



САНХҮҮ ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
ХУУЛЬ ЗҮЙН СУРГУУЛЬ

Хар үхэрт
Эрдэмбилэгтийн АРИУНБИЛЭГ

АЖИЛТНЫ ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ
АЛДАГДСАНААС ҮҮСЭХ ХОХИРЛЫГ
АРИЛГУУЛАХ ЭРХ ЗҮЙН АСУУДАЛ



Мэргэжлийн индекс
042101

Эрх Зүйн Бакалаврын Зэрэг
Горилсон
Дипломын Төсөл

Удирдсан
Ж.Хулан /МА/

Улаанбаатар. 2026



САНХҮҮ ЭДИЙН ЗАСГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
ХУУЛЬ ЗҮЙН СУРГУУЛЬ

Хар үхэрт
Эрдэмбилэгтийн АРИУНБИЛЭГ

АЖИЛТНЫ ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ
АЛДАГДСАНААС ҮҮСЭХ ХОХИРЛЫГ
АРИЛГУУЛАХ ЭРХ ЗҮЙН АСУУДАЛ



Мэргэжлийн индекс
042101

Эрх Зүйн Бакалаврын Зэрэг
Горилсон Дипломын Төсөл

Удирдагч: Ж.Хулан /МА/

Шүүмжлэгч: Д.Оюун /LLM/

ГАРЧГИЙН ТОВЬЁГ

МЭДЭГДЭХ ХУУДАС	i
ТАЛАРХАЛ	ii
ТОВЧ ХУРААНГУЙ	iii
ХҮСНЭГТЭН МЭДЭЭЛЛИЙН ЖАГСААЛТ	iv
ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ	v
НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР	vi
ОРШИЛ	1
I БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ОНОЛ, ЭРХ ЗҮЙН ҮНДЭС.....	4
1.1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай ойлголт	4
1.2. Монгол Улсын хууль тогтоомж дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын зохицуулалт 9	
II БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ АЛДАГДСАН ТОХИОЛДОЛД ҮҮСЭХ ХОХИРЛЫН ТУХАЙ.....	24
2.1. Ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд учирсан хохирлын тухай, шалтгаант нөхцөл	24
2.1.1. Ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд учирсан хохирлын ойлголт, хэлбэр.....	24
2.1.2. Ажилтанд хохирол учрахад нөлөөлөх шалтгаант нөхцөл	25
2.1.3. Ажил олгогчийн хариуцлага ба нөхөн төлбөрийн асуудал	26
2.2. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, үйлдвэрлэлийн ослыг тогтоох журам	29
2.3. Маргаан шүүхийн шийдвэрийн дүн шинжилгээ	30
ДҮГНЭЛТ	57
САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ	59
НОМ ЗҮЙ.....	60

МЭДЭГДЭХ ХУУДАС

Энэхүү дипломын төслийг өөрийн оюуны бүтээл болохыг баталгаажуулж, зохиогчийн эрхийн аливаа зөрчилгүй болохыг баталж байна. Энэхүү дипломын төслийн зохиогчийн эрх болон түүнд хамаарах эрхийг би дангаар эзэмшинэ.

Санхүү, Эдийн Засгийн Их Сургууль (СЭЗИС) энэхүү бүтээлийг сургалт, судалгаа, ашгийн бус зорилгоор, зохиогчийн эрхийн зөрчлөөс сэргийлэх үүднээс олон улсын creative commons attribution-noncommercial-noderivs (cc by-nc-nd) лицензийн дагуу ашиглах эрхтэй.

Нэр: Э.Ариунбилэг

Гарын үсэг:

Огноо: 2026/06/11

ТАЛАРХАЛ

Бакалаврын зэрэг хамгаалах энэхүү судалгааны ажлыг хийж гүйцэтгэхэд мэргэжлийн зөвлөгөө өгч, удирдаж ажилласан удирдагч багш Ж.Хуланд чин сэтгэлийн талархал илэрхийлье.

ТОВЧ ХУРААНГУЙ

Энэхүү дипломын ажил нь ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй алдагдсанаас үүсэх хохирлыг арилгахтай холбоотой эрх зүйн үндсэн асуудлыг судлахад чиглэсэн болно. Судалгааны хүрээнд Монгол Улсын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх хууль тогтоомжийн зохицуулалт, ажил олгогчийн эрх үүрэг, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, түүнээс үүдэн бий болох хохирол, нөхөн төлбөрийн асуудлыг шинжлэн судаллаа.

Судалгаагаар Монгол Улсад үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоо буурахгүй байгаа нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй, ажил олгогчийн хяналт сул, эрсдэлийн үнэлгээ болон урьдчилан сэргийлэх тогтолцоо дутмаг байгаатай холбоотой болох нь тогтоогдсон. Түүнчлэн ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх эрх зүйн зохицуулалт хуульд тусгагдсан хэдий ч бодит хэрэгжилтэд хүндрэлтэй асуудлууд байсаар байна.

Мөн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль болон түүний шинэчилсэн найруулгын төслийг харьцуулан судалж, шинэчилсэн найруулгад эрсдэлийн удирдлага, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тандалт, цахим мэдээллийн тогтолцоо зэрэг олон улсын жишигт нийцсэн зохицуулалтыг тусгасан нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тогтолцоог боловсронгуй болгоход ач холбогдолтой болохыг дүгнэв.

Судалгааны үр дүнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, ажил олгогчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог бэхжүүлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын талаарх сургалт, хяналтын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай гэж үзлээ.

Түлхүүр үгс: *Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, үйлдвэрлэлийн осол, нөхөн төлбөр*

ХҮСНЭГТЭН МЭДЭЭЛЛИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. 1 ХАБЭА-н хууль, шинэчилсэн найруулгын төслийн ХАБЭА-н талаар ажил олгогчийн эрх, үүргийг харьцуулсан нь.....	14
Хүснэгт 2. 1 Шүүхийн шийдвэрт хийсэн дүн шинжилгээ.....	31

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ**Товчлол****Тайлбар**

ХАБЭА

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй

ОУХБ

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага

НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР

Нэршил товчлол

Тайлбар

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал

Хөдөлмөрлөх явцад ажилтны эрүүл мэнд,
хөдөлмөрлөх чадварт сөрөг нөлөө үзүүлэх хүчин
зүйл нь зөвшөөрөгдөх хэмжээнээс илүүгүй байх
нөхцөл

Үйлдвэрлэлийн осол

Ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажилтан гэмтэх,
хөдөлмөрийн чадвараа алдах, амь насаа алдах
тохиолдол

Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин

Ажлын нөхцөл, хортой хүчин зүйлийн нөлөөгөөр
үүссэн өвчин

Ажил олгогч

Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажилтан ажиллуулж
байгаа этгээд

Нөхөн төлбөр

Учирсан хохирлыг арилгах зорилгоор олгож буй
мөнгөн төлбөр

Хөдөлмөр хамгаалал

Ажилтны эрүүл мэнд, амь насыг хамгаалахад
чиглэсэн цогц арга хэмжээ

Эрсдэлийн үнэлгээ

Ажлын байранд үүсэж болох аюул, эрсдэлийг
тодорхойлох үйл ажиллагаа

ОРШИЛ

Судалгааны сэдэв сонгосон үндэслэл

1990 оноос Монгол Улсад эдийн засаг, нийгмийн харилцааны суурь өөрчлөлтүүд өрнөж, чөлөөт зах зээлийн зарчимд тулгуурласан тогтолцоонд шилжих үйл явц эхэлсэн. Энэхүү шилжилтийн хүрээнд нийгмийн бүхий л салбарыг хамарсан шинэчлэл хэрэгжиж, зах зээлийн эдийн засгийн харилцаа төлөвшин хөгжих нөхцөл бүрдсэн байна. Энэхүү шилжилтийг аль болох богино хугацаанд даван туулж, эдийн засгийн өндөр хөгжилд хүргэх хүчин зүйлийн нэгэн хэсэг бол ажиллагсдын хөдөлмөрийн бүтээмж, тогтвор суурьшил, мэргэжлийн ур чадвар, үйлдвэрлэлийн үр ашгийг нэмэгдүүлж, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаа болон хөдөлмөрийн зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгож, ажиллах эрүүл, аюулгүй орчныг бүрдүүлэх явдал юм. Үүний нөлөөгөөр Монгол оронд хувийн жижиг бизнес эрхлэгчид олноор нэмэгдэж, хөдөлмөрийн уян хатан зохион байгуулалт болон хөдөлмөр эрхлэлтийн олон эдийн засгийн салбарууд нэмэгдэж, үйлдвэрлэл нэмэгдсэн ба үүнээс шалтгаалан үйлдвэрлэлийн шинэ эрсдэл, осол аюул дагалдах болов. Хөдөлмөрийн тааламжгүй нөхцөл, хамгаалах хэрэгслийн хангалтгүй байдал болон осол аюулаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ хангалтгүйгээс шалтгаалан Монгол Улсад үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний гаралт нэмэгдэж байна.

Сүүлийн жилүүдэд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоо буурахгүйгээр нэмэгдэх хандлагатай байгаа нь Монгол улсын Үндсэн хуулийн 16-р зүйлд заасан *“ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, эрүүл аюулгүй орчинд ажиллаж амьдрах эрхтэй”* гэсэн иргэний үндсэн эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг илтгэж, хүн ам, эдийн засагт ноцтой хохирол учруулсаар байна. Төр, түүний байгууллагын нэг чиг үүрэг бол үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг таслан зогсоох, хүний эрүүл мэнд, амь насанд учруулж буй сөрөг үр дагаврыг арилгахад чиглэсэн хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлэн түүний хэрэгжилтийг зохион байгуулахад чиглэгддэг боловч энэ нь бодит байдал дээр бүрэн дүүрэн хэрэгжиж чадахгүйгээр хүний алтан амь нас, эрүүл мэнд хохирсоор байна. Иймд ажлын байран дээр хамгийн чухал баримтлах ёстой Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангалттай сайн хангагдахгүй байна гэж үзэн энэхүү сэдвийг сонгох үндэслэл болсон юм.

Судалгааны ажлын зорилго, зорилт:

Энэхүү дипломын ажлын гол зорилго нь ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагад нийцсэн ажлын байранд ажиллах эрхийн эрх зүйн зохицуулалтыг судлах, үндсэн хууль, хууль тогтоомж, дүрэм журам, стандартын

хэрэгжилт, асуудлыг тодорхойлж, шийдэл гаргах явдал юм. Энэхүү зорилгоо хэрэгжүүлэхийн тулд дараах зорилтыг дэвшүүлсэн юм. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай ойлголт, түүний эрх зүйн зохицуулалт ба нийгэмд гүйцэтгэх үүрэг.
- Монгол Улсын хөдөлмөрийн хуульд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудлыг зохицуулсан байдал.
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын асуудлыг бусад оронтой харьцуулан судлах нь.
- Хувь хүн болон хуулийн этгээдийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг судлах нь.
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын биелэлтэд тавих хяналт.
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг боловсронгуй болгох зэрэг болно.

