	2	2.2	229
Барилга угсралт	3.2	39	3.5	56	2.0	71	0.9	29	0.2	1	0.3	1	1.9	197
Зам тээвэр төмөр зам	1.1	13	1.4	22	1.4	52	2.7	86	3.6	17	1.5	5	1.9	195
Төрийн удирдлага, батлах	1.3	16	1.2	19	1.6	56	0.3	10	0.2	1	0.6	2	1.0	104
Зам тээвэр Авто	3.7	45	1.3	21	0.4	14	0.4	12	0.2	1	0.0	0	0.9	93
	1205		1623		3593		3142		468		328		10359	

МШӨ-нийг хүйсийн байдлаар авч үзэхэд эрэгтэйчүүд 8219 буюу 79.3%-ийг, эмэгтэйчүүд 2140 буюу 20.7%-ийг тус бүр эзэлж байна. Хүйсийн хувьд мэргэжлээс шалтгаалах эрүүл мэндийн бодлого хэрэгжүүлэх, мэргэжлийн салбар бүрийн өвчлөлийг нарийвчлан судлах шаардлагатайг онцолсон байна.

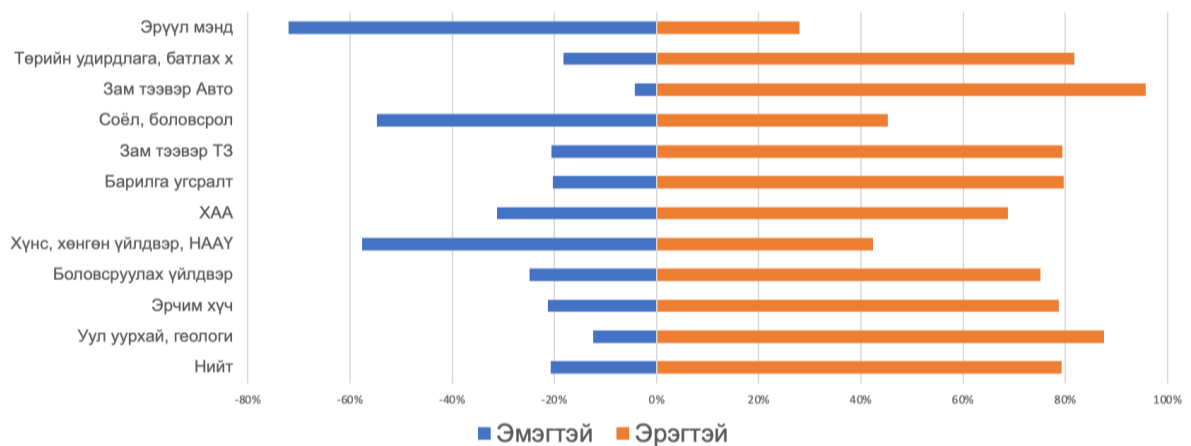


График 3. Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, салбараар, хүйсээр

МШӨ-нийг оношлогдсон байдлаар нь авч үзвэл тоосжилтын болон хордлогын шалтгаант гуурсан хоолойн архаг үрэвсэл 39.0% (n=4037) буюу хамгийн өндөр хувийг, дээд доод мөчний мэдрэлийн язгуурын дарагдлын хам шинж 16.2% (n=1676), антракоз-антрасиликоз 10.2% (n=1676), холимог тоосоор үүсгэгдсэн пневмокониоз 7.0% (n=771), тохой үений хэлбэр хөдөлгөөн алдагдах эмгэг 4.1% (n=425), шуугианы нөлөөгөөр үүссэн сонсгол бууралт 3.2% (n=327)-ийг тус тус эзэлж байна. (График 4.)

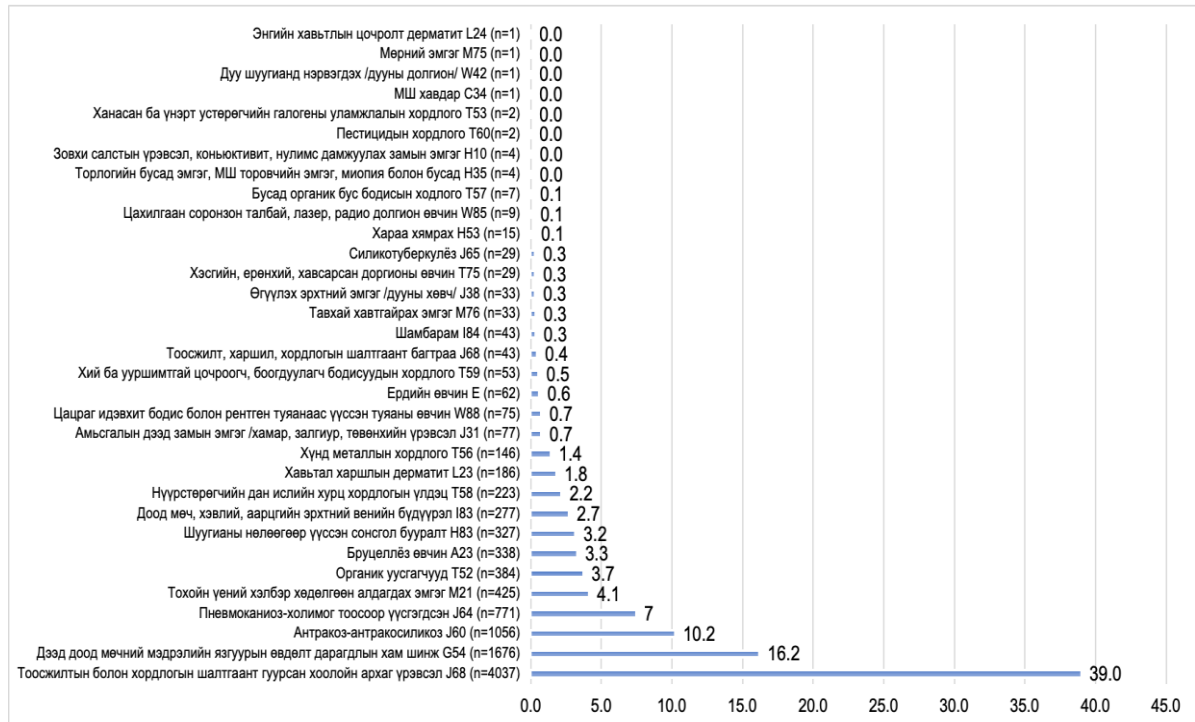


График 4. МШӨ-ний оношлогдсон байдал

МШӨ-нийг сүүлийн 5 жилээр авч үзвэл нийт хяналтад байгаа тохиолдлын тоо буурч байгаа ч уул уурхай болон эрчим хүчний салбарт мэргэжлээс шалтгаалсан уушгины өвчлөлийн эрсдэлүүд үргэлжилсээр байна. Буурч байгаа үзүүлэлтэд өөрийн хүсэлтээрээ өндөр насны тэтгэвэрт гарах асуудал болон нас баралт нөлөөлнө. (Хүснэгт 6)

Сүүлийн 5 жилд бүртгэгдсэн шинэ тохиолдлын тоог график 5, хүснэгт 7-өөс харахад МШӨ буурах хандлага ажиглагдсангүй. Энэхүү үр дүн нь зорилтот хяналт-шинжилгээ, илрүүлэх, оношлох, бүртгэх механизмыг сайжруулах хэрэгтэйг харуулж байна.¹³

Хүснэгт 6. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөл салбараар, 2020-2024 он

Салбар	2020	2021	2022	2023	2024
Уул уурхай олборлолт	2137	2035	1993	1950	1729
Барилга	375	352	332	305	266
Цахилгаан, хий, уур, агааржуулалт	211	195	171	149	117
Боловсруулах үйлдвэрлэл	136	132	112	109	91
Хүний эрүүл мэнд ба нийгмийн халамжийн үйл ажиллагаа	21	22	19	15	11
Тээвэр ба агуулахын үйл ажиллагаа	36	33	29	26	24
Хөдөө аж ахуй, ойн аж ахуй, загас барилт, ан агнуур	7	6	7	6	4
Үйлчилгээний бусад үйл ажиллагаа	7	7	7	8	7
Боловсрол	7	7	7	7	8
Мэргэжлийн, шинжлэх ухаан болон техникийн үйл ажиллагаа	7	6	6	6	6

¹³ ХАБЭМТ-ийн Хөдөлмөрийн Анагаах Ухааны Газрын Мэргэжлээс Шалтгаалсан Өвчний Эмнэлэг

Мэдээлэл холбоо	5	3	3	3	3
Урлаг, үзвэр, тоглоом наадам	5	5	4	4	4
Ус хангамж, бохир ус зайлуулах систем, хог, хаягдлын менежмент болон цэвэрлэх үйл ажиллагаа	5	5	4	3	3
Төрийн удирдлага ба батлан хамгаалах үйл ажиллагаа, албан журмын нийгмийн хамгаалал	2	2	1	1	0
Нийт	2961	2810	2695	2592	2273

Хүснэгт 7. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний шинэ тохиолдлын тоо, 2020-2024 он

Д/д	Он	Хяналтын өвчтөн	Шинэ тохиолдол
1	2020	2961	38
2	2021	2810	50
3	2022	2695	94
4	2023	2592	60
5	2024	2273	86

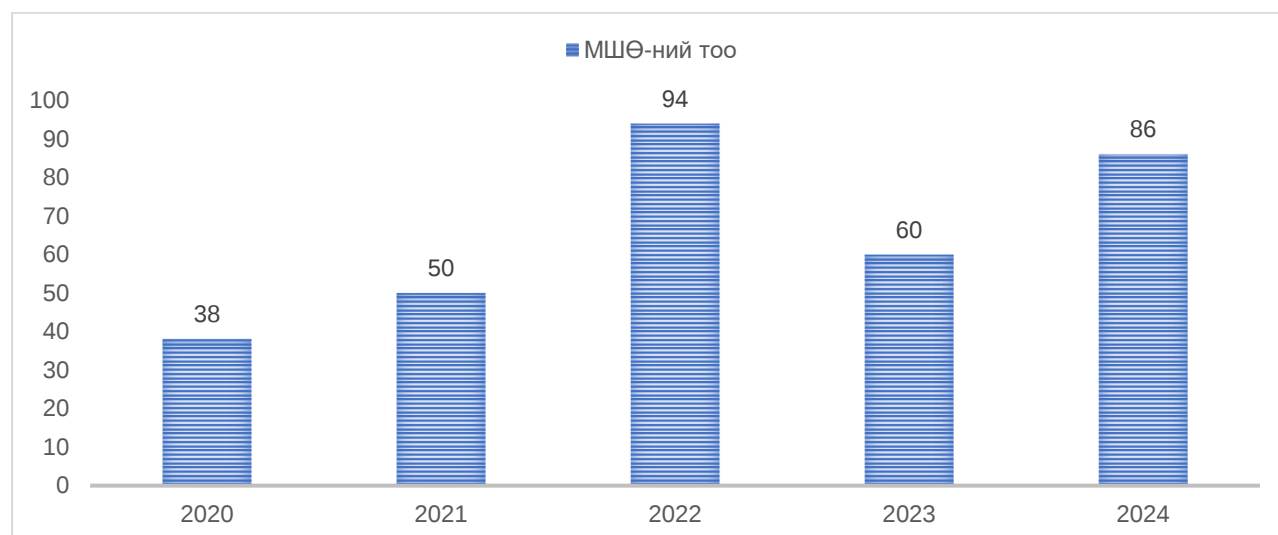


График 5. МШӨ-ний шинэ тохиолдлын тоо, 2020-2024 он

3.2.2. Өмнө нь хийгдсэн хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны дүн

