



ХҮНИЙ ЭРХИЙН МАГАДЛАН ШИНЖИЛГЭЭ БА КОВИД-19: БИЗНЕСИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ӨӨРИЙГӨӨ ҮНЭЛЭХ ТҮРГЭВЧИЛСЭН ТЕСТ

2021 ОНЫ ШИНЭЧИЛСЭН ХУВИЛБАР



ТҮРГЭВЧИЛСЭН ТЕСТИЙН ТУХАЙ

Танилцуулга

Короновируст цар тахлаас үүдэлтэй дэлхий нийтийг хамарсан нийгэм эдийн засгийн хямрал нь тэгш бус байдал, улс төрийн тогтворгүй байдал, экологийн эмзэгшил зэрэг олон сөрөг нөлөөг бий болгож байна. Ялангуяа энэхүү нөлөө нь эрүүл мэндийн эрсдлээс өөрийгөө хамгаалах, эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах боломж муутай, зайлшгүй шаардлагатай эд зүйлсээ худалдан авах төлбөрийн чадваргүй эмзэг болон хязгаарлагдмал бүлэгт хүндээр тусч байна. Үүний зэрэгцээ ажил олгогчид ч мөн адил захиалга цуцлагдах, түүхий эд хомстох, халдвар тархах зэрэг олон эрсдлийг сөрөн ажлын байраа хэвээр хадгалж үлдэхийн тулд маш их сорилт бэрхшээлтэй тулгарч байна.

Гэсэн хэдий ч маш олон бизнес аж ахуйн нэгжүүд эмнэлгийн хэрэгсэл хандивлах, ажилчдынхаа эрх ашгийн төлөө шинэ санаачилгуудыг нэвтрүүлэх, нөлөөлөлд өртсөн нийгмийн бүлгүүдэд туслах зэргээр цар тахлын сорилтыг даван туулсаар байна. Эдгээр компаниудыг талархан хүндэтгэх нь зүй ёсны хэрэг бөгөөд энэхүү баримт бичгийг зарим талаар тэдний үүрэг хариуцлага, үйл хэргээс сэдэвлэн боловсрууллаа. Үүний зэрэгцээ манлайлагч олон том компаниуд хандив тусламжаас илүүтэй бизнесийн үйл ажиллагаанд нь гарч буй төрөл бүрийн өөрчлөлтүүд нь нийгэм, байгаль орчинд ямар сөрөг нөлөө үзүүлж болзошгүй вэ гэдэгт анхаарч ажиллах ёстой гэдгийг ойлгож ухамсарлаж байна. Ялангуяа эдийн засгийн хүндрэлтэй өнөөгийн нөхцөлд компаниуд хүний эрхийг хүндлэн дээдлэх нь тухайн байгууллагын суурь үнэт чанарын илэрхийлэл болохыг ойлгож, хүний эрхийн сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, бууруулах асуудалд анхаарал хандуулах нь урт хугацаанд үйлчлүүлэгчид, хэрэглэгчид, ажиллагсад, хувьцаа эзэмшигчид болон олон нийтийн хооронд гүн итгэлцэл бий болгож хямрал өнгөрсний дараа ч тогтвортой ажиллах суурь болно гэдгийг хүлээн зөвшөөрч байна.

Зорилго

Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ ба Ковид-19: Бизнесийн байгууллагын өөрийгөө үнэлэх түргэвчилсэн тест (K19 түргэвчилсэн үнэлгээ) нь Ковид-19 цар тахлын үед бизнесийн үйл ажиллагаанаасаа хүний эрхэд учирч болзошгүй сөрөг нөлөөллийг олж тогтоон, түүнийг зохистойгоор шийдвэрлэхийг эрмэлзэж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хэрэгцээнд зориулсан удирдамж юм.