Сэдвийн судлагдсан байдал:

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлын хүрээнд Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас 2020 онд “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний нийгэм, эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө” сэдэвт судалгааг хийсэн бөгөөд мөн тухайн онд тус салбарын багш, судлаачид болон аж ахуйн нэгж, байгууллагын ХАБЭА-г хариуцсан ажилтнуудын дунд зохион байгуулагдсан эрдэм шинжилгээний хурал, хуульчдын оролцоотой ярилцлага, нэвтрүүлгүүд хийгдсэн байдаг.

Судалгааны ажлын хувьд:

- А.Урангуа. *Монгол улс дахь хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны өнөөгийн төлөв байдал*. Магистрын дипломын ажил. УБ хот. 2011 он.
- Г.Нямгарав. *Нүүрс тээвэрлэгч жолооч нарын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйг сайжруулахад нийгмийн ажлын үүрэг оролцоо*. Магистрын дипломын ажил. УБ хот. 2013 он.
- Б.Баясгалан. *Барилгын салбар дахь хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны эрүүгийн эрх зүйн зарим асуудал*. Магистрын дипломын ажил. УБ хот. 2017 он.

Судалгааны арга зүй:

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын эрх зүйн асуудал нь эрх зүйн хэм хэмжээний зохицуулалтын хувьд төдийгүй түүний хэрэгжилт нь олон улсын болон Монгол улсын анхаарал татсан асуудал мөн. Иймээс энэ асуудлаар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал Монгол Улсад хууль тогтоомжуудын хүрээнд хэрхэн зохицуулагдаж байсныг олон улсын конвенц, эрх зүйн хувьд түүхчлэн судлах, Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хууль тогтоомж болон Монгол улсын хууль тогтоомжуудад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх зохицуулалтыг харьцуулах дүн шинжилгээ хийж, нэгтгэн дүгнэх аргыг тус тус хэрэглэв.

Дээрх судалгааны аргад тулгуурлан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжид зохих дүн шинжилгээ хийн өөрийн санал, дүгнэлтийг гаргах зэргээр судалгааг гүйцэтгэв.

1 БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ОНОЛ, ЭРХ ЗҮЙН ҮНДЭС

1.1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай ойлголт

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт “...хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах...”¹ эрхтэй ба иргэд эрхээ эдлэх нөхцөлийг ажил олгогч бүрдүүлэх үүргийг хүлээдэг. Манай эрдэмтэн судлаачид хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны нэр томъёоны талаар өөр өөрсдийн зүгээс тайлбарласан байдаг. Хөдөлмөр хамгаалал гэдэг нь хөдөлмөрийн аюулгүй нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн эдийн засаг, эмнэлэг ариун цэвэр, техник, зохион байгуулалтын арга хэмжээ болон тэдгээрийг зохицуулах эрх зүйн хэм хэмжээнээс бүрдэх цогц тогтолцоо юм²(Л.Баасан, 2024, 308-р тал). Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа гэдэг нь үйлдвэрлэл, үйлчилгээний явцад ажилтны эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн чадварт сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлт хүчин зүйлсээс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн эдийн засаг, техник технологи болон зохион байгуулалтын арга хэмжээний нийлбэр юм.³(Ч.Авдай, 2006, 13-р тал).

Эндээс үзэхэд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа буюу аюулгүй байдал гэдэг нь ажил олгогчийн зүгээс ажилтны эрүүл мэнд, амь насыг хамгаалах, хөдөлмөрийн явцад үүсж болох аюул, ослоос урьдчилан сэргийлэх зорилгоор хэрэгжүүлдэг эдийн засаг, техник технологийн, эрх зүй, зохион байгуулалт, эрүүл ахуй, нийгмийн хамгааллын цогц арга хэмжээний тогтолцоо юм.

Хөдөлмөр хамгаалал нь Монгол Улсын Үндсэн Хуульд заагдсан Монгол Улсын “иргэн хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах эрх”-ийн хэрэгжилтийг хангахад чиглэж, ажилтны хөдөлмөрийн бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, урт хугацаанд үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхийн зэрэгцээ хөдөлмөртэй холбоотой осол, гэмтлээс урьдчилан сэргийлэхэд оршино. Мөн хөдөлмөр хамгааллын хэм хэмжээгээр ажилтныг хамгаалах тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгсэл болон осол, гэмтлээс сэргийлэх бусад арга хэмжээг

¹ Монгол улсын Үндсэн хууль, 1992 он, 16 дугаар зүйлийн 16.4 дэх “... хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах” хэсэг.

² Лэгдэнгийн Баасан, Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй, (3 хэвлэл), (Улаанбаатар: Си ис пи принтинг, 2010), 308-р тал.

³ Чилхаажавын Авдай, Ц.Батнасан, Ж.Гэрэлхүү, Д.Дамдинсүрэн, Ц.Дэнсмаа, Х.Нялхай, Ж.Нарангэрэл, Л.Удвал, Я.Цогтоо, Ж.Цэгмид, Д.Энхжаргал, Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй, (Улаанбаатар: ШУТИС хэвлэл, 2006), 13-р тал,

зохицуулдаг бөгөөд эдгээр нь ажил, амралтын цагийн оновчтой зохион байгуулалтад чухал нөлөө үзүүлдэг.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааны салшгүй хэсэг болох хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлыг зохицуулах зорилгоор "Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай" бие даасан хуулийг 2008 оны 5 дугаар сарын 22-ны өдөр Монгол Улсын Их Хурлаас батлан гаргасан юм. Энэхүү хуулиар үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх, тэдгээрийн эрсдэлийг бууруулах зорилгоор ажил олгогч нь ажлын байр бүрт эрсдэлийн үнэлгээ хийх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг мөрдүүлэх, сургалт, зааварчилгааг тогтмол зохион байгуулах үүрэгтэй болохыг тодорхойлсон бөгөөд ажил олгогч нь уг чиглэлд шууд хариуцлага хүлээж, ажилтан болон иргэнийг эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхээр зохицуулсан. Мөн уг хуулиар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд төрийн болон олон нийтийн хяналт, түүнчлэн аж ахуйн нэгж, байгууллагын дотоод хяналтын тогтолцоог бүрдүүлсэн байна. Хууль батлагдсанаар түүнийг зөв хэрэглэх, хэрэгжилтийг хангах шаардлага ажил олгогчдын өмнө тавигдах болсон юм.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд зааснаар:

- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал гэж хөдөлмөрлөх явцад хүний эрүүл мэнд, хөдөлмөрлөх чадварт үйлдвэрлэлийн аюултай, хортой хүчин зүйлийн нөлөөллийн түвшин нь эрүүл ахуйн зөвшөөрөгдсөн хэмжээнээс хэтрээгүй байхыг
- Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй гэж хөдөлмөрлөх явцад хими, физик, биологийн хүчин зүйлээс шалтгаалан хүний бие махбод, мэдрэл сэтгэхүйд өөрчлөлт орж өвчлөх, хөдөлмөрийн чадвараа түр болон бүрэн алдахаас урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг хэлнэ хэмээн хуульчилсан ба хуулийн хүрээнд дээрх байдлаар тодорхойлдог байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлыг хуульчлан зохицуулснаар хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтнуудын хөдөлмөр хамгааллыг бэхжүүлэх, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх эрх зүйн үндэс бүрдсэн байна. Гэвч бодит практикт ажилтнууд хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллах, улмаар үйлдвэрлэлийн осолд өртөж хөдөлмөрийн чадвараа алдах, хурц хордлогод өртөх, цаашлаад амь насаа алдах тохиолдол бүрэн арилж чадаагүй хэвээр байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах, хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах болон холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих үүргийг ажил олгогч шууд хариуцах бөгөөд энэхүү үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд үүсэх үр дагаврыг мөн хариуцна. Түүнчлэн “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай” хуульд зааснаар ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтныг ажиллуулах үүрэгтэй бөгөөд уг ажилтныг энэ чиглэлээр мэргэшсэн, эсхүл зохих мэргэжил эзэмшсэн хүний нөөцөөс сонгон томилно. Томилогдсон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн ажилтан нь ажил олгогчийн шууд удирдлага дор ажиллаж, тухайн байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, хяналт тавих үүргийг хүлээнэ.

Хуульд зааснаар аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөл болон орон тооны ажилтныг ажиллуулахтай холбоотой норматив шаардлага, зөвлөлийн үлгэрчилсэн дүрэм, ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтын загварыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага тогтоон хэрэгжүүлдэг байна. Энэ нь байгууллагын түвшинд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг нэг мөр, стандартчилагдсан байдлаар хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлж байгаа юм. Гэвч ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах үүргээ бүрэн биелүүлээгүйгээс ажилтнууд хөдөлмөрийн чадвараа алдах, бие эрхтний гэмтэл авах, улмаар амь насаа алдах зэрэг сөрөг үр дагавар амьдралд гарсаар байна. Ийм тохиолдолд хариуцлага хүлээх субъект нь тухайн нөхцөл байдлаас шалтгаалан ажил олгогч болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтан байх боломжтой гэж олон улсын болон үндэсний практикт үздэг байна⁴(www.ilo.org, гарын авлага) “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй гарын авлага” 2010 он”. Иймд шинээр батлагдсан “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай” хуулиар хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан ажилтанд тухайн чиглэлийн бус ажил, үүрэг давхар гүйцэтгүүлэхийг хориглох зохицуулалтыг тусгасан бөгөөд энэ нь түүний үндсэн чиг үүргийг мэргэжлийн түвшинд хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж байна. Үүний үр дүнд хөдөлмөрийн харилцааны бүх салбарт хөдөлмөр хамгаалал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангах илүү тодорхой, эрх зүйн баталгаатай орчин бүрдэх үндэс тавигдсан байна.

⁴ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй гарын авлага. 2010, www.ilo.org”

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, хөдөлмөр хамгааллын чиглэлээр аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад эрх бүхий байгууллагууд хяналт, шалгалтын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг бөгөөд энэ нь захиргааны хяналтын хэлбэрт хамаарна. Захиргааны хяналт нь төрийн эрх бүхий байгууллагаас тодорхой салбарын хүрээнд хууль тогтоомж болон түүнийг үндэслэн баталсан нийтээр дагаж мөрдөх тусгай журмын хэрэгжилтийг хянах зорилгоор хуульд заасан эрх бүхий мэргэжлийн байгууллага, хяналтын нэгжүүдийн хэрэгжүүлдэг үйл ажиллагаа юм.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг ямар нөхцөлд тооцох талаар Засгийн газрын 2000 оны 107 дугаар тогтоолоор батлагдсан "Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг судлан бүртгэх комисс"-ын дүрмээр зохицуулдаг⁵ (Л.Баасан, 2024, 107-р тал). Тус дүрэмд заасны дагуу үйлдвэрлэлийн осолд дараах нөхцөлд гарсан ослууд хамаарна. Үүнд:

- Ажилтан албан үндсэн болон туслах ажлын байранд, мөн томилолтоор эсвэл гэрээ хэлэлцээрийн дагуу өөр газар ажил үүргээ гүйцэтгэж байх хугацаанд, түүнчлэн ажлын байр хооронд болон нэгжүүдийн хооронд зорчих үед тээврийн хэрэгсэл, ердийн хөсөг эсвэл явганаар явж байхдаа осолд өртсөн тохиолдол,
- Ажлын байраа орхих боломжгүй ажил үүрэг гүйцэтгэж байх үед ажлын байрандаа амрах, ажлын өмнө болон дараа багаж хэрэгсэл эмхлэх, ажлын хувцас солих, усанд орох, ажил хүлээлцэх явцад гарсан осол,
- Ажилдаа ирэх болон буцах замд явганаар эсвэл тээврийн хэрэгслээр зорчиж байх үед гарсан осол / гэр болон ажлын байр хоорондын чиглэл, цаг хугацааг үндэслэн тогтооно/
- Үндсэн ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед байгаль, цаг уурын гэнэтийн аюул, гал, усны осол, цацраг идэвхт болон химийн бодисын нөлөөлөл, мөн хорхой шавьж, мал амьтны халдлагад өртсөнөөс үүдэлтэй осол,
- Гоц халдварт өвчний голомтод ажиллаж байх үед үүссэн осол зэрэг болно.