Хөнгөн үйлдвэр, автозам, уул уурхайн салбарын ХАБЭА-н тухай хуулийн хэрэгжилтийг судалсан дүн:

Хөнгөн үйлдвэр, зам, тээвэр, уул, уурхайн салбарт 2018, 2019, 2020 онуудад ХАБЭА-н тухай хууль тогтоомж хэрхэн хэрэгжиж байгаатай газар дээр нь танилцах, илэрсэн зөрчлийг арилгуулах, зөвлөн туслах үйл ажиллагааны хүрээнд нийт 1944 ААНБ-ын ХАБЭА-н удирдлага зохион байгуулалт, 17904 ажлын байрны орчин нөхцөл, 17549 тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдалд үзлэг хийсэн. Үзлэгийн үр дүнгээс үзэхэд ААНБ-ын удирдлага, зохион байгуулалт хөнгөн үйлдвэрийн салбарт 37.4%, автозамын салбарт 55.3%, уул уурхайн салбарт 69.2%, тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдал

50.1%, 54.7%, 66.4%, ажлын байрны эрүүл ахуйн шаардлага 70%, 63.7%, 72.1%-тай тус тус үнэлэгдсэн байна. ХАБЭА-н тухай хууль тогтоомжийн улсын үзлэгийн дундаж дүн хөнгөн үйлдвэрийн салбарт 52.4%, автозамын салбарт 57.9%, уул уурхай салбарт 69.8%-тай байна.¹⁴

Хүснэгт 8. Зарим салбарын ХАБЭА-н хуулийн хэрэгжилтийн дүн

№	Зүйл, заалт	Хөнгөн үйлдвэр Тоо (хувь)	Автозам Тоо (хувь)	Уул уурхай Тоо (хувь)
Аж ахуйн нэгж байгууллагын тоо		n=1635	n =139	n =170
1	ХАБЭА-н удирдлага, зохион байгуулалт			
1.1	ХАБЭА-н төлөвлөгөөтэй	500(30)	86(62)	137(80.5)
1.2	ХАБ хариуцсан ажилтантай	658(40)	116(83.5)	168(98.8)
1.3	Эрүүл ахуйч эмчтэй	237(14.5)	-	70(41.2)
1.4	ҮОХХСБ орон тооны бус байнгын комисстой	337(20.6)	67(48)	114(67)
1.5	Ажлын байрны ХНУ хийлгэсэн	223(13.6)	10(7.2)	59(34.7)
1.6	Эрсдэлийн үнэлгээ хийлгэсэн	251(15.4)	52(37.4)	107(62.9)
Үнэлэгдсэн дундаж хувь		37.4%	55.3%	69.2%
2	Тоног төхөөрөмжийн аюулгүй байдал			
2.1	Нийт тоног төхөөрөмжийн тоо	n =14245	n =1086	n =2218
2.2	Моног төхөөрөмжийн гэрчилгээтэй	570 (4)	39(3.5)	359(16.2)
2.3	Техник ашиглалтын паспорттой	866(6)	76(6.9)	437(19.7)
2.4	Аюулгүй ажиллагааны заавартай	890(7)	93(8.5)	393(17.7)
2.5	Цахилгаан тоног төхөөрөмжийн газардуулга хийгдсэн	1184(8)	51(4.6)	441(19.9)
2.6	Туршилт тохируулгын акттай	421(3)	37(3.4)	420(18.9)
Үнэлэгдсэн дундаж хувь		50.1%	54.7%	66.4%
3	Ажлын байрны орчин нөхцөл			
3.1	Нийт ажлын байрны тоо	n =11175	n =2343	n =4387
3.2	Ажлын байрны дулааны стандарт шаардлага хангасан	1651(15)	85 (2.6)	151(3.4)
3.3	Харьцангуй чийглэгийн стандарт хангасан	1327(12)	-	137(3.1)
3.4	Химийн бодисын ууршилт, тоосыг зайлуулах агааржуулалтын системтэй	642(6)	61(34.4)	102(2.3)
3.5	Байгалийн гэрэлтүүлэг хангалттай	1455(13)	104(4.4)	160(3.6)
3.6	Зохиомол гэрэлтүүлэг хангалттай	1550(14)	-	155(3.5)
3.7	Ажлын байрны эмх цэгц, зохион байгуулалтыг хангасан	1227(11)	80(1.8)	158(3.6)
Үнэлэгдсэн дундаж хувь		70%	63.7%	72.1%
Улсын үзлэгийн дүн		52.4%	57.9%	69.8%

Барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбарын ХАБЭА-н тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны дүн:

Барилга, боловсруулах үйлдвэрлэл болон цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын хангамжийн салбарт үйл ажиллагаа явуулж байгаа нийт 766 ААНБ-ын 34 төрлийн ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа 6037 ажиллагсдыг хамруулсан. Судалгааны үр дүнгээс дурдахад ХАБЭА-н тухай хуулийн хэрэгжилтийн байдлаар барилгын салбарт 74.4%, боловсруулах үйлдвэрийн салбарт 70.4%, цахилгаан, хий, уур, агааржуулалтын салбарт 74.2%-тай хэрэгжиж байна гэсэн үзүүлэлтийг гаргажээ. ХАБЭА-н тухай хуулийн мэдлэг ажил олгогчийн 47.5%, ажилтны 67.2% нь мэдлэг дутмаг, хангалтгүй үнэлэгдсэн ба хуулийн ойлгомжгүй бүлэг, заалтыг тодруулахад ХАБЭА-н тухай

¹⁴ ГБХНХЯ, Хөнгөн үйлдвэр, автозам, уул уурхайн салбарын ХАБЭА-н тухай хуулийн хэрэгжилтийн улсын үзлэгийн тайлан

хуулийн нэр томъёо, найруулга, ХАБЭА-н шаардлага, стандарт, ажиллагсдын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах иргэн, ажилтны эрх, үүрэг, тогтолцоо, бүрэн эрх, санхүүжилт, зохион байгуулалт, ҮО, МШӨ, ХХ-г судалж бүртгэх, хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт, хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагын асуудлуудыг дурдсан байна.

Зарим зүйл заалтын хэрэгжилтийг дурдахад ХАБЭА-н сургалтын төлөвлөгөө байгаа хэдий ч зарим ААНБ-д сургалтын өрөө, тоног төхөөрөмж байхгүй, хуулийн хэрэгжилт 55.3%, ҮОХХСБ орон тооны бус байнгын комисс байгуулсан ААНБ боловсруулах үйлдвэрийн салбарт 35.9%, барилгын салбарт 37.3%, ХАБЭА-н дотоод хяналтын журамтай ч дотоод хяналтын нэгж байхгүй ААНБ цөөнгүй, хуулийн хэрэгжилтийн түвшин 46.4%-тай үнэлэгдсэн байна. Судалгаанд хамрагдсан ажил олгогчдын 42.0% буюу таван байгууллагын 2 нь ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтантай, 58% нь уг асуудлыг удирдах албан тушаалтан болон бусад албан тушаалын хүмүүс хавсран хариуцаж байна.¹⁵

Аж ахуйн нэгж байгууллагууд дахь ХАБЭА-н тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдалд хийсэн судалгааны үр дүн:

Нийт 119 ААНБ-д хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн ажилтан, зөвлөлтэй эсэх, эрсдэлийн үнэлгээ хийж бодлого төлөвлөгөөтэй ажилладаг эсэх, химийн хүчин зүйлтэй харьцан ажилладаг ажилтнуудыг биомониторингийн шинжилгээнд хамруулсан эсэх, сургалтын хамрагдалт, түр амрах, дулаацах байр шаардлага хангаж байгаа эсэх, хөндлөнгийн үнэлгээнд хамрагдсан эсэх, эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдсан эсэх, сургалтын хөтөлбөртэй эсэх, ажлын тусгай хувцас хамгаалах хэрэгслийн жагсаалт баталж мөрддөг эсэхийг судалсан байна. Судалгааны үр дүнд хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтан, зөвлөлтэй байгууллага 61.3%, эрсдэлийн үнэлгээ хийж бодлого төлөвлөгөөтэй ажилладаг байгууллага 56.3%, эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэгт хамрагддаг байгууллага 84.9%, биомониторингийн шинжилгээнд хамруулсан байгууллага 15.1%, сургалтын хөтөлбөртэй байгууллага 71.4%, химийн бодисын сургалт авдаг байгууллага 34.5%, амрах байртай 66.4%, ажлын тусгай хувцас хамгаалах хэрэгслийн жагсаалт баталж мөрдөгдөж ажилладаг 88.2% байна. 119 аж ахуй нэгж байгууллагын дүн шинжилгээгээр хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт харилцан адилгүй, хангалтгүй түвшинд байна гэж дүгнэжээ.¹⁶

Өмнө хийгдсэн ХАБЭА-н тухай хуулийн хэрэгжилтийг үнэлсэн судалгааны үр дүн, зөвлөмжөөс харахад хэрэгжилтийн түвшинд хангалтгүй байна.

3.2.3.Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хуулийн хэрэгжилт, үнэлгээ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи төрийн бодлого, үндсэн зарчмыг тодорхойлж, төрийн байгууллагын удирдлага, хяналтын тогтолцоо, ажлын байранд тавигдах

¹⁵ ХНХЯ, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны институт, ХАБЭА-н тухай хуулийн хэрэгжилтийн судалгааны тайлан

¹⁶ ХЭА-2025 бага хурал, ХАБЭМТ, Аж ахуйн нэгж байгууллагууд дахь ХАБЭА-н тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдалд хийсэн судалгааны үр дүн

хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандартыг хангах, ажилтан, хөдөлмөр эрхлэгч иргэнийг эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулах зорилготойгоор 9 бүлэг, 37 зүйлтэйгээр 2008 оны 05 дугаар сарын 22-ны өдөр батлагдсан.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомж

Хуулийн 2 дугаар зүйлд “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомж нь Үндсэн хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, энэ хууль болон тэдгээртэй нийцүүлэн гаргасан хууль тогтоомжийн бусад актаас бүрдэнэ” гэж заасан. 2008 онд хууль батлагдсанаас хойш ХАБЭА-н харилцааг зохицуулахад оролцдог дараах хуулиуд шинээр батлагдаж, шинэчлэн найруулагдсан байна.