Үндсэн Агуулга		
Хөдөлмөрийн Эрүүл Ахуй, Аюулгүй Байдал	Хөдөлмөрлөх Эрх	Байгаль Орчин, Иргэдэд Үзүүлэх Нөлөө
Хувийн Нууцлалыг Хамгаалах	Гутаан Доромжлох, Ялгаварлан Гадуурхалтаас Сэргийлэх	Компанийн Бодлого, Менежмент

Энэхүү удирдамжинд зөвлөмж болгож буй үйл ажиллагаанууд нь төрөл бүрийн салбарт нийтлэг тохиолддог хүний эрхийн эрсдэл, нөлөөллийг бүрэн хэмжээнд биш ч тодорхой түвшинд хамруулан тусгасан бөгөөд түргэвчилсэн боловч тасралтгүй үйл явцаар хүний эрхийг магадлан шинжлэх арга хэрэгсэл болох боломжтой юм. Уг үнэлгээ нь анх 2020 оны 4-р сард НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөр (НҮБХХ)-өөс боловсруулан гаргасан Бизнесийн байгууллагын өөрийгөө үнэлэх түргэвчилсэн тест (C19 Rapid Self-Assessment published in April 2020) -ын шинэчилэн дэлгэрүүлсэн хувилбар бөгөөд НҮБ-ын Хүний эрхийн гэрээ конвенцууд болон Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын суурь конвенцуудын холбогдох заалтууд, НҮБ-ын Хүүхдийн Сангийн удирдамж, НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн үндсэн зарчмуудад суурилан боловсруулагдсан юм. Иймд энэхүү удирдамжид заасан зарим үйл ажиллагаа нь үндэсний хууль тогтоомжид заасан хэм хэмжээнээс илүү өндөр түвшний магадлан шинжилгээ шаардсан байж болзошгүй юм.

Нөгөө талаар энэхүү түргэвчилсэн үнэлгээ нь НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмуудад заасан хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх бүрэн хэмжээний арга хэрэгсэл биш юм. Өөрөөр хэлбэл уг түргэвчилсэн үнэлгээ нь хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх анхан шатны заавар бөгөөд цаашид компаниуд үйл ажиллагаандаа болон нийлүүлэлтийн сүлжээнийхээ хүрээнд Ковид-19 цар тахлаас хүний эрхэд шууд болон урт хугацаанд үзүүлэх нөлөөг үнэлэх цогц арга хэрэгсэлтэй болох талаар яаралтай арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхийг НҮБХХ-өөс бүх аж ахуйн нэгжүүдэд зөвлөж байна. Жижиг компаниудын хувьд эдгээр арга хэмжээ нь хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй байж болох ч НҮБ-ын Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчмын дагуу том жижиг бүхий л аж ахуйн нэгжүүд хүний эрхийг хүндэтгэх үүрэг хүлээдэг билээ. Хүний эрхийн талаар баримтлах бодлогогүй компаниудын хувьд энэхүү өөрийн үнэлгээний аргачлал нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөллөөс

урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, арилгах талаар олон нийтийн өмнө хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэх, баталгаажуулан баримтжуулах нэг боломж байж болох юм.

K19 түргэвчилсэн үнэлгээнд НҮБХХ-ийн Ковид-19 Олон Улсын Нэгдсэн Хариу Арга Хэмжээний зөвлөмжийг давхар тусгав. 'Бэлэн байдал, Хариу арга хэмжээ, Сэргээн босголт' гэсэн хөтөлбөрийн хүрээнд НҮБХХ нь эрүүл мэндийн зайлшгүй шаардлагатай бүтээгдэхүүн худалдан авах, ханган нийлүүлэх, хямралын менежмент ба хариу арга хэмжээний чадавхийг бэхжүүлэх, дэлхий нийтийг хамарсан нийгэм эдийн засгийн сөрөг нөлөөг бууруулах чиглэлээр идэвхтэй дэмжлэг үзүүлэн ажиллаж байна. Энэхүү түргэвчилсэн үнэлгээний аргачлалыг Европын Холбооны санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй "Хамгаалах, Хүндэтгэх, Сэргээх механизмаар дамжуулан эдийн засгийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих нь", Швед Улсын Засгийн Газрын санхүүжилтээр хэрэгжүүлж буй "Бүс нутгийн түншлэлд тулгуурлан хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагааг дэлгэрүүлэх нь" төслүүдийн хамтын бүтээл болгон Бизнес ба Хүний эрхийн Азийн бүсийн хөтөлбөрөөс боловсруулан санал болгож байгаа юм.