Харин дараах нөхцөлд үүссэн ослыг үйлдвэрлэлийн осолд тооцохгүй. Үүнд:

- Ажил олгогчийн зөвшөөрөлгүйгээр үндсэн үүрэгт ажлаас өөр ажил гүйцэтгэж байх үед гарсан осол;

⁵ Лэгдэнгийн Баасан, Хөдөлмөрийн эрх зүй гарын авлага, (Улаанбаатар: Соёмбо принтин, 2007), 107-р тал,

- Ажлын байранд согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэсэнтэй холбоотойгоор үүссэн осол;
- Ажлын байраа зөвшөөрөлгүй орхисон, эсхүл аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа авсан боловч хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын дүрэм, горимыг ноцтой зөрчсөнөөс шалтгаалан гарсан осол зэрэг болно.

Ажилтан хөдөлмөрийн үүргээ гүйцэтгэх явцад үйлдвэрлэлийн осолд өртөж хөдөлмөрийн чадвараа алдах тохиолдолд ажил олгогч нь хөдөлмөр хамгааллын шаардлагад нийцсэн, хэвийн ажиллагаатай ажлын нөхцөлөөр хангах үүргээ биелүүлээгүйтэй холбоотой хариуцлага үүсдэг. Ийм нөхцөлд ажилтан хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн буюу хэсэгчлэн алдах, эсхүл амь насаа алдах тохиолдолд түүнд болон нас барсан ажилтны гэр бүлийн гишүүдэд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан хэмжээгээр ажил олгогч нөхөн төлбөр олгох үүрэгтэй байдаг. Тухайлбал, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйлийн 125.1 дэх хэсгийн 125.1.1-д *"үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 хүртэл хувиар алдсан бол тав дахин, 30-50 хүртэл хувиар алдсан бол долоо дахин, 50-70 хүртэл хувиар алдсан бол ес дахин, 70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол 18 дахин"*⁶, мөн хуулийн 125 дугаар зүйлийн 125.1 дэх зүйлийн 125.1.2-д *"үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан бол 36 дахин"*⁷ нэмэгдүүлсэн нөхөн төлбөрийг олгохоор зохицуулсан байна. Эдгээр нөхөн төлбөр нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогод өртсөн эсэх, мөн тухайн ажилтан даатгалд хамрагдсан эсэхээс үл хамааран нэг удаагийн шинжтэйгээр

⁶ Хөдөлмөрийн тухай хууль, (2021)- ийн 125 дугаар зүйлийн 125.1 дэх хэсгийн 125.1.1-д *"үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 хүртэл хувиар алдсан бол тав дахин, 30-50 хүртэл хувиар алдсан бол долоо дахин, 50-70 хүртэл хувиар алдсан бол ес дахин, 70 ба түүнээс дээш хувиар алдсан бол 18 дахин"* заалт,

⁷ Хөдөлмөрийн тухай хууль, (2021)- ийн 125 дугаар зүйлийн 125.1 дэх зүйлийн 125.1.2-д *"үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан бол 36 дахин"* заалт,

олгогдох бөгөөд нэмэлт төлбөр олгох эсэхийг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам болон бусад дотоод зохицуулалтаар шийдвэрлэдэг.

Монгол Улс Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн орны хувьд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлийн олон улсын конвенцуудад нэгдэн орсон бөгөөд үүний дотор “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай” 155 дугаар конвенц нь үндэсний түвшинд энэ чиглэлийн бодлого, зохион байгуулалтын эрх зүйн суурийг бүрдүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлсэн байна. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага нь нийгмийн түншлэлийн гурван талт зарчмын хүрээнд хамтран ажилладаг байна.

1.2. Монгол Улсын хууль тогтоомж дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын зохицуулалт

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.4 дэх хэсэгт *“иргэд хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, хөдөлмөрийн чадвар алдах, хүүхэд төрүүлэх, асрах болон хуульд заасан бусад тохиолдолд эд, мөнгөний тусламж авах, эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрхтэй”*⁸ гэж заасан.

Үндсэн хуулиар баталгаажсан эрхийн хэрэгжилтийг Хөдөлмөрийн тухай хууль болон “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай” хуулиар голлон хангаж хэрэгжүүлдэг бөгөөд түүнчлэн бусад холбогдох хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн эрүүл ахуйтай холбоотой зарим асуудлыг тусгайлан зохицуулсан байдаг. Иймд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн харилцааг зохицуулахад дараах хууль тогтоомжууд үндсэн эрх зүйн үндэс болж хэрэглэгддэг байна. Үүнд:

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлыг зохицуулдаг гол хуулиуд

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль,
2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй хууль

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн асуудлыг зохицуулахад оролцдог бусад хуулиуд

1. Нийгмийн даатгалын тухай хууль,
2. Нийгмийн даатгалын сангаас үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль,

⁸ Монгол улсын Үндсэн хууль, 1992 он, 16 дугаар зүйлийн 16.4 дэх “... хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах” хэсэг,

3. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох, тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль,
4. Төрийн хяналт шалгалтын тухай хууль,
5. Зөрчлийн тухай хууль,
6. Эрүүл ахуйн тухай хууль,
7. Эрүүл мэндийн тухай хууль,
8. Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн гол хуулиуд:

- **Хөдөлмөрийн тухай хуульд.** Хөдөлмөрийн харилцаатай уялдан үүсдэг хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн асуудлыг зохицуулахад Хөдөлмөрийн тухай хууль чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Тус хуульд ажил олгогчийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн чиглэлээр хүлээх үүрэг, ажилтны эрх, ажил, амралтын цагийн зохицуулалт, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас үүсэх хохирлын нөхөн төлбөр, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтны хөдөлмөр эрхлэлт, эрүүл мэндийн хамгаалалтай холбоотой харилцааг тусган зохицуулсан байдаг.
- **Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд.** Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгагдсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн зохицуулалтыг нарийвчлан хэрэгжүүлэх зорилгоор бие даасан хууль батлагдсан. Энэхүү хууль нь иргэдийг эрүүл, аюулгүй хөдөлмөрийн орчноор хангах, үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх төрийн бодлого, зарчим, нийтлэг шаардлагыг тогтоохоос гадна ХАБЭА-н удирдлага, зохион байгуулалт, хяналтын тогтолцоо, мөн төр, ажил олгогч болон ажилтны эрх, үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний санхүүжилтийн зохицуулалтыг тусгасан байна.

2008 онд уг бие даасан хууль батлагдсанаас хойш хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоо, ХАБЭА хариуцсан ажилтан болон зөвлөлийн чиг үүрэг, мөн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх зардлын ангиллыг тодорхой болгох чиглэлээр 2012 болон 2015 онуудад томоохон нэмэлт, өөрчлөлтүүд хийгдсэн байна. Харин 2025 онд тус хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг 7 бүлэгтэйгээр боловсруулсан байна.

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 шинэчлэн боловсронгуй

болгож, үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх зорилт тусгагдсан бол Засгийн газрын 2024–2028 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн 2.1.2.11-д хөдөлмөр, нийгмийн гурван талт түншлэлд тулгуурлан ХАБЭА-н үндэсний тогтолцоог сайжруулах, 2.1.1.16-д эрэгтэйчүүдийн давамгайл ажилладаг салбаруудад урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог бэхжүүлж, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийг бууруулах зорилтууд тус тус дэвшүүлсэн⁹(<https://mlsp.gov.mn/>, 2025).

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг шинэчлэн боловсруулах хэрэгцээ шаардлагыг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1 дэх хэсэгт заасны дагуу урьдчилан тандан судалсны үндсэн дээр дараах байдлаар тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

1. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой конвенцууд нь “Occupational Safety and Health” буюу хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд гэсэн өргөн хүрээний агуулгаар тодорхойлогддог бөгөөд олон улс орнууд ч энэ нэршлийг ашиглан хууль тогтоомжоо батлан хэрэгжүүлж байна. Түүнчлэн Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2021 оны шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нэр томъёог олон улсын жишигт нийцүүлэн “хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд” болгон шинэчлэн тодорхойлж, ажил олгогчийн үүргийг илүү тодорхой болгосон. Иймээс хуулийн нэршлийг олон улсын стандарттай уялдуулах шаардлагын хүрээнд шинэчилж, “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хууль” гэж томъёолох үндэслэл бүрдэж байна.
2. Монгол Улсын Засгийн газраас хэрэгжүүлж буй бүтээн байгуулалт, эдийн засгийн өсөлтийн нөлөөгөөр ажиллах хүчний хэрэгцээ 2035 он гэхэд 19.1 хувиар өсөхөөр тооцоологдсон бөгөөд үүнээс эрсдэл өндөртэй уул уурхай, олборлолт, боловсруулах үйлдвэр болон барилгын салбарт тус тус мэдэгдэхүйц өсөлт гарахаар байна. Нийт хүн амын 39 хувь нь ажиллах хүчинд хамрагддаг бөгөөд

⁹ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал, 2025, <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/2.%20%D0%A5%D0%90%D0%91%D0%AD%D0%9C-%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D1%85%D1%83%D1%83%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D2%AE%D0%B7%D1%8D%D0%BB%20%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%82%D0%BB%D0%B0%D0%BB%20-2025.pdf>,

ажил хөдөлмөр эрхэлж буй иргэдийн 41 хувь буюу 521 мянга орчим хүн эрсдэл өндөртэй салбарт ажиллаж байна. Мөн 1972–2024 оны хооронд улсын хэмжээнд 10,359 хүн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан бол сүүлийн 5 жилийн хугацаанд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын 2,125 тохиолдол бүртгэгдэж, 275 хүн амь насаа алдсан байна¹⁰ (<https://mlsp.gov.mn/>, 2025).

Хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн зохицуулалтын агуулга нь хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн хүрээнээс илүү өргөн хүрээг хамардаг бөгөөд энэ нь ажилтны эрүүл мэндийн урьдчилан сэргийлэх үзлэг, тандалт, ажил мэргэжлийн тохироо, сэргээн засах тусламж үйлчилгээ зэрэг асуудлыг багтаадаг. Иймээс уг зохицуулалтыг олон улсын конвенц, стандарттай уялдуулан боловсронгуй болгож, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг эрт илрүүлэх, хөдөлмөрийн чадвар алдалтаас урьдчилан сэргийлэх үр нөлөөг нэмэгдүүлэх шаардлага тулгарч байна. Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлагыг илүү тодорхой болгох хүрээнд өндөрт ажиллах нөхцөл, хязгаарлагдмал орчин, химийн болон биологийн эрсдэл, эргономик болон нийгэм-сэтгэл зүйн хүчин зүйлсийн зохицуулалтыг шинээр тодорхойлох хэрэгцээ үүсээд байна.