Шинээр батлагдсан хууль:

- Эрүүл ахуйн тухай хууль, 2016 он
 - 6 дугаар зүйл. Ажлын байран тавих эрүүл ахуйн шаардлага
 - 13 дугаар зүйл. Аж ахуйн нэгж байгууллагын эрх, үүрэг
- Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний тухай хууль, 2023 он
 - 5 дугаар зүйл. Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний төрөл, үйл ажиллагааны чиглэл

Шинэчлэн найруулагдсан хууль:

- Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай, 2017 он
 - 5 дугаар зүйл. Техникийн зохицуулалтын зорилго
 - 9 дүгээр зүйл. Үндэсний стандарт
 - 13 дугаар зүйл. Тохирлын үнэлгээний зорилго, хамрах хүрээ
 - 15 дугаар зүйл. Тохирлын үнэлгээний байгууллага
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он
 - Наймдугаар бүлэг. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд
 - Бусад зүйл
- Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль, 2023 он
 - 3 дугаар зүйл. Хуулийн үйлчлэх хүрээ
 - 6 дугаар зүйл. Нийгмийн даатгалын төрөл
 - Гуравдугаар бүлэг. Нийгмийн даатгалын шимтгэл
 - Бусад
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, 2023 он
 - Бүхэлдээ ҮОМШӨ-ний даатгалын асуудлыг зохицуулсан

ХАБЭА-н тухай хуулийн 3 дугаар зүйл, Хуулийн нэр томъёоны тодорхойлолт

Хуулийн 3 дугаар зүйлд 22 нэр томъёоны тодорхойлолт ашиглагдаж байна. Эдгээр зарим нэр томъёо нь шинжлэх ухаан, мэргэжлийн салбар, олон улсад түгээмэл хэрэглэгддэг тодорхойлолтоос зөрүүтэй байна.

“Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй” гэхээс илүүтэйгээр “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд” гэсэн нэршил олон улсын конвенц, стандарт,

мэргэжлийн ном сурах бичигт ашиглагддаг. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг багтаасан өргөн хүрээний ойлголт юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага(ОУХБ)-ын 155, 161, 167, 176, 187 дугаар конвенцүүд нь “Occupational Safety and Health” буюу “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд” нэртэй.¹⁷ Монгол Улс 1997 онд 155, 2015 онд 167, 2020 онд 176 дугаар конвенцод тус тус нэгдэх үед конвенцын нэрийг Монгол хэл рүү орчуулахдаа “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй (Occupational safety and hygiene)” гэж эх нэршлээс нь зөрүүтэй орчуулан хэрэглэж байна. Энэ зөрүүтэй нэршил нь үндэсний хууль тогтоомжид мөн нэгэн адил хэрэглэгдэж ирсэн ба хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн асуудалд илүүтэй төвлөрч, ажилтны эрүүл мэндийн үзлэг, тандалт, ажил мэргэжлийн тохироо зэрэг хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээний асуудлууд орхигдсон байна.¹⁸

ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн нэвтэрхий тольд “Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй нь ажлын байрнаас үүсэж, ажилтан, ойр орчмын оршин суугчдад нөлөөлж болзошгүй аюултай хүчин зүйлсийг урьдчилан таамаглах, таньж илрүүлэх, хэмжиж үнэлэх, хяналт тавьж бууруулах шинжлэх ухаан” гэж тодорхойлогдсон¹⁹.

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага (ДЭМБ) болон ОУХБ-аас 1950 онд хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн зорилгыг “бүх төрлийн ажил хөдөлмөр эрхэлдэг ажилтны бие махбод, сэтгэл зүй, нийгмийн сайн сайхан байдлыг хамгийн дээд хэмжээнд байлгах, дэмжих; хөдөлмөрийн нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлтээс шалтгаалан ажилтны эрүүл мэндэд үүсэж болзошгүй сөрөг үр дагавраас урьдчилан сэргийлэх, ажилтны бие махбод, сэтгэл зүйн чадавхад тохирсон ажил хөдөлмөрөөр хангах” гэж тодорхойлсон²⁰.

Мэргэжлийн ном, олон улсын стандартад бичсэнээр “ажлын байран дахь эрсдэл” гэдэг нь ажилтан ажлын байрны аюултай хүчин зүйлийн өртөлтийн улмаас осолд орох эсвэл өвчлөх магадлал юм²¹. Хуульд үүнээс зөрүүтэй тодорхойлсон байна.

“Үйлдвэрлэлийн ажлын байрыг хөдөлмөрийн нөхцөлөөр аттестатчилах” гэсэн нэр томъёо хуульд орсон ямар нэг хууль, дүрэм, журам, стандартад ашиглагдахгүй байна.

2017 онд батлагдсан Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуулиар стандартууд нь сонгон хэрэглэх зохицуулалттай болсон ба заавал мөрдөх хэм хэмжээг техникийн зохицуулалтаар тогтоох болсон. Тиймээс хуульд тодорхойлсон “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт” гэсэн нэршлийг дахин найруулах, “техникийн зохицуулалт”-ын тодорхойлолтыг нэмэх шаардлагатай болж байна.

¹⁷ ОУХБ-ын конвенцын жарсаалт <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>

¹⁸ ХНХЯ, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцооны тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 187 дугаар конвенцыг Монгол Улсын хууль тогтоомжтой харьцуулсан үнэлгээ, 2023 он

¹⁹ ОУХБ, ХАБЭМ-ийн нэвтэрхий толь, <https://www.iloencyclopaedia.org/part-iv-66769/occupational-hygiene-47504>

²⁰ ОУХБ, ХАБЭМ-ийн нэвтэрхий толь, <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/occupational-health-services>

²¹ Д.Нарансүх, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй сурах бичиг, 2022 он

ХАБЭА-н тухай хуулийн 5 дугаар зүйл, Төрөөс баримтлах бодлого, зарчим

Монгол Улсын нэгдэн орсон ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 155 дугаар конвенцын “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” гэж заасан.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд үндэсний бодлого гэж тусгайлан тодорхойлоогүй ч 5.1 дугаар зүйлд заасан “төрөөс баримтлах бодлого, зарчим”-ыг тодорхойлсон.

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 олгох зохицуулалт хэрэгжиж байна.

ХАБЭА-н тухай хуулийн хоёрдугаар бүлэг, 6 дугаар зүйл, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага, стандарт

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн стандартууд нь шинжлэх ухаан, технологийн хөгжил, олон улсын жишигт нийцсэн байх шаардлагатай бөгөөд стандартын хэрэгжилт, холбогдох хууль тогтоомжтой уялдсан байдал, үр нөлөөг үнэлж, шаардлагатай шинэчлэл хийх зорилгоор улсын үзлэгийг 2025 оны 2 дугаар сард зохион байгуулсан. ХАБЭА-н хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа 156 стандартад үзлэг хийснээс хүчингүй болгох 57, холбогдох заалтуудыг дахин хянах 6, дахин шинэчлэх 47, цаашид хэвээр мөрдөх 46 стандарт байна гэсэн үзлэгийн дүн гарсан. Шинэчлэн батлагдсан 38 стандартын 26 стандарт нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын, 12 стандарт нь хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн стандарт байна.²²

Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд төрийн хяналт шалгалтаар ажил олгогч нараас дээрх стандартын хэрэгжүүлсэн байх шаардлага тавьдаг. Ялангуяа хэм хэмжээг тогтоосон 33 стандартыг заавал мөрдсөнөөр ажлын байрны аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангагдана.

2017 онд батлагдсан Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуулийн 4.1.2 дугаар зүйлд "стандарт" гэж тодорхой хүрээнд хэм хэмжээ бий болгоход чиглэсэн ерөнхий зарчим, үзүүлэлтийг сонирхогч талууд зөвшилцөн боловсруулж баталсан, сонгон хэрэглэх баримт бичгийг; 4.1.3 дугаар зүйлд "техникийн зохицуулалт" гэж бүтээгдэхүүний тодорхойлолт, боловсруулалт, үйлдвэрлэлийн арга, стандарт, техникийн үзүүлэлт болон шаардлагыг эш татаж, эсхүл тэдгээрийн агуулгыг тусгаж эрх бүхий байгууллагаас баталсан заавал дагаж мөрдөх баримт бичгийг хэлнэ гэж тодорхойлсон. Энэ тодорхойлолтын дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагууд ХАБЭА-н стандартыг заавал мөрдөхгүй байж болох нөхцөл үүссэн. Харин ХАБЭА-н хэм хэмжээг тогтоосон нэг ч техникийн зохицуулалт өнөөг хүртэл батлагдаагүй.

²²ГБХНХЯ, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал эрүүл мэндийн төв.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд стандарт, техникийн зохицуулалтын эрх зүйн хэм хэмжээний талаарх нэмэлт өөрчлөлт хийгдээгүй.

Хуулийн 6.2-ийн дагуу аль нэг салбарын яам стандарт боловсруулах, батлуулах, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах асуудлыг тухайн салбарын төрийн захиргааны төв байгууллага хариуцах талаар заасан. Яам бодлого боловсруулах түвшний байгууллага тул ХАБЭА-н стандартыг давтамжтай хянах, шинэчлэх, сайжруулах, хүчингүй болгох, шинээр боловсруулах зэрэг хэрэгжилтийн түвшний ажлыг хариуцах боломжгүй байна. Практикт үүнтэй холбоотойгоор стандартын шинэчлэл төлөвлөлтэйгөөр тогтмол хийгдэж чадахгүй, ХАБЭА-н стандартын шинэчлэл хариуцсан байгууллага байхгүй бөгөөд ихэнхдээ мэргэжлийн холбоо, аж ахуйн нэгж, төсөл хөтөлбөрийн санаачилгаар стандартын шинэчлэл хэрэгждэг. Стандарт, хэмжил зүйн газар зөвхөн боловсруулсан стандартын төслийг хүлээн авч техникийн хороогоор хэлэлцүүлж, батлуулах үүрэгтэй.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 7-13 дугаар зүйл, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага

Хуулийн 7-13 дугаар бүлгээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг тогтоосон боловч үүнд практикт тохиолдож буй МШӨ, хурц хордлого, үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэхэд чухал ач холбогдолтой дараах шаардлагууд багтаагүй. Үүнд:

- Хязгаарлагдмал орчинд тавигдах шаардлага
- Хавдар үүсгэдэг, үр удамд нөлөөлдөг, нөхөн үржихүйд нөлөөлдөг хорт бодист тавигдах шаардлага
- Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн нөхцөлд тавигдах шаардлага хамаарна.

Манай улсад ус, цахилгаан хангамж, харилцаа холбооны шугам сүлжээний худаг, зоорь зэрэг хязгаарлагдмал орчинтой холбоотой хурц хордлого, үйлдвэрлэлийн ослын улмаас хүний амь нас жил бүр хохирч байна. Тухайлбал 2019 онд Улаанбаатар хотын бохир ус цэвэрлэх байгууламжид гарсан хязгаарлагдмал орчинд гарсан үйлдвэрлэлийн ослын улмаас 4, ус дамжуулах шугам хоолойд гарсан ослын улмаас 2 хүн нас барсан. Үүнийг зохицуулсан ямар нэг хуулийн зохицуулалт, техникийн зохицуулалт, стандартын зохицуулалт Монголд хэрэгжихгүй байхгүй. АНУ, Англи, Австрали, Сингапур зэрэг орнууд хязгаарлагдмал орчны аюулгүй ажиллагааны шаардлагыг заавал мөрдөх эрх зүйн зохицуулалтаар зохицуулах практиктай.