КОВИД-19 ТҮРГЭВЧИЛСЭН ҮНЭЛГЭЭ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРҮҮЛ АХУЙ, АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

ТИЙМ ҮГҮЙ Х-ГҮЙ

- | Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ | ТИЙМ | ҮГҮЙ | Х-ГҮЙ |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Ажлын байран дахь эрсдлийг арилгах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохих арга хэмжээг авах. ⁱ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ковид-19 цар тахлын хариу арга хэмжээний протоколыг багтаасан яаралтай үеийн бэлэн байдлын төлөвлөгөө боловсруулж хэрэгжүүлэх. ⁱⁱ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ажилтнууд болон тэдний гэр бүл/хүүхдүүдэд эрүүл ахуй сахиx, хүн хоорондын зай барих зэрэг халдвар хамгааллын дэглэмүүд, ялгаварлан гадуурхалтаас сэргийлэх, өвчний шинж тэмдэг, бэлэн байдлын арга хэмжээ зэрэг мэдээллүүдийг найдвартай эх сурвалжийг ашиглан бэлтгэж (плакат, брошур, e-мэйл, радио зэрэг хэлбэрээр) түгээж хүргэх. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Байгууллагын бүх ажилчдыг хүйс, арьсны өнгө, шашин шүтлэг, хэл, үндэс угсаа, хөгжлийн бэрхшээл, цагаачлалын байдал, бэлгийн чиг хандлага, хүйсийн баримжаа, нийгмийн бүлэг хамааралгүй эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ авах боломж, халдвар хамгааллын хэрэгслээр тэгш хангах. ⁱⁱⁱ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Бүх ажилчид болон хэрэглэгчдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах үүднээс ажлын байрны бүх орчин, нийтийн эзэмшлийн талбай, угаалгын өрөө, ажилчдын байр, хоолны газрыг тогтмол цэвэрлэж, ариутгал халдваргүйжүүлэлт хийж байх. ^{iv} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Ажлын байрны эрүүл ахуйг сахиx, ажлын байранд хүн хоорондын зай барих арга хэмжээг хэвшүүлэх. ^v | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Эмэгтэйчүүдийг хэрэгцээнд нь тохирсон (тухайлбал, таарсан размертай г.м) хамгаалах хэрэгсэл, ариун цэврийн бүтээгдэхүүн болон жендэрийн мэдрэмжтэй орчин нөхцлөөр хангах. ^{vi} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Ажилчид, ялангуяа өндөр настай, жирэмсэн буюу сүүр өвчтэй ажилтнуудыг аюултай, хортой ажлын нөхцөл, түүний дотор K19 халдварын өндөр эрсдэлтэй орчны нөлөөнд өртөхөөс сэргийлэх. ^{vii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9. Жирэмсэн эмэгтэйчүүдийг өөрсдийгөө хамгаалах урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах, болзошгүй шинж тэмдгүүдийн талаар өөрийн хяналтын эмчдээ мэдэгдэх, эмнэлгийн тусламж авахад нь дэмжлэг үзүүлэх.^{viii}
10. Ажилтнуудыг хол нутагт байгаа гэр бүл, найз нөхөд, бусад дэмждэг бүлэг хамт олонтойгоо холбоо харилцаатай байх боломжийг нь бүрдүүлэх арга хэмжээ авах.^{ix}
11. Ажилтан болон түүний гэр бүлд яаралтай хэрэгцээ шаардлага бий болсон нөхцөлд тухайн ажилтан болон түүний төлөөлөл (Үйлдвэрчний эвлэл г.м)-тэй цахимаар болон биечлэн шууд харилцах.^x
12. 18-аас доош насны болон хариуцлага хүлээх чадамж нь хязгаарлагдмал ажилтныг аюултай, хортой нөхцөлд ажиллуулахгүй байх арга хэмжээ авах.^{xi}
13. Ажлын байр болон ажилчид байх байгууллагын бусад бүх байр талбайд ДЭМБ-ын удирдамжийн дагуу хүн хоорондын зай барих боломжийг бүрдүүлэх.^{xii}
14. К19 цар тахлын үед ажилчдад учрах эрсдлийг арилгах, бууруулахад чиглэсэн боломжит бүх арга хэмжээг ажилчидтай зөвлөлдөж, эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын зөвлөл, хороо (эсвэл тэдний төлөөлөл)-ны зөвлөмжийг тусган төлөвлөж хэрэгжүүлэх. Боломжтой бол Үйлдвэрчний эвлэл, иргэний нийгмийн байгууллага, Хүний эрхийн үндэсний комисстой зөвлөлдөх.^{xiii}
15. Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл, хэлбэрээс үл хамааран бүх ажилчдад К-19-тэй холбоотой хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын бодлого, үйл ажиллагааны талаар тогтмол мэдлэг олгох, сургалт зохион байгуулах.^{xiv}