3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний тогтолцоо бүрэн цогц хэлбэрээр бүрдээгүй, санхүүжилтийн эх үүсвэр, мэргэжлийн байгууллагын чиг үүрэг, хариуцлага болон салбар хоорондын уялдаа хангалттай тодорхойлогдоогүй байгаа нь жижиг, дунд үйлдвэрлэл болон албан бус салбарт ажиллагсдын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал зохицуулалтгүй үлдэхэд хүргэж, хууль хэрэгжилтэд сөргөөр нөлөөлж байна. Энэ хүрээнд Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас олон улсын системийн инженерчлэлийн аргачлалд тулгуурлан салбарын хууль тогтоомжид системийн шинжилгээ хийлгэсэн бөгөөд уг шинжилгээгээр хуулийн

¹⁰ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал, 2025, <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/2.%20%D0%A5%D0%90%D0%91%D0%AD%D0%9C-%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D1%85%D1%83%D1%83%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D2%AE%D0%B7%D1%8D%D0%BB%20%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%82%D0%BB%D0%B0%D0%BB%20-2025.pdf>”

зорилгыг үр дүнд суурилсан байдлаар тодорхойлох, оролцогч талуудын эрх үүргийг ангилах, хэмжигдэхүйц үр дүн болон эргэх холбоог сайжруулах шаардлагатай гэж дүгнэсэн байна. Мөн системийн шинжилгээний үр дүнгээр хуулийн системийн шаардлагууд 60.7 хувийн хангалттай түвшинд байна гэж үнэлжээ¹¹(<https://mlsp.gov.mn/>, 2025).

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн салбарын хөгжлийн чиг хандлага болон олон улсын гэрээ, конвенцын шаардлагад нийцүүлэн “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай” хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулж, ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг ажлын байрны сөрөг хүчин зүйлээс хамгаалах, үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог бэхжүүлэх зорилгоор бүтцийн шинэ зохицуулалтуудыг тусгасан байна. Уг төслийг 7 бүлэгтэйгээр боловсруулсан бөгөөд батлагдсанаар үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгал, хяналт, цахимжилт, салбар дундын уялдаа, мэргэжлийн холбоодын оролцоо зэрэг харилцааг илүү тодорхой болгож, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн үндэсний нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлэх нөхцөл бүрдэхээр байна.

¹¹ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал, 2025, <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/2.%20%D0%A5%D0%90%D0%91%D0%AD%D0%9C-%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D1%85%D1%83%D1%83%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D2%AE%D0%B7%D1%8D%D0%BB%20%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%82%D0%BB%D0%B0%D0%BB%20-2025.pdf>”

Хүснэгт 1. 1 ХАБЭА-н хууль, шинэчилсэн найруулгын төслийн ХАБЭА-н талаар ажил олгогчийн эрх, үүргийг харьцуулсан нь.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар ажил олгогчийн эрх, үүрэг”	Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар ажил олгогчийн эрх, үүрэг”
28.2. Ажил олгогч нь дараах эрхтэй байна:	40.1. Ажил олгогч нь дараах нийтлэг эрхтэй байна:
28.2.1. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан зөвлөл байгуулах, ажилтныг ажилд томилох, ажлаас чөлөөлөх;	40.1.1. энэ хуулийн 36 дугаар зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан ажилтныг томилох, чөлөөлөх, бүтэц, орон тооны бус зөвлөл байгуулах;
28.2.2. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, түүний төсөв, зардлыг баталж, хэрэгжүүлэх;	40.1.2. ажлын байрны онцлогт нийцсэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаарх хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээг баталж, мөрдүүлэх;
28.2.3. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журмыг зөрчсөн ажилтанд энэ хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хууль, байгууллагын дотоод журамд заасан хариуцлага хүлээлгэх.	40.1.3. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн дүрэм, журмыг зөрчсөн ажилтанд энэ хууль болон Хөдөлмөрийн тухай хууль, байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээнд заасан хариуцлага хүлээлгэх;
	40.1.4.хоёр ба түүнээс дээш гүйцэтгэгчтэй ажил, үйлчилгээ үзүүлж байгаа бол захиалагч, ерөнхий болон бусад гүйцэтгэгчээс ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлагыг хангаж ажиллахыг шаардах;
	40.1.5.хууль тогтоомжид заасан бусад.

28.1.Ажил олгогч нь дараах үүрэгтэй байна:	40.2.Ажил олгогч нь дараах нийтлэг үүрэгтэй байна:
28.1.1.үйлдвэрлэлийн явцад бий болсон хими, физик, биологийн хүчин зүйл нь ажлын байрны хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, байгаль орчинд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэх, техник, зохион байгуулалтын арга хэмжээ авах;	40.2.1.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлага хангасан ажлын байрны нөхцөлийг бүрдүүлэх инженер технологи, удирдлага зохион байгуулалт, хувь хүнд чиглэсэн арга хэмжээг шат дараатай хэрэгжүүлэх удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн төлөвлөгөөг боловсруулж хэрэгжүүлэх;
28.1.2.үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны явцад хүний амь нас, эрүүл мэндэд сөрөг аюултай нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд уг үйл ажиллагааг яаралтай зогсоож, аюултай нөхцөл байдлыг шуурхай арилгах;	40.2.2.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлагыг хангуулах, ажил хөдөлмөртэй холбоотой осол, бэртэл, гэмтэл, өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнд шаардагдах зардлыг баталж, зарцуулах;
28.1.3.хөдөлмөр эрхлэлтийн явцад гарч болзошгүй осол, бэртэл, өвчлөлөөс ажилтныг хамгаалах хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлэх;	40.2.3.үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны явцад хүний амь нас, эрүүл мэндэд аюултай нөхцөл үүссэн тохиолдолд уг үйл ажиллагааг яаралтай зогсоож, аюулыг шуурхай арилгах;
28.1.4.ажлын байранд учирч болзошгүй аюулыг илрүүлэх, тогтоох, үнэлэх, бууруулах, арилгах зорилгоор эрсдэлийн үнэлгээ хийх;	40.2.4.ажлын байрны хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн эрсдэлийг үнэлэх, бууруулах, арилгах, уг үйл ажиллагаанд удирдах ажилтан, ажилтны төлөөллийг томилж ажиллуулах;
28.1.5.ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээг хийлгэх;	40.2.5.эрсдэлтэй ажлын байранд аюулыг анхааруулах, хориглох, сануулах, заах тэмдэг, санамж байрлуулах, аюулыг тусгаарлах хаалт,

	хашилт, дохиоллын систем байршуулж, тэмдэглэгээ хийх;
28.1.6.ажлын байрны онцлогт нийцсэн дүрэм, заавар, журам баталж, мөрдүүлэх;	40.2.6.ажлын байрны хөдөлмөрийн нөхцөлийн үнэлгээ хийлгэх;
28.1.7.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар шаардлагатай мэдлэгийг эзэмшсэн байх;	40.2.7.ажлын байрны хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн нөхцөл болон ажилтны хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэгт үндэслэн хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тандалтыг зохион байгуулах;
28.1.8.аюулгүй ажиллагааны мэдлэг олгох сургалт явуулах, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаархи мэдлэгийг жил бүр шалгах, аюулгүй ажиллагааны зааварчилга өгөх, сургалтад хамрагдаагүй, зааварчилгаа аваагүй, шалгалт өгөөгүй ажилтнаар ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхгүй байх;	40.2.8.ажил олгогчид зориулсан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтад хамрагдах;
28.1.9.хөдөлмөрийн аюултай, хортой нөхцөлд ажил үүрэг гүйцэтгэдэг ажилтныг хор саармагжуулах бодис, хүнсний бүтээгдэхүүн, хоолоор үнэгүй хангах;	40.2.9.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтад хамрагдаж, шаардлагатай мэдлэг, дадлыг эзэмшсэн, аюулгүй ажиллах зааварчилгаа авсан, хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэгт хамрагдсан ажилтнаар ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх;
28.1.10.хэт халуун буюу хүйтэн, салхитай, хур тунадастай зэрэг задгай газар, халаалтгүй байранд ажиллаж байгаа ажилтныг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартын дагуу түр завсарлагын үед амрах, дулаацах, хоргодох зориулалтаар тоноглож тохижуулсан ахуйн байраар хангах;	40.2.10.үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, аюултай тохиолдлын талаар тэмдэглэл, бусад шаардлагатай мэдээллийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлагын цахим системд илгээх;

28.1.11.үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тоон мэдээллийн талаар тэмдэглэл хөтөлж, холбогдох байгууллагад мэдээлж байх;	40.2.11.үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу нөхөн төлбөр олгох.
28.1.12. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих эрх бүхий этгээдийг ажлын байранд саадгүй нэвтрүүлэх;	40.2.12.хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих эрх бүхий этгээдийг ажлын байранд саадгүй нэвтрүүлэх, албан шаардлага, албан даалгаврыг биелүүлэх;
28.1.13. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжийг зөрчсөн талаар илэрсэн зөрчил, дутагдал, эрх бүхий этгээдийн гаргасан шаардлага, дүгнэлтийн дагуу тодорхой арга хэмжээ авч, эргэж мэдэгдэх;	40.2.13.хууль тогтоомжид заасан бусад.
28.1.14. хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн нөхцөлийг хангах арга хэмжээ, түүнд шаардагдах хөрөнгийг жил бүрийн төсөв, төлөвлөгөө, хамтын гэрээнд тусгаж, зориулалтаар нь зарцуулах;	
28.1.15. үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, хурц хордлогын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу нөхөн төлбөр олгох;	
28.1.16. Энэ хуулийн 4.1.2, 4.1.3, 4.1.6-д заасан этгээд нь өөрийн ажиллагсадын аюулгүй, эрүүл ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй.	

Захиалагч, ерөнхий болон туслан гүйцэтгэгч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандартыг хангах, болзошгүй тохиолдлоос урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх, амь нас, эрүүл мэндийн даатгалд хамруулах зэрэгт зайлшгүй шаардагдах хөрөнгө, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаар харилцан хүлээх үүрэг, хариуцлагыг гэрээнд тодорхой тусгана. Хэрэв гэрээнд энэ талаар тусгаагүй бол тухайн асуудлыг ерөнхий гүйцэтгэгч хариуцна.	Захиалагч, ерөнхий болон туслан гүйцэтгэгч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлагыг хангах урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх, амь нас, эрүүл мэндийн даатгалд хамруулах зэрэгт зайлшгүй шаардагдах хөрөнгө, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаар харилцан хүлээх үүрэг, хариуцлагыг гэрээнд тодорхой тусгана. Хэрэв гэрээнд энэ талаар тусгаагүй бол тухайн асуудлыг ерөнхий гүйцэтгэгч хариуцна.
--	---

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 40 дүгээр зүйл болон ХАБЭА хуулийн 28 дугаар зүйлд ажил олгогчийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх эрх, үүргийг тус тус зохицуулсан ба эдгээр зохицуулалтыг харьцуулан үзэхэд шинэчилсэн найруулга нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлагын тогтолцоог олон улсын чиг хандлагад нийцүүлэн илүү боловсронгуй болгосон байна. Шинэчилсэн найруулгын 40.2.1-д ажил олгогч нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн шаардлага хангасан ажлын байрны нөхцөлийг бүрдүүлэх, инженер технологийн болон зохион байгуулалтын арга хэмжээг үе шаттай хэрэгжүүлэх, удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлэх, төлөвлөгөө боловсруулан хэрэгжүүлэх үүрэгтэй байхаар тусгасан. Харин хуулийн 28.1.3-т зөвхөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлэх талаар ерөнхий байдлаар зохицуулж байсан бөгөөд шинэчилсэн найруулга нь илүү дэлгэрэнгүй, системтэй зохицуулалт болсон байна.