Аливаа химийн бодисыг үйлдвэрлэх, хэрэглэх зэргээр ажилчид нэн түрүүнд өртдөг. Түүнчлэн ажилчдын өртөлт эцсийн хэрэглэгчид, ердийн хүн амаас хавьгүй өндөр байдаг. Хавдар үүсгэдэг, үр удам, нөхөн үржихүйд нөлөөлдөг хорт бодист өртөхөд богино хугацаанд ямар нэг шинж тэмдэг илрэхгүй ч урт хугацааны дараа хорт хавдар, үр удамд нь төрлөхийн гажиг, үргүйдэл үүсгэх зэрэг ноцтой сөрөг үр дагавартай. Тиймээс улс орнууд эдгээр бодисын хэрэглээнд маш болгоомжтой хандаж, тусгай шаардлагыг тогтоодог²³. Тухайлбал Хавдарын судалгааны олон улсын

²³ Eurostat Statistics Explained, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Carcinogenic,_mutagenic_and_reprotoxic_\(CMR\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Carcinogenic,_mutagenic_and_reprotoxic_(CMR))

агентлагаас химийн бодисуудыг хүнд хавдар үүсгэх шинж чанараар ангилж, хүний эрүүл мэндийг хамгаалах асуудлыг зөвлөдөг.²⁴

Химийн хорт болон аюултай бодисын тухай хуулийн 3.1.4.-д "хязгаарласан химийн бодис" гэж зөвхөн зөвшөөрсөн газарт, заасан зориулалт, хэмжээ, технологийн дагуу тодорхой хяналтын дор хэрэглэхийг зөвшөөрсөн химийн хорт ба аюултай бодис, тэдгээрийн нэгдлийг хэлнэ" гэж заасан.²⁵ Засгийн газрын 2011 оны тогтоолоор асбестийг хязгаарласан бодисын жагсаалтад оруулсан. Дулааны цахилгаан станц, галт тэрэгний зүтгүүрийн засварын газар, төмөрлөгийн үйлдвэр зэрэгт асбестийг галд тэсвэртэй, дулаан тусгаарлах материалаар ашигладаг тул ердийн хүн ам гэхээсээ илүүтэй ажилчид өртдөг. Гэвч хуульд заасан "зөвшөөрсөн газарт, заасан зориулалт, хэмжээ, технологийн дагуу тодорхой хяналтын дор хэрэглэх" зохицуулалт хэрэгжихгүй байгаа ажилтнуудын дунд асбестаар үүсгэгдсэн хавдар бүртгэгдсээр байна.²⁶

Химийн хорт ба аюултай бодисын тухай хуулийн 13 дугаар зүйлээр химийн хорт болон аюултай бодис ашиглахад тавих үндсэн шаардлагыг тогтоож, ажлын байран дахь химийн бодисын хэрэглээ, ХАБЭА-н асуудлуудыг зохицуулсан байна.

ХАБЭА-н шаардлага нь хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой заавал мөрдөх хэмжээ тул Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуулийн дагуу техникийн зохицуулалтаар зохицуулах нь зүйтэй. Нөлөөтэйгөөр аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн шаардлагыг хуулиар нарийвчлан журамлан тогтоох нь тохиромжгүй тул ерөнхий шаардлагыг хуульд зааж, нарийвчлан шаардлагыг техникийн зохицуулалтаар тогтоох хэрэгцээ байна.

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн нөхцөлийн шаардлагыг стандартаар тогтооно гэж заасан. Стандартад ажилчид ажлын байрандаа зөвшөөрөгдөх дээд хэмжээнээс хэтэрсэн тоос, шуугиан, хорт бодист өртөх нь эрүүл ахуйн шаардлага зөрчигдөж, МШӨ-өөр өвчлөх эрсдэлтэй нөхцөл үүсдэг. Иймд ажил олгогч нь хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулж, өртөлтийг зөвшөөрөгдөх дээд хэмжээнээс бууруулж, ажилтнаа хамгаалах шаардлагатай. Гэвч хуульд ийм зохицуулалт тусгагдаагүй.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 14 дүгээр зүйл, Эрүүл мэндийн үзлэг

Хуулийн 14 дүгээр зүйлээр ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийн асуудлыг зохицуулж байна. Үндсэн хуулийн 16.4, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 120.1 дүгээр зүйлийн дагуу ажилтны эрүүл мэндийн үзлэг нь ажил хөдөлмөр эрхлэгч иргэн нь ажил хөдөлмөртэй холбоотой өвчнөөр өвчлөх, хөдөлмөрийн чадвар алдахаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэх ёстой. Түүнчлэн ажилтны эрүүл мэндийн байдал нь зарим эрсдэлтэй ажил хөдөлмөр эрхлэхэд хязгаарлалт болдог тул төрөлжсөн мэргэшлийн эмч "ажил мэргэжлийн тохироо"-г үнэлэх зайлшгүй шаардлага тулгардаг.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийн асуудлыг зохицуулахдаа "эрсдэлтэй ажилтнуудад ажил хөдөлмөртэй холбоотой өвчнөөс сэргийлэх, ажил мэргэжлийн тохироог үнэлэх" асуудлыг тодорхой заагаагүй. Үүнтэй холбоотойгоор практикт аж ахуйн нэгжүүд ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийг хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэлийн төвшнөөс

²⁴ Agents Classified by the IARC Monographs, Volumes 1–136, <https://monographs.iarc.who.int/agents-classified-by-the-iarc/>

²⁵ Химийн хорт болон аюултай бодис <https://legalinfo.mn/mn/detail/526>

²⁶ Damiran Naransukh, Frank AL. Mongolia: Failure of Total Banning of Asbestos. Ann Glob Health. 2023 Aug 2;89(1):50. doi: 10.5334/aogh.4035. PMID: 37547483; PMCID: PMC10402788.

хамааран төлөвлөдөггүй, ердийн өвчний илрүүлэг оношилгоо хэлбэрээр зохион байгуулж байна. Энэ нь ажил хөдөлмөртэй холбоотой өвчнийг эрт илрүүлэх, оношлох, хөдөлмөрийн чадвар алдуулахаас урьдчилан сэргийлэхэд үр нөлөөгүй байна.

Хуулийн 14.1 дүгээр зүйлд “Ажил олгогч нь эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас тогтоосон журмын дагуу үйлдвэрлэл, ажил, үйлчилгээтэй холбоотой, зайлшгүй шаардлагатай эрүүл мэндийн урьдчилсан ба хугацаат үзлэгт ажилтныг хамруулна” гэж заасан.

“...үйлдвэрлэл, ажил, үйлчилгээтэй холбоотой, зайлшгүй шаардлагатай...” эрүүл мэндийн үзлэг хийхээр зохицуулсан нь ямар салбар, ажил мэргэжил эрхлэх хүмүүст зориулагдсан нь тодорхойгүй байна. Мэргэжлийн сурах бичиг, мэргэжлийн удирдамжид ажил хөдөлмөртэй холбоотой өвчин үүсгэх эрсдэлтэй хөдөлмөрийн нөхцөлтэй, аюулгүй ажиллагааны өндөр эрсдэлтэй ажил хийх хүнийг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулж, “хөдөлмөрийн нөхцөл нь эрүүл мэндэд нь сөргөөр нөлөөлөх, эрүүл мэндийн байдлаас нь шалтгаалан ажлын байрандаа өөрийн болон бусдын аюулгүй байдалд эрсдэл учруулах, бие бялдрын хувьд ажлаа хийж чадах эсэхэд нь ” дүгнэлт гаргах зорилгоор хийнэ гэж заадаг ^{27 28}. Гэвч хуулийн заалт энэ агуулгыг тодорхой илэрхийлээгүй байна.

Эрүүл мэндийн салбарт ердийн хүн амын дунд хийгдэж буй үзлэг, эрт илрүүлгээс ялгах, төөрөгдөл үүсгэхгүйн тулд олон улсын жишгээр “Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэг” гэсэн нэр томъёог хэрэглэх нь оновчтой юм. Практикт аж ахуйн нэгжүүд ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгийг хөдөлмөрийн нөхцөл, эрсдэлийн төвшнөөс хамааран төлөвлөдөггүй ба ердийн өвчний эрт илрүүлэг оношилгоо хэлбэрээр зохион байгуулж байна. Энэ нь ажил хөдөлмөртэй холбоотой өвчнийг эрт илрүүлэх, оношлох, хөдөлмөрийн чадвар алдуулахаас урьдчилан сэргийлэхэд үр нөлөөгүй, цаашлаад Монгол Улсад мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бүртгэх, мэдээлэх, статистик бүртгэл хөгжихөд сөргөөр нөлөөлж байна.

Хуульд шинэ ажилтныг ажилд авахаас өмнөх хийх эрүүл мэндийн үзлэгийг “урьдчилсан” гэж нэрлэсэн нь оновчгүй байна. Мэргэжлийн ном сурах бичиг, удирдамжид үүнийг “ажилд орохоос өмнөх эрүүл мэндийн үзлэг” (pre-employment medical examination) гэж нэрлэдэг ²⁹.

Хуулийн 14.4-д заасны дагуу эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын үүрэг зөвхөн ажилтныг эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах журмыг батлахаар хязгаарлагдаж байна. Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэг нь эрүүл мэндийн байгууллагад хийгддэг эмнэлгийн бөгөөд нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ тул дараах хуулиудын дагуу эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын хамаарах асуудалд харьяалагдаж байна.

- Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 13.2. “Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээнд хүн амын эрүүл мэндийн байдал, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тандах, судлах, хянах, эрүүл мэндийг дэмжих, хамгаалах, өвчин, эмгэгээс

²⁷ German Social Accident Insurance, Guidelines for Occupational Medical Examinations. Prophylaxis in Occupational Medicine, 2007

²⁸ John Hobson, Julia Smedley, Fitness for Work: The Medical Aspects, 6th edition, 2019

²⁹ German Social Accident Insurance, Guidelines for Occupational Medical Examinations. Prophylaxis in Occupational Medicine, 2007

урьдчилан сэргийлэх, хүн амд эрүүл мэндийн боловсрол олгох үйл ажиллагаа хамаарна”;

- Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай хуулийн 3.1.1. "эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ" гэж өвчин эмгэг, гэмтэл бэртэл, хүний биеийн үйл ажиллагааны алдагдлыг орчин үеийн болон уламжлалт анагаах ухаанд тулгуурлан оношлох, эмчлэх, сувилах, хөнгөвчлөх, сэргээн засах цогц үйл ажиллагааг”;
- Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тухай хууль 5.1. “Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ нь дараах төрөлтэй байна...5.1.3. хөдөлмөрийн эрүүл мэнд;

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний асуудлыг эрүүл мэндийн салбар, хууль тогтоомжтой уялдуулаагүйгээс эрүүл мэндийн байгууллагуудад МШӨ-ний үзлэг оношилгоо хийгддэггүй, статистик бүртгэл байхгүй, мэргэжлийн хүний нөөцийн хомсдолд орсон зэрэг асуудлыг үүсгэж байна. Түүнчлэн үйлдвэр, уурхайнуудад эмнэлгийн тусгай зөвшөөрөлгүйгээр, хяналтгүй эмнэлгийн үйл ажиллагаа явагдаж байна.