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

ТИЙМ ҮГҮЙ Х-ГҮЙ

	ТИЙМ	ҮГҮЙ	Х-ГҮЙ
16. Ажилчдыг ажлаас халахгүй байх төлөвлөгөө боловсруулах. Халах шаардлагатай тохиолдолд, ялангуяа өдрийн хөлсөөр ажиллаж байгаа ажилтныг нөхөн төлбөр болон процедурын хамгаалалтгүйгээр халахгүй байх. ^{xv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Хор хохирлыг бууруулах төлөвлөгөө боловсруулж, халагдах ажилчид нийгмийн халамж хүртэх боломжтой эсэхийг нягтлах.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Халагдсан ажилтнууд нийгмийн тэтгэмж авах боломжгүй тохиолдолд нөхөн олговроор дамжуулан хохирлыг багасгаж, нийгмийн хамгаалал, халамжид хамруулах талаар Засгийн газартай харилцаж ажиллах.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. К19 цар тахлын хямралын үед болон хямралын дараа ажилчдын цалин хөлсийг байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний нөхцлийн дагуу төлж, илүү цагийн хөлсийг үндэсний болон олон улсын хөдөлмөрийн стандартад нийцүүлж, зохих нөхцөлд Засгийн газраас баталсан урамшууллын төлөвлөгөөний дагуу тооцож олгох. ^{xvi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Бизнесийн үйл ажиллагаа сэргэх үед хямралын үеэр халагдсан ажилчдыг буцаан ажилд авах боломжийг авч үзэх, шинээр ажилчид авах тохиолдолд тэднийг хүйс, арьсны өнгө, шашин шүтлэг, хэл, үндэс угсаа, хөгжлийн бэрхшээл, цагаачлалын байдал, бэлгийн чиг хандлага, хүйсийн баримжаа, нийгмийн бүлгээр ялгаварлахгүй байх. ^{xvii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Хямралын үед өдрийн хөлсөөр ажилладаг ажиллагсдын цалин хөлсийг тасалдалгүй төлөх, шаардлагатай нөхцөлд үндэсний хууль тогтоомж, олон улсын стандартын дагуу цалингийн хэмжээг хувь тэнцүүлэн багасгах арга хэмжээ авч болно. ^{xviii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Гэр бүлийн гишүүнээ асран хамгаалдаг ажилтныг онцгойлон анхаарч, дэмжих. ^{xix}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ажилтнууддаа өвчтэй, ажилдаа явах боломжгүй, хөл хорионд байх үед цалин хөлсийг нь олгох. ^{xx}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Нөлөөлөлд өртсөн ажилчид болон тэдний гэр бүлд эрүүл мэндийн тэтгэмж олгох. ^{xxi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. К-19 буюу түүнтэй холбоотой өвчнийг эмчлэхэд зориулсан зардлыг ажилтны цалин хөлснөөс тухайн ажилтанд өөрт нь мэдэгдэлгүй, түүний зөвшөөрөлгүйгээр суутгахгүй байх (өрөнд оруулахаас сэргийлж, зайлсхийх). ^{xxii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. К-19 болон түүнтэй холбогдох өвчний шинжилгээ өгсөн болон эмчилгээний зардлыг ажилтны зөвшөөрөлгүйгээр цалингаас нь суутгахгүй байх. ^{xxiii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. К-19 хямралын үеэр болон хямралын дараах нөхцөлд ажилтнуудыг бэлгийн чиг хандлага, хүйсийн онцлог, илэрхийлэл, хүйсийн зан чанараас нь үл хамааран ижил ажилд ижил түвшинд цалинжуулах. ^{xxiv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Эмэгтэйчүүд цалин хөлсгүй гэр бүлээ асрагч гэдгийг ойлгож, тэдний хэрэгцээнд тохирсон уян хатан ажлын нөхцлөөр хангах эсвэл хагас цагаар ажиллуулах. ^{xxv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Ажилчид болон тэдний гэр бүлийн хэрэгцээнд тохируулан ажлын уян хатан зохицуулалтыг бий болгох. ^{xxvi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Орон тооны цоорхой болон хуулийн хийдлийг далимдуулан насанд хүрээгүй хүүхдээр хөдөлмөр эрхлүүлэхгүй байх бүх арга хэмжээг авах. ^{xxvii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. К-19-ын нөлөөнд өртсөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг ажлын байраар хангах эсвэл ажилд нь буцаан авахад онцгой анхаарал тавих. ^{xxviii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ажилтны иргэний үнэмлэх, гадаад паспорт болон бусад баримт бичгийг ажилтны зөвшөөрөлгүйгээр, хууль бусаар, нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн хөдөлмөрийн эрхийн стандартаас гадуур нөхцөлд хураахгүй, хадгалахгүй байх. ^{xxix}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