Мөн шинэчилсэн найруулгад эрсдэлийн удирдлагын асуудлыг илүү нарийвчлан тусгасан. Тухайлбал, 40.2.4-т ажлын байрны эрсдэлийг үнэлэх, бууруулах, арилгах, тухайн үйл ажиллагаанд удирдах ажилтан болон ажилтны төлөөллийг оролцуулах талаар зохицуулсан нь ХАБЭА хуулийн 28.1.4-т зөвхөн эрсдэлийн үнэлгээ хийх талаар заасан

байсан бол шинэчилсэн найруулга нь эрсдэлийг удирдах цогц үйл ажиллагааг хамруулан аюулын мэдээлэл, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг илүү тодорхой болгосон байна. Тухайлбал, 40.2.5-д эрсдэлтэй ажлын байранд анхааруулах болон хориглох тэмдэг, дохиоллын систем, хаалт, хашилт байрлуулах талаар тусгасан нь ажилтны аюулгүй орчинд ажиллах эрхийг хангахад чиглэсэн чухал зохицуулалт болжээ.

Шинэчилсэн найруулгад хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тандалт, цахим мэдээллийн тогтолцоог шинээр тусгасан нь онцлог юм. 40.2.7-д хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үзлэгт үндэслэн эрүүл мэндийн тандалт зохион байгуулах, 40.2.10-д үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний мэдээллийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлагын цахим системд илгээх талаар заасан нь орчин үеийн хяналт, мэдээллийн технологийг ашиглах зохицуулалт болсон байна.

Нөгөө талаас, ХАБЭА хуулийн 28.1.9, 28.1.10-г ажилтныг хор саармагжуулах хүнсээр хангах, цаг агаарын хүндрэлтэй нөхцөлд ажиллаж буй ажилтанд амрах, дулаацах байр гаргаж өгөх зэрэг хөдөлмөр хамгааллын тодорхой арга хэмжээг нарийвчлан зохицуулсан байсан бол шинэчилсэн найруулгад эдгээр асуудлыг салбарын стандарт болон бусад зохицуулалтаар шийдвэрлэх боломжтой байдлаар ерөнхийлөн тусгасан байна.

Хоёр хуулийн аль алинд нь захиалагч, ерөнхий болон туслан гүйцэтгэгчийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаар харилцан хүлээх үүрэг, хариуцлагыг гэрээнд тусгах шаардлагыг заасан боловч шинэчилсэн найруулгад урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, даатгал, нөхөн төлбөрийн асуудлыг илүү дэлгэрэнгүй тусгаж өгсөн нь практик хэрэглээг сайжруулах ач холбогдолтой.

Иймээс шинэчилсэн найруулгын 40 дүгээр зүйл нь өмнөх зохицуулалттай харьцуулахад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлагыг илүү системтэй, урьдчилан сэргийлэх чиглэлтэй, эрсдэлийн үнэлгээнд суурилсан, ажилтны эрүүл мэндийг өргөн хүрээнд хамгаалах агуулгатай болгон боловсронгуй болгосон байна.

Уг төсөл нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин гарсны дараа арга хэмжээ авах бус, ажлын байрны аюултай хүчин зүйл, эрсдэлийг урьдчилан илрүүлэх, үнэлэх, бууруулах, ажилтны эрүүл мэндэд тогтмол тандалт хийх тогтолцоог бий болгох зохицуулалт шинээр тусгасан нь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хамгийн оновчтой бөгөөд үр нөлөөтэй гэж үзэж байна. Учир нь энэхүү өөрчлөлт нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах үр нөлөөг нэмэгдүүлэхээс гадна үйлдвэрлэлийн осол, өвчлөлийг бууруулах, ажил

олгогчийн хариуцлагыг дээшлүүлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлагын тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэх ач холбогдолтой юм.

Бүгд Найрамдах Солонгос Улс нь хөдөлмөрийн харилцаанд эрсдэлийн удирдлага, урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог түлхүү хөгжүүлсэн улс ба 1981 онд Occupational Safety and Health Act буюу Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийг баталж, үйлдвэрлэлийн ослоос урьдчилан сэргийлэх нэгдсэн тогтолцоог бий болгосон ¹² (Republic of Korea, 2023). 1987 онд Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA)-ийг байгуулснаар хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хяналт, сургалт, судалгаа, эрсдэлийн үнэлгээний үйл ажиллагаа эрчимтэй хөгжсөн ¹³ (KOSHA, 2024). Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тогтолцооны хөгжлийн туршлагаас харахад ажил олгогчийн хариуцлагыг өндөржүүлэх, эрсдэлийг урьдчилан тодорхойлох, ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх бодлого нь үйлдвэрлэлийн ослыг бууруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэсэн байна.

Occupational Safety and Health Act-ийн 36 дугаар зүйлд ажил олгогч нь ажлын байрны эрсдэлийг үнэлж, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ хэрэгжүүлэх үүрэгтэй гэж зохицуулсан байдаг. Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хороод болон ажилтны зөвлөлдөх тогтолцоогоор дамжуулан ажилтны оролцоог хангах эрх зүйн орчин бүрдүүлжээ. Үүний үр дүнд үйлдвэрлэлийн ослын нас баралтын түвшин тодорхой хэмжээгээр буурсан байна. Бүгд Найрамдах Солонгос Улсын Хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн яамны мэдээллээр 2023 онд үйлдвэрлэлийн ослын улмаас нас баралтын түвшин 10,000 ажилтанд ногдох хэмжээгээр 0.39 болж буурсан нь сүүлийн арван жилийн хугацаанд хамгийн бага үзүүлэлт болсон. Мөн үйлдвэрлэлийн ослоор нас барсан ажилчдын тоо өмнөх оноос 62 хүнээр буурч 812 болсон нь эрсдэлийн удирдлага болон урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээний үр нөлөөг харуулж байна. Иймээс Бүгд Найрамдах Солонгос Улс ХАБЭА-н тогтолцоо нь ослын дараах хариу арга хэмжээнээс илүүтэйгээр эрсдэлийг урьдчилан удирдах зарчимд тулгуурлаж үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөс урьдчилан хамгаалж байна.

¹² “Republic of Korea, *Occupational Safety and Health Act*. National Law Information Center, 2023, https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=63609&lang=ENG,”

¹³ “Republic of Korea, Korea Occupational Safety and Health Agency, KOSHA, 2024”

Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн асуудлыг зохицуулдаг бусад хууль:

- **Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчний даатгалтай холбоотой хуулиуд.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 46 дугаар зүйлийн 46.1 дэх хэсэгт “*ажил олгогч нь ажилтнаа нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулах үүрэгтэйг*” заасан¹⁴. Энэхүү заалттай уялдан Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 18 дугаар зүйлийн 18.1 дэх хэсгийн 18.1.2-д “*ажилтан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд хамрагдах эрхтэй*”¹⁵ болохыг хуульчилсан. Эдгээр харилцааг Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгох тухай хууль, мөн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль зэрэг эрх зүйн актууд нарийвчлан зохицуулдаг.
- **Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хяналт шалгалттай холбоотой хуулиуд.** Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд тавих хяналт, шалгалтыг хэрэгжүүлэхдээ Төрийн хяналт шалгалтын тухай хуулийг үндэслэн зохицуулдаг. Мөн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг зөрчсөнтэй холбоотой хариуцлагын асуудлыг Зөрчлийн тухай хуулиар шийдвэрлэдэг байна.
- **Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйтай холбоотой бусад хуулиуд.** Хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн харилцаанд Эрүүл ахуйн тухай хууль, Эрүүл мэндийн тухай хууль болон Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль зэрэг эрх зүйн актууд тодорхой хэмжээгээр зохицуулалт хийж, эрүүл, аюулгүй хөдөлмөрийн орчныг бүрдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг.
- **Олон улсын гэрээ.** Монгол Улс 1968 оны 5 дугаар сарын 24-ны өдөр ОУХБ-д гишүүнээр элссэнээс хойш ажил олгогч, ажилтан болон төрийн байгууллагуудын гурван талт хамтын ажиллагааны хүрээнд зохистой хөдөлмөрийг дэмжих, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж

¹⁴ “Хөдөлмөрийн тухай хууль,(2021),-ийн 6 дугаар зүйлийн 46.1 дэх хэсэгт “*ажил олгогч нь ажилтнаа нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулах үүрэгтэйг*”

¹⁵ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, (2008)-ийн 18 дугаар зүйлийн 18.1 дэх хэсгийн 18.1.2-д “*ажилтан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд хамрагдах эрхтэй*””

ирсэн. 2026 оны байдлаар Монгол Улс ОУХБ-ын нийт 20 конвенцид нэгдсэнээс гурав нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн чиглэлд хамаарч байна. Тухайлбал, ОУХБ-ын 155 дугаар конвенцид 1997 онд нэгдэн орсноор хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний тогтолцоог бүрдүүлэх эрх зүйн суурь тавигдсан бөгөөд үүний үр дүнд ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах чиглэлээр бодит ахиц дэвшил гарч, төр, ажил олгогч, ажилтны оролцоонд тулгуурласан үндэсний тогтолцоо бүрэлдэн хөгжсөн байна. Мөн уул уурхай, барилга зэрэг өндөр эрсдэлтэй салбарын онцлогийг харгалзан ОУХБ-ын 167 болон 176 дугаар конвенцуудад 2015, 2020 онуудад тус тус нэгдсэн байна.

- **Монгол Улсын Засгийн газрын тогтоол, хөтөлбөрүүд.** Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай болон Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудын хэрэгжилтийг хангах зорилгоор Монгол Улсын Засгийн газраас хэд хэдэн тогтоол, хөтөлбөр батлан хэрэгжүүлж ирсэн. 1997 оноос эхлэн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бууруулах, ажилтны эрүүл, аюулгүй орчныг хангах зорилгоор Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн үндэсний хөтөлбөрийг таван үе шаттайгаар хэрэгжүүлсэн байна. Засгийн газрын 2017 оны 243 дугаар тогтоолоор баталсан тав дахь үндэсний хөтөлбөрийн хүрээнд ажилтны эрүүл мэндийн үзлэг, шинжилгээнд хамрагдалтыг өргөжүүлэх, хөдөлмөрийн чадвар алдалттай ажилтанд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх замаар үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тохиолдлыг бууруулах зорилт дэвшүүлсэн байдаг. Мөн 2020 он хүртэл хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний чадавхыг сайжруулах хүрээнд хувийн хэвшлийн хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн төвүүдийг дэмжих, оношилгоо, эмчилгээний тоног төхөөрөмжийг сайжруулах, мэргэжлийн хүний нөөцийг бэлтгэх, сэргээн засах төвүүдийг хөгжүүлэх зэрэг арга хэмжээг төлөвлөсөн байна.