Эрсдэлтэй нөхцөлд ажилладаг ажилтнуудад хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэг хийснээр мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг эрт илрүүлэх зорилготой. ХНХС, ЭМС-ын 2023 оны А/152, А/388 дугаар тушаалаар баталсан МШӨ-ний жагсаалт, хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хугацааг тогтоосон жагсаалт мөрдөгдөж байна. Энэ тушаал нь хөдөлмөрийн чадвар нэгэнт алдсан ажилтанд нийгмийн даатгалаас тэтгэвэр олгоход зориулагдсан. Харин хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэгээр илрүүлж оношилсон МШӨ-ний тохиолдлыг бүртгэх, улмаар хөдөлмөрийн чадвар алдалтаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн жагсаалт байхгүй.

Хуульд эрсдэлтэй хөдөлмөрийн нөхцөлд ажилладаг ажилтны эрүүл мэндийн тандалтыг цогцоор авч үзэж, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг эрт илрүүлэх, хөдөлмөрийн чадвар алдалтаас сэргийлэх, ажилтанд эрүүл мэндийн байдалд тохирсон ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхээ эдлэх боломж олгоход чиглэсэн зохицуулалтыг бий болгох шаардлагатай.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 15 дугаар зүйл, Ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл

Хуулийн 15 дугаар зүйлээр ажилтныг ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангах асуудлыг зохицуулж байна. Хуулийн үр нөлөөг улам сайжруулахын тулд ажил олгогч ажилтандаа ажлын тусгай хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслийг олгохоос өмнө ажлын байран дахь осол, өвчин үүсгэж болзошгүй аюулыг арилгах илүү үр дүнтэй арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлага тавигдаагүй.

Ажил олгогч ажлын байран дахь аюулыг арилгах эх үүсвэр, дамжих замд чиглэсэн аюулыг арилгах, орлуулах, агааржуулалт, тусгаарлалт, удирдлага зохион байгуулалт зэрэг дэс дараатай арга хэмжээгээр аюул, эрсдэлийг арилгах, бууруулах боломжийг нэн түрүүн анхаарч, хэрэгжүүлэх ёстой. Эдгээр арга хэмжээ нь аюулыг арилгах боломжгүй тохиолдолд эцсийн хамгаалах арга хэмжээний сонголт нь ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл юм. ХАБЭА-н үндэсний хорооны 2021 оны 6 дугаар сарын 29-ний өдрийн 01 дүгээр тогтоолоор Ажлын тусгай, хувцас хамгаалах хэрэгсэл

олгох зөвлөмжийг гаргасан. Хуулийн 15.1-д “ажил олгогч нь ажилтныг түүний ажлын нөхцөл, ажил үүргийн онцлогт тохирсон ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээрхангах үүрэгтэй”, Хуулийн 15.2-д “ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийг турших, худалдаж авах, хадгалах, угааж цэвэрлэх, засварлах, ариутгах зардлыг ажил олгогч хариуцна” гэж заасан боловч ажлын тусгай хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгслийн сонголтыг хийхдээ ажлын байран дахь аюултай хүчин зүйлсийн шинж чанар, өртөлтийн түвшин, ажлын орчны нөхцөл, бусад хамгаалах хэрэгслийн хэрэглээ зэргийг бодит байдал дээр харгалзан үзэх байдал дутмаг байдаг.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 17 дугаар зүйл, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон мэргэжлийн сургалт

Хуулийн 17 дугаар зүйлээр “ажил олгогч”, “ажилтан”, “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн мэргэжилтэн” гэсэн 3 түвшинд зориулсан сургалтыг зохицуулж байна. Ажил олгогч, ажилтанд зориулсан сургалтыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагаас баталсан журмаар нарийвчлан зохицуулах заалт хэрэгжиж байна. ХАБЭА-ийн мэргэжилтний сургалтыг Боловсролын тухай хууль тогтоомжоор зохицуулах заалттай.

Хуулийн 17.6 дугаар зүйлд заасан **Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн мэргэжилтэнд** “хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэргэжилтэн”, “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн мэргэжилтэн”, “хөдөлмөрийн эрүүл ахуйч”, “хөдөлмөрийн эрүүл мэнд судлаач эмч”, “хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн сувилагч”, “эргономикийн мэргэжилтэн” зэрэг хамаарна. Гэвч хуулийн 27.4-д инженер, техникийн болон эрүүл ахуйн боловсролтой **хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтан** гэсэн нэр томъёог тодорхойлсон байна. Өөрөөр хэлбэл хуульд ХАБЭА-н мэргэжилтэн болон асуудал хариуцсан ажилтан гэсэн хоёр нэршил хэрэглэгдэж байна.

Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2025 оны 6 дугаар сарын 02-ны өдрийн А/130 дугаар тушаалаар батлагдсан “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтын жишиг хөтөлбөр”-өөр ажил олгогч, ажилтан, эрсдэлтэй ажлын байрны сургалт, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан сургалт, ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан бэлтгэх сургалтын асуудлыг зохицуулж байна.³⁰ Өмнө нь ХНХС-ын 2023 оны А/173 дугаар тушаалаар батлагдсан “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт явуулах болон шалгалт авах журам”-аар ажил олгогч, ажилтан, ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан, сургагч багш бэлтгэх сургалтын асуудлыг зохицуулж байсан нь хуулийн 17.1-д заасан ажил “хөдөлмөр эрхэлж байгаа иргэн, ажилтан болон ажил олгогчийн сургалт”-ын асуудлын хүрээнээс хэтэрсэн байсан.³¹

2024 оны 10 сарын байдлаар Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төвийн бүртгэж гэрчилгээ олгосон 120 сургалтын төвийг 21,757 хүн 7-14 хоногийн сургалтаар ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтнаар төгсөөд байна³². 2024 оны байдлаар АШУУИС, ШУТИС, Техник технологийн дээд сургууль, Хөдөлмөрийн

³⁰ ГБ,ХНХС-ын 2025 оны А/130 тоот тушаал

³¹ ХНХС-ын 2023 оны А/173 тоот тушаал, <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=17048054797081>

³² ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтны мэдээлэл, <https://new.tender.gov.mn/mn/osh/certificate>

харилцааны дээд сургуулиудад Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн мэргэжилтэн, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйч, Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний эмч, Эрүүл ахуйч зэрэг мэргэжилтнийг 4 жилийн бакалаврын хөтөлбөрөөр бэлтгэж байна.³³

Хуулийн 17.6 болон 27.4 дүгээр зүйлд заасан ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан болон ХАБЭА-н мэргэжилтэн нэршлийг хянаж нягтлах нь сургалт, мэргэжлийн хүний нөөцийн бодлогод ач холбогдолтой байна.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 19 дүгээр зүйл, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний тогтолцоо

Хуулийн 19.1 дүгээр зүйлд “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.

ОУХБ-ын 187 дугаар конвенцод “**хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцоо** гэж урьдчилан тогтоосон хугацаанд хүрэх зорилтууд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний бодлого, хөтөлбөрийн хэрэгжилтийн үндсэн суурь тогтолцоог бүрдүүлж буй дэд бүтцийг хэлнэ” гэж тодорхойлсон.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд **үндэсний тогтолцоог ХАБЭА-н асуудал хариуцсан байгууллагын тогтолцоо** хэлбэрээр тодорхойлсон ба бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах түвшинд хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, түүний хэрэгжилтийн түвшинд мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, хөдөлмөрийн нөхцөлийн асуудал хариуцсан байгууллага ажиллахаар хуульчилсан. Мөн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналтын байгууллага 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.

ОУХБ-ын 187 дугаар конвенцод заасан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцооны хүрээнд хэрэгждэг үйл ажиллагааг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.Үүнд:

³³ Э.Эрдэнэчимэг, Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн мэргэжлийн хүний нөөц, эрдэм шинжилгээ илтгэл, 2024.

- a) **ХАБЭМ-ийн асуудлаар ажилладаг үндэсний гурван талт зөвлөлдөх байгууллага буюу үндэсний хороо.** 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) **ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ.** 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.
- Хуульд ХАБЭМ-ийн мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх асуудлыг олон нийтэд өгөх асуудлыг ХНХЯ хариуцахаар заасан ч зохицуулалтын хувьд оновчгүйгээс хангалттай хэрэгжихгүй байна. ХНХЯ-ны харьяа 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 компанит 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 бүхий ажлын байрны мэдээллийн санг бий болгоогүй тул холбогдох газар, олон нийтэд мэдээлэх боломжгүй байна.
- c) **ХАБЭМ-ийн сургалт.** Хуулийн 17.1 дүгээр 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) **Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний талаар хуульд тусгайлсан заалт байхгүй.** 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.
- Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг ХНХС-ын 2023 оны А/155 тоот тушаалаар батлагдсан журмын дагуу Үндэсний итгэмжлэлийн төвөөс итгэмжлэлтэй 7 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 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.

- е) **ХАБЭМ-ийн судалгаа.** Хуулийн 21.1.7 дугаар зүйлд Засгийн газрын бүрэн эрхэд "хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх судалгаа, шинжилгээг холбогдох байгууллагаар хийлгэх" гэж заасан энэ үүргийг хариуцах тал тодорхойгүй.
- ф) **Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоо мэдээ цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх механизм.** Хуулийн 6 дугаар бүлгээр "Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлого, тэдгээрийг судалж бүртгэх" асуудлыг зохицуулсан. Засгийн газрын 269 дугаар тогтоолоор батлагдсан дүрмийн дагуу Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогыг судлан бүртгэх үйл ажиллагаа хэрэгжиж байна. ҮОХХ-ын бүртгэлийг онлайн хэлбэрээр цуглуулж, <https://inspection.hudulmur-halamj.gov.mn/> веб хуудсан нэгтгэгдэж мэдээлэгдэж байна. Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бүртгэх, мэдээлэх асуудлыг ХНХЯ-ны сайдын 2015 оны А/234 тоот тушаалаар батлагдсан журмын дагуу зохицуулдаг ч зөвхөн МШӨ-өөр хөдөлмөрийн чадвар алдсан тохиолдлыг бүртгэдэг. Эрүүл мэндийн хугацаат үзлэгээр эрт үед илрүүлсэн тохиолдлуудыг бүртгэх, нэгтгэх асуудал хийгдэхгүй байна. ҮОМШӨ-ний тоо, статистикт дүн шинжилгээ хийх механизм хангалттай бүрдээгүй, ОУХБ-ын аргачлалыг ашигладаггүй.
- г) **Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгал.** Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 18.1.2 дугаар зүйлд ажилтан "үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд хамрагдах" эрхийг, 28.4 дүгээр зүйлд "Эрсдэлийн түвшин их ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтныг амь нас, эрүүл мэндийн даатгалд тухайн ажилтны 36 ба түүнээс дээш сарын дундаж цалинтай тэнцэх хэмжээгээр заавал даатгуулах" ажил олгогчийн үүргийг заасан. Түүнчлэн ҮОМШӨ-ний даатгалын асуудал нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжоор зохицуулагдаж байна. Хуулийн 26.1 дүгээр зүйлд ХАБЭА-н арга хэмжээний санхүүжилтийн эх үүсвэрийг "үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас зарцуулах хөрөнгө,..." -өөс бүрдэх талаар заасан хэдий ч сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаагаар хязгаарлагдаж байна.
- h) **Бичил, жижиг, дунд бизнес, албан бус эдийн засгийн ХАБЭМ-ийн нөхцөлийг дэвшилттэйгээр сайжруулах талаар хууль тогтоомжид ямар нэг зохицуулалтгүй.** Үндэсний хэмжээнд ХАБЭМ-ийн бодлогын хэрэгжилтийг голлон хариуцаж ажиллах мэргэжлийн түвшний байгууллага нь хуулийн 22.1.9-д заасан мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хөдөлмөрийн нөхцөл хариуцсан байгууллагаар хязгаарлагдаж байна. Уг байгууллагын үйл ажиллагаа нь МШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн ба ҮОХХ-ын асуудлыг төдийлөн хамрахгүй байна.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 25 дугаар зүйл, Засаг захиргааны нэгжийн түвшинд ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтны чиг, үүрэг

Хуулийн 25 дугаар зүйлд аймаг, сум, нийслэл, дүүрэг, хорооны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтны чиг үүргийг тодорхойлсон нь засаг захиргааны нэгжийн түвшинд ҮОМШӨ-ний урьдчилан сэргийлэлтийг хэрэгжүүлэх, статистик, мэдээллийн сан бүрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

ХАБЭА-н асуудал хариуцсан ажилтан нь ХАБЭА-н асуудал хариуцсан мэргэжлийн байгууллагатай ямар харилцаатай ажиллах талаар хуульд зохицуулагдаагүй.