БАЙГАЛЬ ОРЧИН, ИРГЭДЭД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	ТИЙМ	ҮГҮЙ	Х-ГҮЙ
33. К-19-ын улмаас (тухайлбал, хөл хорионы улмаас) саналаа илэрхийлэх боломжгүй байгаа танай бизнесийн үйл ажиллагааны нөлөөнд өртөх боломжтой иргэдийг Хүний эрхийн магадлан шинжилгээ болон Байгаль орчинд нөлөөлөх байдлын үнэлгээний процесст оролцох нөхцөл боломжийг бүрдүүлэх талаар шийдвэрлэх арга хэмжээ авах.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Жендерийн хэвшмэл буруу хандлагаас зайлсхийж, жендерийн мэдрэмжтэй эерэг зөв нийгмийн харилцааг бий болгох, хэрэгжүүлэх. ^{xxx}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас хэрэглэгчид эсвэл олон нийтийн эрүүл мэндэд аюул учруулахгүй байхын тулд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах.^{xxxv}

36. Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэн гарч болзошгүй К-19 халдварын эрсдлийн талаарх холбогдох мэдээллийг хэрэглэгчид болон олон нийтэд мэдээлж, шаардлагатай урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах боломжийг нь бүрдүүлэх.^{xxxii}

37. Хэрэглэсэн нүүрний маск, хөдөлмөр хамгааллын хэрэгсэл, бээлий зэрэг хорт болон аюултай материалыг устгахад холбогдох бүх байгаль орчны дүрэм журмыг дагаж мөрдөх, аюултай хог хаягдлыг зохих журмын дагуу устгах нь хямралын үед ч нэн тэргүүний хэрэгжүүлэх ажил болохыг ажилчдад ойлгуулах.^{xxxiii}

38. Ажлын байрны цомхотгол нь нөлөөллийн бүсийн иргэдэд хэрхэн нөлөөлсөн талаар хямралын дараах үнэлгээг хийж, шаардлагатай тохиолдолд нөлөөг бууруулах, арилгах арга хэмжээ авах.^{xxxiv}

39. К-19 хямралын үеэр нөлөөллийн бүсийн иргэдийн өмчлөх эрх, эд хөрөнгийн ашиг сонирхол зөрчигдөхгүй байх талаар онцгойлон анхаарах.^{xxxv}

40. Иргэний нийгмийн зүтгэлтнүүд, түүний дотор хүний эрхийг хамгаалагчдын ажлыг дэмжиж, дуу хоолойгоо нэгтгэх, боломжтой бол холбоо тогтоож туслах, харилцан сонирхсон асуудлаар хамтран ажиллах.