Түүнчлэн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1 дэх хэсгийн 21.1.8-д “*үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрмийг батлах*”¹⁶, 17 дугаар зүйлийн 17.5 дах хэсэгт “*Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалтын хөтөлбөр, шалгалт авах журмыг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн*

¹⁶ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, (2008)-ийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1 дэх хэсгийн 21.1.8-д “*үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрмийг батлах*”

*Засгийн газрын гишүүн батална*¹⁷ гэж заасан. Үүний дагуу Засгийн газрын 2016 оны 269 дүгээр тогтоолоор “Үйлдвэрлэлийн хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм”, 2008 оны 142 дугаар тогтоолоор “Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэл төлөх ажил олгогчийн жагсаалт”-ыг батлан мөрдөж байна.

¹⁷ “Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, (2008)-ийн 17 дугаар зүйлийн 17.5 дэх хэсэгт “ *“ажилтан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд хамрагдах эрхтэй”* ”

II БҮЛЭГ. ХӨДӨЛМӨРИЙН АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛ АЛДАГДСАН ТОХИОЛДОЛД ҮҮСЭХ ХОХИРЛЫН ТУХАЙ

2.1. Ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд учирсан хохирлын тухай, шалтгаант нөхцөл

Ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд учирсан хохирол нь хөдөлмөрийн харилцааны явцад ажил гүйцэтгэхтэй шууд болон шууд бусаар холбоотойгоор үүссэн сөрөг үр дагаврыг ойлгоно. Энэ төрлийн хохирол нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага хангагдаагүй нөхцөл, түүнчлэн үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас үүсдэг байна. Ийм хохирол нь ажилтны хөдөлмөрийн чадварыг түр болон байнгын алдагдуулах, улмаар амь насанд нь хүрэх ноцтой эрсдэлийг дагуулдгаараа онцлогтой.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд ажил олгогчийг ажилтны эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэх үүрэгтэй гэж заасан байдаг. Хэрэв уг үүргийг биелүүлээгүй, эсхүл хангалтгүй биелүүлснээс ажилтанд эрүүл мэнд, амь насны хохирол учирсан бол уг хохирлыг хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой хохирол гэж үзэх үндэслэл бүрдэнэ.

2.1.1. Ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд учирсан хохирлын ойлголт, хэлбэр

Ажилтанд учирсан хохирлыг дараах үндсэн хэлбэрүүдэд ангилж болно. Үүнд:

- Үйлдвэрлэлийн ослын улмаас учирсан хохирол.

Ажлын байр, ажлын явцад гарсан гэнэтийн осол, техник тоног төхөөрөмжийн гэмтэл, аюултай нөхцөл байдлын улмаас ажилтны бие махбодод гэмтэл учрах, амь насаа алдах тохиолдлыг хамарна.

- Хурц хордлогоос үүдэлтэй хохирол

Химийн бодис, хорт хий, тоосжилт зэрэг аюултай хүчин зүйлд богино хугацаанд өртсөний улмаас ажилтны эрүүл мэндэд ноцтой хохирол учрах хэлбэр юм.

- Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас учирсан хохирол

Тухайн ажлын байрны нөхцөл, хөдөлмөрийн онцлогоос шалтгаалан удаан хугацаанд хуримтлагдан илэрч, ажилтны хөдөлмөрийн чадварыг алдагдуулах өвчнийг ойлгоно.

Эдгээр хохирол нь дан ганц бие махбодын гэмтэлд хязгаарлагдахгүй бөгөөд ажилтны сэтгэцийн эрүүл мэнд, амьдралын чанар, нийгмийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлөх шинжтэй байдаг.

Ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд учирсан хохирол гэдэг нь ажилтны хөдөлмөр гүйцэтгэж байх явцад бий болсон осол, гэмтэл, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, амь насаа

алдах зэрэг сөрөг үр дагаврыг хэлнэ. Энэ төрлийн хохирол нь ажилтны хөдөлмөрийн чадварыг түр эсвэл байнга алдагдуулах, эмчилгээ, нөхөн сэргээх зардал, гэр бүлийн амьжиргаанд ноцтой нөлөө үзүүлэх онцлогтой байдаг. Иймд үүний шалтгаант нөхцөлийг тодорхой тогтоох нь ХАБЭА-н бодлого, хариуцлагын механизмыг сайжруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Сүүлийн жилүүдэд Монгол Улсад үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас учирсан хохирлын тохиолдол ихэссэн нь дараах статистикаар нотлогдож байна. Тухайлбал:

- 2019–2023 оны хооронд нийт 1748 үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын тохиолдол бүртгэгдсэнээс 240 хүн нас барж, 823 хүн хүнд, 686 хүн хөнгөн хэлбэрээр гэмтсэн байна ¹⁸ (<https://garts.mn>, 2024). Эдгээрийн дундаас нас баралтын хувь нь нийт тохиолдлын 13.7 хувийг эзэлж байна.
- Сүүлийн таван жилийн статистикаас харахад хөдөлмөр, ажлын байрны ослын нийт тохиолдлын 25.2% нь уул уурхайн салбарт бүртгэгдсэн бөгөөд энэ нь эрсдэл их салбаруудад ажилтны эрүүл мэнд, амь насны эрсдэл нэмэгдэж байгааг харуулж байна.
- 2024 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын нийт 712 тохиолдол бүртгэгдэж, үүнээс 87 хүн амь насаа алдсан ба 71.6 % нь эрэгтэй ажилтнууд байжээ. Энэ нь өмнөх оноос 49 %-иар өссөн үзүүлэлт юм¹⁹ (<https://mlsp.gov.mn>, 2024).

Эдгээр статистик үзүүлэлт нь Монгол Улсад хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангагдаагүйгээс үүдэлтэй осол, гэмтлийн тохиолдлын давтамж өсч, ажилтны эрүүл мэнд, амь насны хохирол бий болж байгааг илэрхийлдэг.

2.1.2. Ажилтанд хохирол учрахад нөлөөлөх шалтгаант нөхцөл

Ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд хохирол учрах шалтгааныг дараах үндсэн бүлгүүдэд ангилан авч үзэж байна. Үүнд:

¹⁸ “Монгол Улсад 2019–2023 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гэмтлийн нийт мэдээлэл, 2024, <https://garts.mn/view/article/?c=1&id=5398&page=show>”

¹⁹ “2024 оны үйлдвэрлэлийн ослын тохиолдол, нас баралт, осолд өртөгсдийн хүйсийн статистик, 2024, https://mlsp.gov.mn/uploads/files/mflsp_stat_report_last_2024.pdf”

1. Техникийн болон үйлдвэрлэлийн нөхцөлтэй холбоотой шалтгаан

Үүнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын шаардлага хангаагүй машин, механизм, тоног төхөөрөмж ашиглах, хамгаалалтын хэрэгсэл дутмаг байх, ажлын байрны орчны эрсдэл (тоосжилт, дуу чимээ, доргион, гэрэлтүүлэг, агааржуулалт) стандартад нийцээгүй байх зэрэг хамаарна.

2. Зохион байгуулалт, удирдлагын шалтгаан.

Ажил олгогчоос хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн сургалт, зааварчилгаа хангалтгүй явуулах, эрсдэлийн үнэлгээ хийгээгүй, ажлын байрны аюулгүй ажиллагаанд хяналт тавиагүй, хөдөлмөрийн норм, ажлын цагийг зөрчих зэрэг нь хохирол учрах нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

3. Хүний хүчин зүйлтэй холбоотой шалтгаан.

Ажилтны хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэдлэг, дадал дутмаг байх, хамгаалах хэрэгслийг зориулалтын дагуу ашиглаагүй, хөдөлмөрийн сахилга бат алдагдсан, ядаргаа, стрессийн нөлөөгөөр анхаарал болгоомжгүй ажилласан зэрэг нь осол, гэмтэл гарах магадлалыг нэмэгдүүлдэг.

4. Хууль эрх зүйн зохицуулалтын хэрэгжилт сул байгаатай холбоотой шалтгаан.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилт хангалтгүй, хяналт шалгалтын тогтолцоо үр нөлөөгүй, зөрчил гаргасан этгээдэд хүлээлгэх хариуцлага бодитой хэрэгжихгүй байх нь ажил олгогчийн хариуцлагыг сулруулж, эрсдэл давтагдах нөхцөлийг бий болгодог.

Ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хариуцлага тооцох үйл явцад шалтгаант холбоог тогтоох нь онцгой ач холбогдолтой. Өөрөөр хэлбэл, тухайн хохирол нь хөдөлмөрийн харилцааны явцад, ажил олгогчийн хуульд заасан үүргийг биелүүлээгүйтэй холбоотойгоор үүссэн эсэхийг тогтоосноор нөхөн төлбөр, даатгал, хариуцлагын асуудлыг шийдвэрлэх эрх зүйн үндэс бүрддэг. Иймд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний шалтгаан, нөхцөлийг бодитой тогтоох нь ажилтны эрх ашгийг хамгаалахын зэрэгцээ хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг сайжруулахад чухал нөлөөтэй байдаг.

2.1.3. Ажил олгогчийн хариуцлага ба нөхөн төлбөрийн асуудал

Ажил олгогчийн хувьд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах, ажилтны эрүүл мэнд, амь насыг хамгаалах хуульд заасан үүргийг биелүүлэх нь

хөдөлмөрийн харилцааны үндсэн шаардлага юм. Хэрэв ажил олгогч хуульд заасан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журам, стандарт, хяналт тавих үүргээ биелүүлээгүйгээс ажилтанд осол, гэмтэл, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин тохиолдсон бол ажил олгогч нь зохих хариуцлага хүлээх, нөхөн төлбөрийг гаргах үүрэгтэй байдаг²⁰(Л.Баасан, 2010, 324-р тал). Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай болон ХАБЭА-н тухай хуулиудад ажил олгогчийн үүрэг, ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн чадвар алдсан нөхцөлд олгох нөхөн төлбөрийн асуудлыг зохицуулж байдаг.

Ажил олгогчийн хувьд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах, ажилтны эрүүл мэнд, амь насыг хамгаалах хуульд заасан үүргийг биелүүлэх нь хөдөлмөрийн харилцааны үндсэн шаардлага юм. Хэрэв ажил олгогч хуульд заасан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн дүрэм, журам, стандарт, хяналт тавих үүргээ биелүүлээгүйгээс ажилтанд осол, гэмтэл, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин тохиолдсон бол ажил олгогч нь эрүүгийн, захиргааны гэх мэт хууль зүйн хариуцлага хүлээх, нөхөн төлбөрийг гаргах үүрэгтэй байдаг²¹ (Л.Баасан, 2010, 324-р тал). Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай болон ХАБЭА-н тухай хууль зөрчсөн, нийгэмд ноцтой хохирол учруулсан тохиолдолд зөрчлийн болон эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээр зохицуулсан. Хөдөлмөр хамгааллын дүрэм, журмыг зөрчсөн этгээдэд хөдөлмөр хамгааллын улсын байцаагч болон эрх бүхий бусад албан тушаалтнаас захиргааны хариуцлагын арга хэмжээ болох торгууль, бусад шийтгэлийг оногдуулахыг захиргааны арга хэмжээ гэж ойлгоно. Энэ нь хөдөлмөрийн тухай хууль, улсын байцаагчдын үйл ажиллагааг зохицуулагч эрх зүйн актуудад тусгасан байдаг²²(Л.Баасан, 2010, 324-р тал).