Орхон, Дархан-Уул, Өмнөговь, Дундговь зэрэг уул уурхай, үйлдвэрлэл төвлөрсөн, эрсдэлтэй ажлын байр ихтэй засаг захиргааны нэгжид ХАБЭМ-ийн тусламж үйлчилгээ үзүүлэх дэд бүтцийг дэмжих зохицуулалт шаардлагатай эсэхийг тодорхойлох нь зүйтэй.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 26 дугаар зүйл, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн санхүүжилт

Хуулийн 26 дугаар зүйл ХАБЭА-н бодлого боловсруулах, хэрэгжилтийг хангах, ажлын байрын түвшинд хэрэгжих арга хэмжээний санхүүжилтийг тодорхойлсон. ҮОМШӨ-ний даатгалын асуудалтай холбоотойгоор нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомж ХАБЭА-н санхүүжилтийг зохицуулахад оролцож байна.

Хуулийн 26.1 дүгээр зүйлийн дагуу ХАБЭА-н арга хэмжээг төсөв, байгууллага, иргэний хандив, зээл, тусламж, ҮОМШӨ-ний даатгалын сангаар санхүүжүүлэх зохицуулалттай байна. Үүнээс улсын төсөв болон ҮОМШӨ-ний даатгалын сан тогтвортой санхүүжилтийн эх үүсвэр ба бусад нь тогтмол бус.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 13.2 дугаар зүйлд “Урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний зардлын төлбөр нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангийн тухайн жилийн шимтгэлийн орлогын 2 хувиас багагүй байна” гэж заасан. Гэвч хуульд уг сангаас зарцуулах зардлын санхүүжилт нь:

- Даатгалын үйл ажиллагаа, хууль тогтоомжтой холбоотой мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх сургалт, сурталчилгаа;
- Даатгуулагч, ажил олгогчид зориулсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт;
- ХАБЭА-н арга хэмжээ авч хэрэгжүүлсэн, шинэ техник, технологи, инновац нэвтрүүлсэн ажил олгогчийн шилдэг туршлага, ололт, амжилтыг олон нийтэд сурталчлах;
- ҮОМШӨ-ний чиглэлээр хийх тандалт судалгаа, эрсдэлийн болон хяналт шинжилгээ, үнэлгээнд зарцуулагдахаар хязгаарлагдсан.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий хуулийн 18.1 дүгээр зүйлд “ҮОМШӨ-ний даатгалын шимтгэлийг ажлын байрны эрсдэлийн төвшнөөс хамааруулан цалин хөлсний орлогын 0.5, 1.5, 2.5 хувиар тооцох зохицуулалттай. Уг зохицуулалт нь ХАБЭМ-ийн бодит эрсдэлийн түвшин, ҮОМШӨ-ний тохиолдолд суурилаагүй бөгөөд ажил мэргэжлийн төрлөөс хамаарч эрсдэлийн түвшинг шууд тооцож байна.

Хуулийн 28.4 дүгээр зүйлд "Эрсдэлийн түвшин их ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтныг амь нас, эрүүл мэндийн даатгалд тухайн ажилтны 36 ба түүнээс дээш сарын дундаж цалинтай тэнцэх хэмжээгээр заавал даатгуулна. Ажилтны амь нас, эрүүл мэндийн даатгалын хураамжийг ажил олгогч хариуцах бөгөөд ажилтныг амь нас, эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулсан нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйлд заасан нөхөн төлбөрийг ажил олгогч олгохгүй байх үндэслэл болохгүй", 26.5.7 дугаар зүйлд "ажилтныг амь нас, эрүүл мэндийн даатгалд хамруулах" тухай заалтын дагуу ажил олгогч нар хувийн даатгалын компаниар ажилтнаа даатгуулдаг. Гэвч уг нэмэлт даатгалаас ҮОМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх зориулалтаар ажил олгогч, ажилтанд үзүүлэх даатгалын үйлчилгээ, санхүүжилт нь тодорхой зохицуулалтгүй байна.

Хуулийн 26.4 дүгээр зүйлийн дагуу ажил олгогч нь өөрийн байгууллагад хэрэгжүүлэх ХАБЭА-н үйл ажиллагааг бүрэн санхүүжүүлэх тогтолцоотой. Хуулийн 26.2-д "төсвийн байгууллага нь тухайн жилийн батлагдсан төсвийн 0.5 хувиас, аж ахуйн нэгж, байгууллага эрсдэлийн төвшингээс хамааран үйлдвэрлэл, үйлчилгээний зардлын 1.5 хувиас доошгүй хэмжээний хөрөнгийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн болон үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд тус тус зарцуулна" гэж заасан.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд ХАБ-ын эрсдэлийн үнэлгээ, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ, ажлын байрны эрүүл ахуйн хэмжилт мониторинг, ажилтны эрүүл мэндийн үзлэг, ажлын тусгай хувцас, нэг бүрийн хамгаалах хэрэгсэл, сургалт зэрэг олон үйл ажиллагаанд зардал төлөвлөх шаардлагатай болдог. Хуулийн 26.2 дугаар зүйлийн хэрэгжилтийн хүрээнд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын ХАБЭА-н санхүүжилтийг ерөнхийд нь төлөвлөдөг тул хуулийн дагуу зайлшгүй хэрэгжүүлэх зарим үйл ажиллагаандаа зардал төлөвлөхгүй байх асуудал түгээмэл тохиолдож байна.

Хуулийн 18.1, 28.4 дугаар зүйлийн дагуу ажил олгогч ҮОМШӨ-ний даатгал, амь нас, эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл төлж байгаа хэдий ч урьдчилан сэргийлэлтийн үйл ажиллагаанд зориулсан санхүүгийн дэмжлэг даатгалаас авах зохицуулалт байхгүй. Осол, өвчлөлийн тохиолдолд даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж олгох зохицуулалт хэрэгжиж байна.

Хуульд төрөөс хэрэгжүүлж буй үндэсний хэмжээний ХАБЭА-н бодлого, хөтөлбөрийн санхүүжилтийг тодорхой зохицуулаагүй тул ихэнхдээ гадаадын хандив, тусламжаар эдгээр арга хэмжээг санхүүжүүлж байна. ҮОМШӨ-өөс урьдчилан сэргийлэх зорилготой ХАБЭА-н стандарт, техникийн зохицуулалтыг боловсруулах, шинэчлэх, түүний хэрэглээг дэмжих, аж ахуйн нэгжүүдэд аюулгүй ажиллагааны эрсдэлийн үнэлгээ, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийх, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг эрт оношлон илрүүлж, хөдөлмөрийн чадвар алдахаас урьдчилан сэргийлэх зэрэгт ҮОМШӨ-ний даатгалын санхүүжилт ашиглагдахгүй байна.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 27, 28 дугаар зүйл, Аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохион байгуулалт ба ажил олгогчийн эрх, үүрэг

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль албан салбарын ажил олгогч нарт зориулагдсан зохицуулалттай. Ялангуяа дунд, том хэмжээтэй аж ахуйн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаанд ХАБЭА-н шаардлагыг хангуулахад чиглэсэн ба албан бус салбар, бичил, жижиг бизнест зориулагдсан зохицуулалт байхгүй байна.

Хуулийн 27 дугаар зүйл аж ахуйн, нэгж байгууллагын ХАБЭА-н зохион байгуулалтад тавигдах шаардлагыг, 28 дугаар зүйлээр ХАБЭА-н асуудлаар ажил олгогчийн эрх, үүргийг тодорхойлсон. Ажилтнаа эрүүл, аюулгүй ажлын байраар хангах, үүний тулд ХАБЭА-н үйл ажиллагааг үр нөлөөтэй зохион байгуулж, удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлэх нь ажил олгогчийн үүрэг юм. Тиймээс хуулийн 27 болон 28 дугаар бүлгийн зохицуулалтууд хооронд харилцан уялдаатай байх шаардлагатай юм.

ОУХБ-аас гаргасан ХАБЭМ-ийн удирдлагын тогтолцоо, ХАБЭМ-ийн чанарын удирдлагын тогтолцооны ISO 45001 стандартад аж ахуйн нэгж, байгууллагын ХЭМАБ-ийн удирдлагын тогтолцоо нь дараах үндсэн бүрэлдэхүүнтэй байхыг зөвлөдөг^{34 35}. Үүнд:

1. Бодлого, дүрэм, журам боловсруулж, мөрдөх, тасралтгүй сайруулах;
2. Ажил олгогчийн манлайлал, ажилтны оролцоо;
3. ХАБЭМ-ийн үйл ажиллагааны төлөвлөлт;
4. Ажлын байранд дахь аюулыг таньж илрүүлэх, эрсдэлийг үнэлэх, арилгаж, бууруулах хяналтын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
5. Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тандалт, мониторинг;
6. ҮОМШӨ-ний тохиолдол гарсан үед хэрэгжүүлэх арга хэмжээний төлөвлөгөө, дүн шинжилгээ;
7. Хууль тогтоомжийн нийцлийг хангах;
8. ХЭМАБ-ийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тасралтгүй сайжруулалт;
9. Онцгой үеийн бэлэн байдал ба хариу арга хэмжээ;
10. ХЭМАБ-ийн сургалт, чадамжийн үнэлгээ;
11. Удирдлагын тогтолцоог хэрэгжүүлэх шаардлагатай мэргэжилтэн, санхүүжилт, материаллаг нөөц;
12. Баримт бичиг хөтлөлт багтана.