41. Эм, эмнэлгийн хэрэгслийн компаниудын хувьд эм, эмнэлгийн хэрэгсэл нь олон нийтэд олдоц хүртээмж сайтай, эмзэг бүлгийн иргэд ч санхүүгийн хувьд авах боломжтой байх.^{xxxvi}

42. Хэрэв таны бизнес зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээний салбарт хамаардаг бол (эрүүл мэнд, нийгмийн ажил, ус, ариун цэврийн байгууламж, хүнс, зайлшгүй шаардлагатай бараа, эрчим хүч, мэдээллийн технологи, зам засвар, банк, төлбөр тооцоо г.м):

- Алслагдсан болон ядуу иргэдэд хүрэх зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээг тасалдуулахгүйн тулд Бизнесийн Тасралтгүй Байдлын Төлөвлөгөө боловсруулж эхлэх.

- Зайлшгүй шаардлагатай үйлчилгээний ажилтнуудад хүүхэд харах үйлчилгээ олоход нь туслах буюу шаардлагатай бол өдөр өнжүүлэх тогтолцоо бий болгох арга хэмжээ авах.

ХУВИЙН НУУЦЛАЛЫГ ХАМГААЛАХ

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	ТИЙМ	ҮГҮЙ	Х-ГҮЙ
43. Хэрэглэгчдийн болон иргэдийн хувийн мэдээллийг төрийн байгууллагад дэлгэх тохиолдолд зөвхөн хувийн болон эмзэг мэдээллийн нууцлалын тухай хууль тогтоомжийн дагуу задруулах. ^{xxxvii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. К-19 халдвар авсан нь тогтоогдсон ажилчдын нэр, холбоо барих мэдээллийг тухайн ажилтны зөвшөөрөлгүйгээр бусад ажилтнууд болон олон нийтэд ил болгохгүй байх нөхцлийг бүрдүүлэх бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх. ^{xxxviii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Хувийн хамгаалалтын ажилтнууд, ялангуяа К-19-ын шинжилгээнд ажиллаж буй ажилтнуудыг өдөр тутмын стандарт үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэх талаар сургалт, мэдээллээр тогтмол хангах. ^{xxxix}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ГУТААН ДОРМЖЛОХ, ЯЛГАВАРЛАН ГАДУУРХАЛТААС СЭРГИЙЛЭХ

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ	ТИЙМ	ҮГҮЙ	Х-ГҮЙ
46. Ажилчдыг ажилдаа буцаж ороход ялгаварлан гадуурхалт болон гутаан доромжлолд өртөхгүй байхыг баталгаажуулах. ^{xi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Ажлын байранд хуурамч ташаа мэдээлэл тархах эрсдлийг зохицуулсан журам хэрэгжүүлж, ажиллах хүчний дундах эмзэг хэсгийг айдаст автуулах, ялгаварлан гадуурхагдахаас урьдчилан сэргийлэх. ^{xii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Ажлын байранд хуурамч ташаа мэдээлэл, айдас, ялгаварлан гадуурхах үзэл тархахаас сэргийлэхийн тулд ажилтнуудыг олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслийг хариуцлагатай ашиглах талаар мэдлэгтэй байлгах. ^{xiii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Нийгмийн эмзэг бүлгийн эсрэг буруу ташаа мэдээлэл, гутаан доромжлол, ялгаварлан гадуурхалтыг дэвэргэхгүй байх үүднээс компанийн аливаа зар сурталчилгаа, маркетингийн үйл ажиллагаа, мэдээлэл харилцаанд нийгмийн цөөнх, цагаач иргэд болон бусад эмзэг бүлгийг К-19-тэй холбож гаргахгүй байх. ^{xiiii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Бэлгийн хүчирхийллийн эрсдэл, түүний дотор цахимаар болон гэрээс ажиллах нөхцөлд үүсэх эрсдлийн талаар ажилтнуудыг мэдлэг мэдээллээр хангах.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