Ажил олгогчийн буруугаас ажилтанд учирсан хохирлыг арилгах явдал нь дараахь нөхцөлд хэрэгждэг байна. Үүнд:

1. Ажилтан осолд орсон, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр өвчилсөн нь ажил олгогчийн буруутай үйл ажиллагаатай холбоотой байна. Энэ нь хөдөлмөр

²⁰ Лэгцэгийн Баасан, Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй,(3 дахь хэвлэл), (Улаанбаатар: Артсорт хэвлэх үйлдвэр, 2010), 324-р тал

²¹ Лэгцэгийн Баасан, Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй,(3 дахь хэвлэл), (Улаанбаатар: Артсорт хэвлэх үйлдвэр, 2010), 324-р тал

²² Лэгцэгийн Баасан, Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй,(3 дахь хэвлэл), (Улаанбаатар: Артсорт хэвлэх үйлдвэр, 2010), 324-р тал

хамгааллын журмыг хангаж, аюулгүй ажиллах арга барилд суралцуулах арга хэмжээ зохион байгуулаагүй, хөдөлмөр хамгааллын хувцас бусад хэрэгслэлийг хангаж нийлүүлээгүй, мэтийн үйл ажиллагаануудаар тодорхойлогдоно. Ажил олгогч буруутай гэдгийг үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судалж бүртгэсэн баримт. ослын тухай эмнэлгийн мэргэжлийн комиссын дүгнэлтүүдээр тогтоон тодорхойлно. Ажил олгогч буруугүй нь тогтоогдвол ажилтанд учирсан хохирлыг нөхөн төлөх үүргээс чөлөөлөгднө.

2. Ажилтнууд осол гэмтэлд өртөх, хурц хордлогод орох болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчлөх нь тэдний хөдөлмөрийн үүргээ гүйцэтгэх үйл ажиллагаатай шууд холбоотой байдаг. Энэ нь ажилтнууд хөдөлмөрийн гэрээнд заасан үүргээ тухайн байгууллагын нутаг дэвсгэр дээр эсвэл захиргааны шийдвэрээр өөр байгууллага, орон нутагт гүйцэтгэж байхдаа осолд орж эрүүл мэнд нь гэмтсэн үйл ажиллагаануудаар тодорхойлогдоно.

Ажилтнууд ажлын байрандаа осолд орсон, мэргэжлийн өвчнөөр өвчилсөн, хурц хордлого нь тэдний хөдөлмөрлөх үүрэгтэй холбогдолгүй эсвэл ажлын байрандаа согтууруулах ундаа, мансуурах бодис хэрэглэсэн, хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагааны зааварчлагыг ажилтан өөрөө дур мэдэн өөрчилсөн зэргээр осолд орж бэртсэн, эрүүл мэнд нь гэмтсэн тохиолдолд захиргаа буюу ажил олгогч этгээд Хөдөлмөрийн тухай Монгол улсын хуульд заасан үндэслэл, журмаар хариуцлага хүлээхгүй. Учир нь ажилтан осолд орсон эдгээр тохиолдлууд нь ажилтны хөдөлмөрлөх үүрэг, хөдөлмөрийн харилцаатай холбоогүй байдагт оршино.

Ажил олгогчийн буруугаас ажилтнуудад учирсан хохирлын нөхөн арилгах асуудал нь хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн харилцаа мөн учир хөдөлмөрийн чадвар, чадамж бүхий иргэдэд учирсан хохирлыг арилгах үйл ажиллагаатай холбоотой.

Ажил олгогчийн буруугаар ажилтанд учирсан эдгээр хохирлыг байгууллагын захиргаа буюу ажил олгогч хариуцан арилгах нь хөдөлмөр хамгааллын хууль тогтоомжийг ханган хэрэгжүүлэх баталгаа болоод зогсохгүй захиргаанаас ажилтны өмнө хүлээх үүргээ биелүүлж буй хэлбэр болох ач холбогдолтой. Ажил олгогчийн буруугаар ажилтан хөдөлмөрлөх үүргээ ханган биелүүлж байгаад осолд орж эрүүл мэнд болон бусад хэлбэрээр учирсан хохирлыг захиргаа үл маргах журмаар арилгах үүрэгтэй бөгөөд хэрэв маргаантай бол шүүхийн журмаар хянан шийдвэрлэнэ.

Монгол Улсын хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт, дүрэм, журам хангаагүй бол хариуцагч этгээдэд шийтгэл оногдуулах зохицуулалт байгаа бөгөөд энэ нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын шаардлагыг зөрчвөл хүнийг болон аж ахуйн нэгж байгууллагыг торгох хуулийн заалтуудыг агуулдаг.

Тухайлбал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн стандарт, дүрэм, журам хангахгүй ажилласан тохиолдолд хүнийг тогтоосон хэмжээний төгрөгөөр торгох, үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогын явцыг нуун дарагдуулбал нэмэгдүүлсэн торгуультай хариуцлага хүлээлгэх зохицуулалттай байдаг.

Хуульд заасан хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангах үүрэг, ажилтанд учирсан ослын нөхөн төлбөр олгох хариуцлагын зарчим нь дараах үндсэн чиглэлүүдээр хэрэгждэг:

- **Өөрийн үүргээ хангалтгүй хэрэгжүүлснээс учирсан хохирлын нөхөн төлбөр:** Ажлын байран дахь осол, гэмтэл, хурц хордлогын улмаас ажилтан бие махбодын гэмтэл авсан тохиолдолд түүний эмчилгээ, нөхөн сэргээх зардлыг ажил олгогчийн болон даатгалын сангаас шийдвэрлэдэг.
- **Хөдөлмөрийн чадвар алдсан хохирлын нөхөн олговор:** Ажилтан хөдөлмөрийн чадвараа хэсэгчлэн буюу бүрэн алдахад тухайн хүний дундаж орлогоор тодорхой хугацааны тэнцүү нөхөн төлбөр олгох зохицуулалт байдаг.
- **Амь насаа алдсан тохиолдолд нөхөн төлбөр:** Ажилтан хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд нас барсан тохиолдолд түүний гэр бүл, хамаатан саданд эдийн засгийн нөхөн олговор олгох зохицуулалт байна.

Эдгээр зохицуулалтууд нь ажил олгогчийг хариуцлага хүлээх гол зохицуулалт бөгөөд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын дүрэм, стандарт, хяналтыг хангах, эрсдэлийг бууруулах шийдвэр гаргах суурь зарчимд тулгуурлана.

2.2. Мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, үйлдвэрлэлийн ослыг тогтоох журам

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 2 дугаар зүйлийн 2.1 дэх хэсгийн 2.1.1-д “Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин”²³ гэж хөдөлмөр эрхлэх явцад үйлдвэрлэлийн нөхцөл, сөрөг хүчин зүйлийн нөлөөллийн улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдахад хүргэсэн архаг болон хурц эмгэг хэмээн тодорхойлсон байдаг. Харин Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1 дэх хэсгийн 3.1.20-д

²³ “Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль(2023), 2 дугаар зүйлийн 2.1 дэх хэсгийн 2.1.1-д "мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин" гэж хөдөлмөрлөх явцад хөдөлмөрийн нөхцөл, үйлдвэрлэлийн сөрөг хүчин зүйлийн нөлөөллөөс хөдөлмөрийн чадвараа алдахад хүргэсэн архаг болон хурц эмгэгийг”,

“Үйлдвэрлэлийн осол”²⁴ гэдэг нь хөдөлмөр эрхлэгч иргэн ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад үйлдвэрлэлийн болон түүнтэй адилтгах хүчин зүйлийн нөлөөнд өртөхийг хэлнэ.

Мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, үйлдвэрлэлийн осол болон хурц хордлогын шалтгаан, хүчин зүйлийг судлах, бүртгэх, тайлагнах, мэдээлэхтэй холбоотой харилцааг Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 30 дугаар зүйл болон Засгийн газрын 2015 оны 269 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм”-ийн дагуу зохицуулдаг байна.

2.3. Маргаан шүүхийн шийдвэрийн дүн шинжилгээ

Монгол Улсын шүүхийн практикт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлага зөрчигдсөнөөс ажилтны эрүүл мэнд, амь насанд хохирол учирсан тохиолдолд үүсэх маргаан нь Монгол Улсын шүүхийн практикт түгээмэл хэлбэрээр хэлэлцэгдэж байна. Судалгаанд ашигласан шийдвэрүүд нь 2016–2025 оны хооронд хэлэлцэгдсэн хөдөлмөрийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин, ажил олгогчийн хариуцлагатай холбоотой маргаануудад дүн шинжилгээ хийв. Шүүхийн шийдвэрийг түүвэрчлэн сонгон авахдаа нас барсан ажилтны ар гэрт нөхөн төлбөр олгох, үйлдвэрлэлийн ослыг хүлээн зөвшөөрөх тогтоох асуудал, ажилтны хөдөлмөрийн чадвар алдалт, нөхөн төлбөр, ослыг хүлээн зөвшөөрөөгүйгээс үүссэн маргаан болон сэтгэл санааны хохирлыг нөхөн төлүүлэх асуудал зэрэг асуудалд шүүх хэрхэн шийдвэрлэж, хууль хэрэглээ хэрхэн ашиглагдаж байгаа мөн бодит байдал дээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал алдагдсанаас учирсан хохирлыг хэрхэн арилгаж байгаа гэдгийг шүүхийн шийдвэрт тулгуурлан /Хүснэгт 2.1/судаллаа.

²⁴ ХАБЭА тухай хууль (2008), 3 дугаар зүйлийн 3.1 дэх хэсгийн 3.1.20-д “үйлдвэрлэлийн осол” ²⁴ гэдэг нь хөдөлмөр эрхлэгч иргэн хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцад үйлдвэрлэлийн болон түүнтэй адилтгах хүчин зүйлийн үйлчлэлд өртөхийг хэлдэг.

Хүснэгт 2. 1 Шүүхийн шийдвэрт хийсэн дүн шинжилгээ

№	Шийдвэрийн дугаар, он, сар, өдөр	Шүүхийн нэр	Нэхэмжлэгч / Хариуцагч	Нэхэмжлэлийн шаардлага, гол агуулга	Шийдвэр
1.	315/ШШ2025/00204 2025.06.20	Сүхбаатар аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүх	Нэхэмжлэгч- ***, *** Хариуцагч- Сүхбаатар аймгийн Нэгдсэн эмнэлэг	Нэхэмжлэлийн шаардлага- Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн олговорт тус бүр 3,300,000 төгрөг нийт 6,600,000 төгрөг гаргуулах Гол агуулга- Нэхэмжлэгчид нь Сүхбаатар аймгийн Нэгдсэн эмнэлгийн яаралтай тусламжийн эмч, сувилагчаар ажиллаж байхдаа 2024 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдөр өвчтөнг Улаанбаатар хот руу тээвэрлэх албан үүргээ гүйцэтгэж явах замдаа зам тээврийн осолд орж, хөнгөн	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйлийн 125.1.1-д заасны дагуу нэхэмжлэгч бүрт нэг сарын дундаж цалинг 5 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх нөхөн олговор олгох хууль зүйн үндэслэлтэй гэж үзсэн бөгөөд нэхэмжлэгч нар нэхэмжлэлийн шаардлагаа тус бүр 3,300,000 төгрөгөөр хязгаарласан тул шаардлагын хүрээнд шийдвэрлэв.