ХАБЭА-н удирдлага тогтолцооны шаардлага нь албан бус салбар, бичил бизнес илүү энгийн байдлаар хэрэгжих нь зүйтэй. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ХАБЭА-н удирдлагын тогтолцоонд тавигдах ерөнхий шаардлагыг хуулийн 27.2, 27.3 дугаар зүйлд ХАБЭА-н асуудал хариуцсан бүтэц, ажилтан, зөвлөлийн чиг үүрэг гэсэн агуулгаар дараах бүрэлдэхүүнтэйгээр тодорхойлсон. Үүнд:

- 27.3.1. ХАБЭА-н бодлого, төлөвлөгөөг боловсруулж, шаардлагатай дүрэм, журмыг шинэчлэн баталж хэрэгжүүлэх;

³⁴ ILO, Occupational Safety and Health Management System, 2016

³⁵ ISO 45001:2018, Occupational Safety and Health Management Systems- Requirements with Guidance for Use

- 27.3.2. ХАБЭА-н удирдлагын тогтолцоог нэвтрүүлэх, хэрэгжилт, үр дүнд хяналт тавих;
- 27.3.3. ХАБЭА-н хууль тогтоомжийн шаардлага, стандарт, салбарын болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын мөрдөх хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журмын хэрэгжилтийн байдалд үзлэг, шалгалт хийлгэх, илэрсэн зөрчил дутагдлыг арилгуулах арга хэмжээ авах;
- 27.3.4. ХАБЭА-н сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох, төлөвлөх, хөтөлбөр боловсруулах, сургалт зохион байгуулах, үр дүнг тооцох, тайлагнах;
- 27.3.5. Ажлын нөхцөл, мэргэжлийн онцлогт тохирсон тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслийг ажилтанд олгох, норм, чанар, зохистой хэрэглээнд хяналт тавих;
- 27.3.6. ХАБЭА-н хууль тогтоомжийн шаардлага, стандарт, дүрэм, журмыг зөрчсөн албан тушаалтан, ажилтанд хариуцлага хүлээлгэх саналаа ажил олгогчид гаргах;
- 27.3.7. хууль тогтоомжид заасан бусад чиг үүрэг.

Хуулийн 28.1.4, 28.1.5 дугаар зүйлд ажил олгогчийн ажлын байранд эрсдэлийн үнэлгээ хийх, ажлын байранд хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийлгэх үүргийг тодорхойлсон. Гэхдээ эрсдэлийн үнэлгээ, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээгээр ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд аюул учруулах нөхцөл байдал үүссэн нь тогтоогдсон бол түүнийг эрх бүхий байгууллагад мэдээлэх, залруулах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх асуудал зохицуулалтгүй байна.

Ажлын байрны агаар дахь хорт бодисыг хэмжихэд тавих ерөнхий шаардлага, зөвшөөрөгдөх дээд хэмжээ MNS 4990:2023 стандартын 3.17-д ажилтны амь насанд эгшин зуур аюул учруулах, эрүүл мэндэд эргэшгүй сөрөг нөлөө үүсгэх эсвэл аюултай орчноос өөрийгөө аврах, чадварыг нь алдагдуулж хурц хордлогод хүргэх агаар дахь тоос, хорт бодисын өртөлтийн түвшинг **амь нас, эрүүл мэндэд нэн аюултай өртөлт** гэж тодорхойлсон. Түүнчлэн ажилтан өдөр бүр өртөхөд эрүүл мэндэд нь сөргөөр нөлөөлж МШӨ үүсгэх ажлын байрны сөрөг хүчин зүйлсийн өртөлтийн **зөвшөөрөгдөх дээд хэмжээг** хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн стандартаар тогтоосон. Эрсдэлийн үнэлгээ, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээгээр ажилтан аюултай болон зөвшөөрөгдөх дээд хэмжээнээс хэтэрсэн аюултай хүчин зүйлсэд өртөж байгаа нь тогтоогдвол, ажилтны эрүүл мэндийг хамгаалах зорилгоор ажил зогсоох, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах зэрэг урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, үр дүнг нь эрх бүхий (хяналтын) байгууллагад мэдээлэх зохицуулалт шаардлагатай.

Хуульд заасан аж ахуйн нэгж, байгууллагын ХАБЭА-н зохион байгуулалтад тавигдах шаардлагыг ХАБЭА-н талаарх ажил олгогчийн эрх, үүрэгтэй уялдуулах, олон улсын сайн туршлагатай харьцуулан дахин хянах нь зүйтэй.

Хуулийн 27.4 дүгээр зүйлд “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтнаар инженер, техникийн болон эрүүл ахуйн боловсролтой, мэргэшсэн хүнийг ажиллуулна” гэснийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн мэргэжилтэн болгож залруулах нь зүйтэй;

ХАБЭА-н тухай хуулийн 29, 30 дугаар зүйл, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлого, тэдгээрийг судалж бүртгэх

Хуулийн 29 дүгээр зүйлээр ҮОХХ-ийн үед авах арга хэмжээ, бүртгэл, мэдээлэлтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан. Хуульд үйлдвэрлэлийн осол болон хурц хордлогын тохиолдлыг ижил зохицуулалтаар судлах, бүртгэх, мэдээлэхээр заасан. ҮОХХ-ыг судлах, бүртгэх, мэдээлэх асуудал Засгийн газрын тогтоолоор нарийвчлан зохицуулагдаж байна.

Химийн бодисоор үүсгэгдсэн хордлого болон механик хүчин зүйлээр үүсгэгдсэн ослын шинж чанар нь өөр тул осол, хурц хордлогын шалтгааныг судлан бүртгэх, мэдээлэх үйл явц нь ялгаатай байх шаардлага тулгарч байна.

Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бүртгэх, мэдээлэх асуудлыг хуульд тодорхой заагаагүй бөгөөд эрүүл мэнд болон хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүний хамтарсан тушаалаар батлахаар зохицуулсан.

МШӨ-ийг илрүүлэх, оношлох, бүртгэх, мэдээлэх, статистик сан үүсгэхэд эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын хүлээх үүрэг, оролцоог хуульд тодорхойлоогүй байна. Үүнтэй холбоотой практикт эрүүл мэндийн байгууллага дээр хийгдэж буй ажилтны эрүүл мэндийн үзлэгээр МШӨ-ийг илрүүлэх, оношлох үйл ажиллагаа сул, МШӨ-ний статистик бүртгэл хөгжөөгүй байна.

Хуулийн 30.1 дүгээр зүйлд “Мэргэжлээс шалтгаалах өвчний жагсаалтыг эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална” гэж заасны дагуу ХНХС, ЭМС-ын 2023 оны А/152, А/388 дугаар тушаалаар баталсан МШӨ-ний жагсаалт, хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хугацааг тогтоосон жагсаалт мөрдөгдөж байна. Энэ жагсаалт нь МШӨ-өөр нэгэнт хөдөлмөрийн чадвар алдсан ажилтанд нийгмийн даатгалаас тэтгэвэр олгоход зориулагдсан. Харин хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэгээр эрт илрүүлж оношилсон МШӨ-ний тохиолдлыг бүртгэх, улмаар хөдөлмөрийн чадвар алдалтаас урьдчилан сэргийлэхэд уг жагсаалтыг ашиглах боломжгүй байна.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 31 дүгээр зүйл, Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ

Хуулийн 28.1.5 дугаар зүйлд ажил олгогчид ажлын байрандаа хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийлгэх үүрэг хүлээлгэсэн. Хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ нь ажилтан ажлын байрандаа өртдөг аюултай хүчин зүйлсийн өртөлтийг хэмжсэний үндсэн дээр мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний эрсдэлийг үнэлж, хөдөлмөрийн нөхцөлийн ангиллыг тодорхойлдог хөндлөнгийн үнэлгээ юм. Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ нь Хөдөлмөрийн тухай хууль, Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд ашиглагдаж ажилтны ажлын цаг, цалин хөлсний нэмэгдэл, ээлжийн амралтын хугацаа, тэтгэвэрт гарах насыг тодорхойлоход ашиглагдаж байна.

Хуулийн 31.1 дүгээр зүйлд “Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг стандартын асуудал эрхэлсэн байгууллагын итгэмжлэл бүхий мэргэжлийн байгууллага батлагдсан журмын дагуу хийнэ” гэж заасан. Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын хэрэгжилтийн хүрээнд стандартын асуудал эрхэлсэн байгууллага

итгэмжлэлийн асуудал хариуцахгүй болсон ба бие даасан итгэмжлэлийн асуудал эрхэлсэн байгууллага байгуулагдсан.

Хуулийн 31.2 дугаар зүйлд “Ажил олгогч нь ажлын байр шинээр бий болгох болон тухайн ажлын байрны үйлдвэрлэл, үйлчилгээний чиглэл, нөхцөл өөрчлөгдөх бүрт нь, химийн хорт болон аюултай бодис агуулсан түүхий эд, материал ашиглан үйл ажиллагаа явуулж байгаа бол жилд нэгээс доошгүй удаа ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг тус тус хийлгэнэ” гэж заасан.

2021 онд хийгдсэн тооллогоор 180 мянган аж ахуйн нэгж, байгууллага тоологдсон. Эдгээрийн 10 мянга нь эрчим хүч, уул уурхай, барилга зэрэг эрсдэл өндөртэй үйл ажиллагаа явуулж байна. 2023 оны байдлаар 210 аж ахуйн нэгж, байгууллага хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээнд хамрагдсан байна³⁶. Түүнчлэн ХАБЭМТ-ийн мэдээллээр сүүлийн жилүүдэд МШӨ-ний шинэ тохиолдлын тоо нэмэгдэх хандлагатай байна. 2010-2012 онд жилд дунджаар 45 шинэ тохиолдол бүртгэгдэж байсан бол 2021-2023 онд жилд дунджаар 78 болж нэмэгдсэн³⁷. Эдгээр тоо баримт нь ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний талаарх хуулийн зохицуулалтыг боловсронгуй болгож хэрэгжилтийг хангахад анхаарах шаардлагатай илтгэж байна.

ХАБЭА-н тухай хуулийн 32, 33, 34, 35 дугаар зүйл, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналт, ААНБ-ын дотоод хяналт

Хуулийн 32.1 дүгээр зүйлд зааснаар ХАБЭА-н хууль тогтоомжийн хяналтыг Улсын их хурал, Засгийн газар, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Хууль тогтоомжоор эрх олгогдсон бусад байгууллага, албан тушаалтан, Аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг дарга, хяналтын алба, Ажилтны төлөөллийн болон төрийн бус байгууллага, аж ахуйн нэгж, байгууллага хэрэгжүүлэх зохицуулалттай.

2022 онд Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуульд өөрчлөлт орж мэргэжлийн хяналтын байгууллагын хэрэгжүүлж байсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналт хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан төрийн захиргааны төв байгууллага руу шилжсэн.

Хуулийн 33.1 дүгээр зүйлд “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх 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.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 162.1 дүгээр зүйлд “хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналтыг хэрэгжүүлнэ” гэж заасан.

Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч Хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтэд хяналт тавихаас гадна Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 33.2, 33.4 дүгээр зүйлд заасан хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хяналтыг

³⁶ А.Цэнгэлмаа, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн 2024 бага хурал: Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээ, Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ, 2024 он

³⁷ Д.Нарансүх, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн 2024 бага хурал: Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний бүртгэл, мэдээллийн тогтолцоо илтгэл, 2024 он

хавсран гүйцэтгэж байна. Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтын байцаагч Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 33.3, 33.4 дүгээр заасан хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хяналтыг гүйцэтгэж байна.