КОМПАНИЙН БОДЛОГО, МЕНЕЖМЕНТ

Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

ТИЙМ ҮГҮЙ Х-ГҮЙ

- | Хэрэгжүүлэх арга хэмжээ | ТИЙМ | ҮГҮЙ | Х-ГҮЙ |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 51. К-19 хямралын эсрэг Засгийн газрын урамшууллын бодлогод нийцүүлэн жижиг, дунд ханган нийлүүлэгчид болон жижиглэнгийн худалдаа эрхлэгчдийн амьдрах чадварыг нэмэгдүүлэхийн тулд төлбөрийг нь цаг тухайд нь төлөх, зээлийн хугацааг нь сунгах зэргээр дэмжих. ^{xliv} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52. Ханган нийлүүлэгчид, ялангуяа жижиг, дунд үйлдвэрүүдтэй байгуулсан гэрээгээ аль болох хэвээр үргэлжлүүлэх. ^{xlv} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53. К-19 цар тахалтай холбоотой компанийн шийдвэрийг ажилтнуудад ил тод байлгаж, тэднийг тогтмол мэдээллээр хангах. ^{xlvi} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54. К-19 цар тахалтай холбогдуулан байгууллагын үйл ажиллагаа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээтэй шууд холбоотой ажилтнууд, бизнесийн түнш болон бусад талуудын хүний эрхийн чиг хандлагыг тусгасан компанийн Хүний Эрхийн Бодлогыг хэрэгжүүлж, энэ тухайгаа компанийн цахим хуудас зэрэг мэдээллийн хэрэгслээр олон нийтэд нээлттэй мэдээлэх. ^{xlvii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55. Компанийн Хүний Эрхийн Бодлогод тусгасан үүрэг хариуцлагын талаар дотоод болон гадаад оролцогч талуудад мэдээлэх. ^{xlviii} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56. К-19 цар тахалтай холбоотой хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг тодорхойлох, урьдчилан сэргийлэх, бууруулах, хариуцлага тооцохын тулд хүний эрхийн магадлан шинжилгээ хийх. ^{xlix} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 57. К-19 цар тахалтай холбоотой хүний эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлсэн нь тогтоогдвол зөрчлийг арилгах алхмыг даруй хийж, хохирлыг нөхөн төлүүлэх зэрэг эрсдлийг бууруулах арга хэмжээг авах. ⁱ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 58. К-19 цар тахалтай холбоотой гомдлыг эрт бөгөөд шууд хянан шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлэхийн тулд үр дүнтэй (үйл ажиллагааны түвшинд) гомдол шийдвэрлэх механизм бий болгох эсвэл бэлэн тогтолцоог ашиглах. Жишээлбэл, бүх ажилчид, хэрэглэгчид эсвэл нөлөөнд өртсөн бусад хүмүүст нээлттэй, шууд мэдээлэх, асуудлыг тайлагнах утас ажиллуулах, эсвэл бусад гомдол шийдвэрлэх механизмыг бий болгох гэх мэт. ⁱⁱ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ХОЛБОО БАРИХ

К-19 түргэвчилсэн үнэлгээ нь Ковид-19 цар тахлын хямрал үргэлжилсээр байгаа энэ цаг үед боловсруулах түвшинд хөгжүүлж буй баримт бичиг бөгөөд цар тахлын эрсдлийн мөн чанар, цар хүрээг бүрэн тодорхойлох асуудал тулгамдсан хэвээр байна. Тиймээс танд энэхүү баримт бичгийг сайжруулж засах, нэмж баяжуулах санал хүсэлт байвал бидэнтэй холбогдоно уу.

Түргэвчилсэн үнэлгээтэй холбоотой нэмэлт зөвлөгөө мэдээллийг Бизнес ба Хүний эрхийн Азийн баг буюу **B + HR Asia**-аас авах боломжтой ба багийн гишүүдтэй доорх хаягаар харилцана уу:

Шон Лийз, Бизнес ба Хүний эрхийн Мэргэжилтэн, sean.lees@undp.org

Харприт Каур, Бизнес ба Хүний эрхийн Мэргэжилтэн, harpreet.kaur@undp.org

Ливио Сарандри, Тэргүүн Зөвлөх бөгөөд Ази дахь Бизнес ба Хүний эрхийн Багийн ахлагч, livio.sarandrea@undp.org

Бизнес ба Хүний эрхийн Азийн Хөтөлбөрийн талаарх мэдээллийг [энд дарж](#) **B+HR Asia** хөтөлбөрийн цахим хуудаснаас авна уу.



Funded by the
European Union



With support from the
Government of Sweden



Энэхүү баримт бичгийг Европын Холбоо болон Швед Улсын Засгийн Газрын санхүүгийн дэмжлэгээр боловсруулав. Тус баримт бичигт дурьдагдсан үзэл санаа нь Европын Холбоо, Швед Улсын Засгийн Газар, НҮБ-ын Хүүхдийн Сан, НҮБ-ын Хөгжлийн Хөтөлбөрийн албан ёсны байр суурийг илэрхийлэхгүй болно.