Хуульд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тавих төрийн хяналтыг хяналтын байцаагчийн бүрэн эрхийн хүрээгээр тодорхойлсон ба тогтолцооны хэлбэрээр тодорхойлоогүй байна.

2022 оноос өмнө мэргэжлийн хяналтын байгууллагаар хэрэгжиж байсан төрийн хяналт шалгалтын нэгдсэн тогтолцоо салбар яамдад шилжсэн ч ХАБЭА-н хяналтын асуудлыг тогтолцооны түвшинд зохицуулсан хууль эрх зүйн зохицуулалт бий болоогүй байна.

Хуулийн 35 дугаар зүйлд зохицуулсан аж ахуйн нэгж, байгууллагын ХАБЭА-н дотоод хяналтын асуудал нь хуулийн 27 дугаар зүйлд заасан ХАБЭА-н зохион байгуулалт, удирдлагын тогтолцоонд хамаарах асуудал юм.

35.1 дүгээр зүйлд “Ажил олгогч нь үйлдвэрлэлийн цех, тасаг, хэсэг, ажлын байр бүрд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомж, нийтлэг шаардлага, стандартын хэрэгжилт, ажлын байран дахь эрсдэлийн үнэлгээний дагуу авагдсан арга хэмжээний биелэлтэд дотоодын хяналт тавина” гэж заасан. Ажлын байранд ажилтнуудад осол, өвчлөлийн эрсдэл үүсгэх эрүүл мэндийн болон аюулгүй ажиллагааны хүчин зүйлсийг илрүүлэх, тогтмол хэмжиж хяналт тавих, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний дагуу хэрэгжих шаардлагатай арга хэмжээнд хяналт тавих дотоод хяналтын асуудлууд зохицуулагдаагүй байна.

Хуулийн 28.1.4 дугаар зүйлд ажил олгогчийн үүрэгт заасан “ажлын байранд учирч болзошгүй аюулыг илрүүлэх, тогтоох, үнэлэх, бууруулах, арилгах зорилгоор эрсдэлийн үнэлгээ хийх” үйл ажиллагаа байгууллагын дотоод хяналтад хамааралтай асуудал юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжтой холбоотой тулгамдсан асуудлын хүрээнд дараах талуудын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгдөхөөр байна.

Хүснэгт 9. Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй этгээдүүд

№	Эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгдөж буй бүлэг	Тэдгээр эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолд хэрхэн нөлөөлөх талаар
1	Ажиллагсад	Үндсэн хуулиар олгогдсон хөдөлмөрийн аятай таатай нөхцөлөөр хангагдах эрхээ эдэлж чадахгүй байна. Үйлдвэрлэлийн осолд өртөх, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчлөх эрсдэлд өртөж байна. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх мэргэжлийн тусламж, үйлчилгээг хангалттай хүртэж чадахгүй байна.
2	Албан бус, бичил, жижиг бизнес салбарын ажиллагсад	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлыг зохицуулсан хуулийн зохицуулалт, дэмжлэг байхгүй тул Үндсэн хуулиар олгогдсон хөдөлмөрийн аятай таатай нөхцөлөөр хангагдах эрхээ эдэлж чадахгүй байна.
3	Ажил олгогчид	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийг төлдөг ч хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэлтийн тусламж үйлчилгээ авч чадахгүй байна.

		Ажилтнуудаа үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс хамгаалахад чиглэсэн мэргэжлийн тусламж, үйлчилгээг хангалттай авч чадахгүй байгаа нь осол, өвчлөлийн эрсдэлийг нэмэгдүүлж байна.
4	Төрийн байгууллага	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үндэсний тогтолцоо нь төрийн хяналт шалгалт, даатгалын тогтолцоотой уялдаа муутай, мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх дэд бүтэц сул хөгжсөн нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлж байна.

ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 12.1.6-д заасан аргачлалын дагуу энэхүү хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээг хийж дараах асуудлыг зөвлөмж болгож байна. Үүнд:

1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг ОУХБ-ын 155, 176, 167, 187, 161 дүгээр конвенцод нийцүүлэх;
2. ХАБЭМ-ийн үндэсний тогтолцоог зохих агуулга, хамрах хүрээг дахин шинэчлэн тодорхойлж, бүрэлдэхүүнд нь улсын хэмжээнд, аймаг, 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, чиг үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох;
3. ХАБЭМ-н арга хэмжээний санхүүжилтийн талаарх зохицуулалтыг тодорхой болгож бусад холбогдох хуулийн шинэчлэлтэй нийцүүлэх;
4. Ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд тавигдах шаардлагыг тодорхой болгож ил болон далд уурхай, хязгаарлагдмал орчин, хавдар үүсгэдэг, үр удам, нөхөн үржихүйд нөлөөлдөг хорт бодистой харьцан ажилладаг, биологийн, эргономикийн, нийгэм-сэтгэл зүйн хүчин зүйлс зэрэгт тавигдах шаардлагуудыг шинээр зохицуулах;
5. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын ХАБЭА-н зохион байгуулалт болон ажил олгогчийн эрх үүргийн талаарх зохицуулалтыг харилцан уялдаатай болгох, зохион байгуулалтад тавигдах шаардлагыг шинэчлэн сайжруулах;
6. Албан бус салбар, бичил, жижиг бизнест ҮОМШӨ-ний урьдчилан сэргийлэлтийг хэрэгжүүлэх зохицуулалтыг бий болгох;
7. Ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ, хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээний үр дүнг ХАБЭМ-ийн асуудал хариуцсан байгууллагад мэдээлэх, эрсдэл, аюулыг арилгах арга хэмжээний үр дүнг эргэн мэдээлэх байдлаар ажилтнуудын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах механизмыг тодорхой болгох;
8. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, осолд дөхсөн тохиолдлуудыг тусад нь бүртгэх, шалтгааныг судлан тогтоох, мэдээлэх байдлаар ҮОХХ, МШӨ-ний бүртгэл, мэдээлэл, статистикийг боловсронгуй болгох;

Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.1 дэх хэсэгт заасны дагуу энэхүү судалгааны үр дүн, зөвлөмж, дүгнэлтэд үндэслэн Монгол Улсын Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах нь зүйтэй гэж үзэж байна.

---000---

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Хууль,эрх зүйн акт

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдөр
3. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 оны 7 дугаар сарын 02-ны өдөр
4. Нийгмийн даатгалын ерөнхий хууль, 2023 оны 7 дугаар сарын 07-ны өдөр
5. Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тухай хууль, 2024 оны 1 дүгээр сарын 12-ны өдөр
6. Эрүүл ахуйн тухай хууль, 2016 оны 2 дугаар сарын 04-ний өдөр
7. Стандарт, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль, 2017 он
8. ХНХЯ, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн 2021-2025 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр 2021 он
9. ХАБЭА-н үндэсний хорооны 2021 оны 6 дугаар сарын 29-ний өдрийн 01 дүгээр тогтоол Ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл олгох зөвлөмж
10. ХНХС-ын 2023 оны 11 дүгээр сарын 10-ны өдрийн А/155 Журам шинэчлэн батлах тухай-Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийх журам
11. ЭМС, ХНХС-ын 2023 оны 12 дугаар сарын 15-ны өдрийн А/441, А/192 Даатгуулагч хүний хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хугацаа, шалтгааныг магадлах, хөдөлмөр зохицуулалт хийхэд баримтлах өвчний жагсаалт батлах тухай
12. ХНХС-ын 2023 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн А/221 Жагсаалт, журам батлах тухай Газрын доор, хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил, мэргэжлийн жагсаалт, тэтгэврийг хөнгөлөлттэй тогтоох "Газрын доор, хөдөлмөрийн хортой, халуун, хүнд нөхцөлд хамаарах ажил, мэргэжлийн жагсаалтыг хэрэглэх журам"
13. ЭМС, ХНХС-ын 2024 оны 6 дугаар сарын 27-ны өдрийн А/293, А/133 Заавар батлах тухай, Даатгуулагч, хүний хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь, хугацаа, шалтгааныг магадлах, хөдөлмөр зохицуулалт хийхэд баримтлах өвчний заавар
14. ХНХС, ЭМС-ын 2023 оны А/152, А/388 дугаар тушаалаар баталсан МШӨ-ний жагсаалт, хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хугацааг тогтоосон жагсаалт
15. МУ-ын засгийн газрын тогтоол, 2015 оны 6 дугаар сарын 29-ны өдрийн 269 дүгээр тогтоол, Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм
16. Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2025 оны 6 дугаар сарын 02-ны өдрийн А/130 дугаар тушаалаар батлагдсан "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт зохион байгуулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтын жишиг хөтөлбөр"
17. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн менежментийн тогтолцоо-Шаардлага, хэрэглэх заавар MNS ISO 45001:2018

18. ХС-ын 2015 оны 11 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/234 дугаар тушаалаар батлагдсан Мэргэжлээс шалтгаалах өвчнийг бүртгэх, мэдээлэх журам
19. ISO 45001:2018, Occupational Safety and Health Management Systems-Requirements with Guidance for Use

Олон улсын гэрээ, конвенц

20. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1981 оны 155 дугаар конвенц
21. Уул уурхай дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 1996 оны 176 дугаар конвенц
22. Барилгын салбар дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1998 оны 167 дугаар конвенц

Судалгааны тайлан, эмхэтгэл

23. Монгол улс дахь Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний төлөв байдал, ХАБЭМТ, 2025 он
24. Монгол Улсын Хөдөлмөр зах зээлийн дунд хугацааны эрэлт, нийлүүлэлтийн таамаглал, 2024 он
25. Нийгмийн даатгалын бүртгэлийн мэдээлэл, 2024 он
26. Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын бүртгэл мэдээллийн систем,
27. ХНХЯ, Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засгийн нөлөөллийн судалгаа, 2020 он
28. ХНХЯ, Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг дэмжих тогтолцооны тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 187 дугаар конвенцыг Монгол Улсын хууль тогтоомжтой харьцуулсан үнэлгээ, 2023 он
29. Аж ахуйн нэгж байгууллагууд дахь хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн байдал, ХАБЭМТ, 2025 он
30. ILO, Occupational Safety and Health Management System, 2016
31. German Social Accident Insurance, Guidelines for Occupational Medical Examinations. Prophylaxis in Occupational Medicine, 2007
32. Damiran Naransukh, Frank AL. Mongolia: Failure of Total Banning of Asbestos. Ann Glob Health. 2023 Aug 2;89(1):50. doi: 10.5334/aogh.4035. PMID: 37547483; PMCID: PMC10402788.

Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, нийтлэл

33. Э.Эрдэнэчимэг, Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн мэргэжлийн хүний нөөц, эрдэм шинжилгээ илтгэл, 2024 он
34. А.Цэнгэлмаа, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн 2024 бага хурал: Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн эрсдэлийн үнэлгээ, Ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ, 2024 он
35. Д.Нарансүх, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн 2024 бага хурал: Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний бүртгэл, мэдээллийн тогтолцоо илтгэл, 2024 он

Веб хуудас

36. www.legalinfo.mn
37. <https://www.gov.mn/>
38. <https://new.tender.gov.mn/mn/osh/certificate>
39. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics>
40. <https://inspection.hudulmur-halamj.gov.mn/>