-
- ⁱ Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key steps employers can take [hereinafter, Family-Friendly Policies], UNICEF, May 2020, accessed at: <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>
- ⁱⁱ ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; See also, Family-Friendly Policies UNICEF, May 2020.
- ⁱⁱⁱ International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{iv} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^v International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{vi} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; See also, Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public, accessed at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public
- ^{vii} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- ^{viii} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; See also, WHO website resource, Q&A: Pregnancy, childbirth and COVID-19, accessed at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-and-childbirth
- ^{ix} ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- ^x Family-Friendly Policies, UNICEF, May 2020, accessed at: www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf
- ^{xi} ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100); ILO, Improving the Safety and Health of Young Workers, 28 April 2018, [available here](#)
- ^{xii} International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990; Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public, World Health Organization, accessed at: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public
- ^{xiii} ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951; see also, Family-Friendly Policies, UNICEF, May 2020, accessed at: www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf
- ^{xiv} ILO Occupational Safety and Healthy Convention (No. 155), 1951
- ^{xv} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xvi} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xvii} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- ^{xviii} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xix} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xx} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xxi} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xxii} ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957
- ^{xxiii} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#).
- ^{xxiv} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; ILO, Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- ^{xxv} Convention on the Elimination of Discrimination Against Women, 18 December 1979.
- ^{xxvi} ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998; ILO, Fundamental Conventions, 2003, [available here](#); International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Article 7; See also, UNICEF Family Friendly Policies, <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>, page 4: "Provide flexible work arrangements that respond to the need of workers and their families. Arrangements can include, for

example, teleworking (see ILO guidance), flexi-time and reduced workload. Flexible work arrangements should be based on social dialogue and consultation with workers and their representatives.”

^{xxxvii} ILO, Minimum Age Convention, 1973 (NO 138); ILO, Worst Forms of Child Labour Convention, 1951 (No. 100)

^{xxxviii} Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2008; see also, How to do business with respect for children’s right to be free from child labour: ILO-IOE child labour guidance tool for business.

<https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm>

^{xxxix} International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990; ILO Convention on the Elimination of all Forms of Forced or Compulsory Labour (105), 1957

^{xxx} See Family-Friendly Policies, UNICEF, May 2020, accessed at: <www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf>

^{xxxvi} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{xxxvii} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{xxxviii} ILO Occupational Safety and Health Convention (No. 155), 1951; International Convention of the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 19 December 1990

^{xxxix} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{xl} Universal Declaration of Human Rights, Article 17; Protocol to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, 1952, Article 1.

^{xli} International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, 1976, Art. 12; OHCHR, Human Rights Guidelines for Pharmaceutical Companies in relation to Access to Medicines, 27 July 2015.

^{xlii} Companies may need to consider how to mitigate risks related to this type of disclosure, and consider whether information can be provided in an aggregate or de-identified form to avoid privacy law violations. Disclosed information should be limited in scope and time-bound in relation to COVID-19, see ILO, Protection of Workers’ personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#); See also Industry Toolkit: Children’s Online Privacy and Freedom of Expression, UNICEF, May 2018, accessed at:

<[www.unicef.org/csr/files/UNICEF_Childrens_Online_Privacy_and_Freedom_of_Expression\(1\).pdf](http://www.unicef.org/csr/files/UNICEF_Childrens_Online_Privacy_and_Freedom_of_Expression(1).pdf)> (children’s personal data merit specific protection)

^{xliiii} ILO, Protection of Workers’ personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).

^{xliiiii} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011; ILO, Protection of Workers’ personal data, An ILO Code of Practice, 1997, [available here](#).

^{xlv} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

^{xlvi} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

^{xlvii} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);

^{xlviii} ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);

^{xlix} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^l UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{li} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{lii} The policy commitment should also be approved at the most senior level of the business enterprise, while reflecting operational policies and procedures necessary to embed the policy throughout business operations. UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{liiii} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{liv} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{lv} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{lvi} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

^{lvii} UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011