				зэргийн гэмтэл авсан болох нь тогтоогдсон. Уг ослыг ажил олгогчийн дэргэдэх үйлдвэрлэлийн осол тогтоох комисс үйлдвэрлэлийн осол болохыг тогтоож, уг актыг хөдөлмөрийн эрүүл ахуйн улсын байцаагч баталгаажуулсан байна. Шүүх шинжилгээний дүгнэлтээр нэхэмжлэгч нарын биед хөнгөн зэргийн гэмтэл учирсан нь нотлогдсон. Хариуцагч байгууллагаас эмчилгээ, оношилгоо, цалин хөлсийг бүрэн олгосон тул нөхөн олговор олгох үндэслэлгүй гэж	
--	--	--	--	--	--

				маргасан боловч шүүхээс үйлдвэрлэлийн ослын улмаас хөнгөн гэмтэл авсан нь хөдөлмөрийн чадвараа 30 хүртэл хувиар алдсанд хамаарна гэж дүгнэв.	
2.	307/ШШ202 5/00982 2025.06.06	Дархан-Уул аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүх	Нэхэмжлэгч- *** Хариуцагч- *** ХХК	Нэхэмжлэлийн шаардлага- Сар бүр авч байсан цалин 814,365 төгрөгийг хөдөлмөрийн чадвар алдалтын сунгасан хугацаанд буюу 24 сараар үржүүлэн нийт 19,544,760 төгрөгийг сар сардаа үргэлжлүүлэн авах тухай Гол агуулга- Нэхэмжлэ гч Д.*** нь *** ХХК-д экскаваторын	Шүүхээс нэхэмжлэлийн шаардлагыг хариуцагч хүлээн зөвшөөрсөн нь хуульд харшлаагүй, бусдын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчөөгүй гэж үзэн, хариуцагчийн зөвшөөрлийг баталж, хэргийг хэрэгсэхгүй болгох захирамж гаргав.

				машинчаар ажиллаж байхдаа 2010.02.02-ны өдөр ажил үүргээ гүйцэтгэж яваад үйлдвэрлэлийн осолд орж, олон эрхтний хүнд гэмтэл авч, хөдөлмөрийн чадвараа 100 хувь алдсан. Нэхэмжлэгч нь 2025.02.11- 2027.02.11-ний өдрийг хүртэлх хөдөлмөрийн чадвар алдалтын сунгасан 24 сарын хугацаанд сар бүр авч байсан 814,365 төгрөгийн цалинг үргэлжлүүлэн авах, нийт 19,544,760 төгрөг гаргуулах шаардлага тавьжээ. Уг шаардлагыг хариуцагч байгууллагад урьдчилан тавьсан боловч “шүүхийн шийдвэр шаардлагатай” гэх хариу авсан тул	
--	--	--	--	--	--

				шүүхэд хандсан байна. Шүүх хуралдааны явцад хариуцагч *** ХХК-ийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хүлээн зөвшөөрсөн тайлбар гаргасан.	
3.	191/ШШ2025/02258 2025.03.19	Баянзүрх, Сүхбаатар, Чингэлтэй дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны тойргийн шүүх	Нэхэмжлэгч-*** Хариуцагч-Э ХХК	Нэхэмжлэлийн шаардлага- “Э” ХК-ийн Засгийн газрын онцгой бүрэн эрхт төлөөлөгчийн 2024 оны 01 дүгээр сарын 30-ны болон 2024 оны 04 дүгээр сарын 25-ны өдрийн дугаартай тушаалуудыг хүчингүй болгох, нэхэмжлэгчийг урьд эрхэлж байсан ажил, албан тушаалд нь эгүүлэн тогтоох, ажилгүй байсан	Хөдөлмөрийн тухай 43 дугаар зүйлийн 43.2.7, 127 дугаар зүйлийн 127.1, 158 дугаар зүйлийн 158.2.2-т заасныг тус тус үндэслэн нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хангаж шийдвэрлэсэн.

				хугацааны цалин хөлсийг гаргуулах, мөн нийгмийн даатгал болон эрүүл мэндийн даатгалыг нөхөн төлж баталгаажуулахыг хариуцагчид даалгах тухай Гол агуулга- Шүүхээс хэрэгт авагдсан нотлох баримтуудыг бүхэлд нь үнэлэхэд: Нэхэмжлэгчид ногдуулсан 2024.01.30, 2024.04.25-ны өдрийн сахилгын шийтгэлүүд нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцсэн үндэслэл, нотолгоонд тулгуурлаагүй, Сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа хууль хэрэглээний эрэмбийг зөрчсөн,	
--	--	--	--	--	--

				Тушаалуудыг нэхэмжлэгчид хуульд заасан журмаар танилцуулж баталгаажуулаагүй , Давтан зөрчил гаргасан гэж үзэхэд шаардагдах хууль зүйн нөхцөл бүрдээгүй гэж дүгнэв. Иймд сахилгын шийтгэлүүд хууль бус тул тэдгээрийг үндэслэсэн ажлаас халсан шийдвэр мөн хууль бус гэж үзэн, нэхэмжлэгчийн нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүрэн хангаж шийдвэрлэв.	
4.	182/ШШ202 4/01258 2024.03.21	Чингэлтэй дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх	Нэхэмжлэгч- Б.А Хариуцагч- ЭТТ ХК	Нэхэмжлэлийн шаардлага- Урьд эрхэлж байсан ажилд эгүүлэн тогтоолгох, ажилгүй байсан хугацааны цалин	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 158 дугаар зүйлийн 158.1.1, 127 дугаар зүйлийн 127.1, 43 дугаар

				хөлстэй тэнцэх олговор гаргуулах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх Гол агуулга- Нэхэмжлэгч Б.А нь ЭТТ ХК-д хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын мэргэжилтнээр ажиллаж байхдаа 2023.04.03-ны осолд дөхсөн тохиолдлыг журамд заасны дагуу шуурхай мэдээлээгүй, нуун дарагдуулсан гэж үзэн онцгой дэглэмийн хүрээнд ажлаас чөлөөлөгдсөн. Б.А ажлаас халсан тушаалыг хууль бус гэж марган ажилд эгүүлэн тогтоолгох, цалин болон даатгал нэхэмжилсэн. Шүүхээс Засгийн	зүйлийн 43.2.7-д заасныг үндэслэн ЭТТ ХК-д холбогдох урьд эрхэлж байсан ажилд эгүүлэн тогтоолгох, ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлстэй тэнцэх олговор гаргуулах, мөн нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх тухай Б.А-ын нэхэмжлэлийг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн байна. Давж заалдах шатны шүүх онцгой дэглэмийн үед гаргасан тушаалууд, 1991 оны БНМАУ-ын Засгийн газарт
--	--	--	--	---	--

				газраас ЭТТ ХК-д тогтоосон онцгой дэглэм, түүний дагуу гаргасан тусгай журам, тушаалууд хүчин төгөлдөр бөгөөд Б.А нь тэдгээрийг зөрчсөн нь нотлогдсон гэж дүгнэв. Иймд ажлаас чөлөөлсөн шийдвэрийг хууль ёсны гэж үзэж, нэхэмжлэлийг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэв.	эрх олгох тухай хуулийг хэрэглэх боломжтой, Б.А нь холбогдох журам зөрчсөн нь нотлогдсон гэж дүгнэж, анхан шатны шийдвэрийг хэвээр үлдээж, давж заалдах гомдлыг хангахгүй орхив.
5.	102/ШШ202 4/01308 2024.03.13	Баянгол дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүх	Нэхэмжлэгч- *** Хариуцагч- ***	Нэхэмжлэлийн шаардлага- Ажилд эгүүлэн тогтоолгох, ажилгүй байсан хугацааны цалин гаргуулах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл нөхөн төлүүлж баталгаажуулалт хийлгэх.	Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 158 дугаар зүйлийн 158.2.2, 127 дугаар зүйлийн 127.1, 43 дугаар зүйлийн 43.2.7-т заасныг баримтлан нэхэмжлэгч***и-г зам пресс төвийн даргын

				Гол агуулга- Нэхэмжлэгч *** нь ***зам пресс төвийн даргын ажилд хууль бусад тушаалаар албан тушаал бууруулан Төмөр*****ын дээд сургуулийн номын санчийн ажилд шилжүүлсэн тул ажилд эгүүлэн тогтоолгох, ажилгүй байсан хугацааны цалин гаргуулах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэл нөхөн төлүүлэхээр шүүхэд хандсан бол хариуцагч нь нэхэмжлэгчийн ажлын цаг хангалтгүй ашигласан, цагийн бүртгэл дугуу, ажлын үүрэг биелүүлээгүй, удирдлагаас өгсөн үүрэг даалгаврыг биелүүлээгүй,	ажилд эгүүлэн тогтоож, хариуцагч***аас ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлстэй тэнцэх олговорт 7,618,304 төгрөг гаргуулан нэхэмжлэгчид олгож, ажилгүй байсан хугацаанд нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг хуульд заасан хэмжээгээр төлж, тайлагнан баталгаажуулах ыг хариуцагчид даалгаж шийдвэрлэсэн.
--	--	--	--	---	---

				санхүүгийн зөрчил гаргасан тул албан тушаал бууруулах сахилгын шийтгэл хуульд нийцсэн гэж үзэж байсан бөгөөд шүүх нэхэмжлэгчийг хуучин албан тушаалд нь эгүүлэн томилж, ажилгүй байсан хугацааны цалин 7,618,304 төгрөгөөр нөхөн олгуулах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг хуульд заасан хэмжээгээр төлж баталгаажуулахыг хариуцагчид даалгаж, шийдвэрлэв.	
6	143/ШШ2024/00353 2024.10.13	Өмнөговь аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүх	Нэхэмжлэгч-3*** Хариуцагч-*** аймгийн 1-р сургууль	Нэхэмжлэлийн шаардлага-Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөрт 86,150,628 төгрөг гаргуулах.	Шүүхээс талийгаачийн нас барсан үйл явдал нь ажил олгогч болон эрх бүхий

				Гол агуулга-Талийгаач *** нь *** аймгийн 1 сургуульд биологи, эрүүл мэндийн багшаар 20 жилийн хугацаанд ажилласан. Аймгийн Засаг даргын А/727 тоот захирамж болон сумын Засаг даргын 328 тоот албан бичгийн дагуу зохион байгуулагдсан бүх нийтийн хог цэвэрлэгээний арга хэмжээнд оролцохоор явж байх үедээ авто осолд орж нас баржээ. Нэхэмжлэгчийн зүгээс талийгаач нь ажил олгогч болон эрх бүхий байгууллагын шийдвэрийн дагуу үүрэг гүйцэтгэж явахдаа амь насаа алдсан тул уг	байгууллагын шийдвэрийн дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотойгоор гарсан гэж дүгнэжээ. Үйлдвэрлэлийн осол болохыг тогтоосон акт болон хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчийн баталгаажуулсан дүгнэлт хүчин төгөлдөр байгаа тул талийгаачийг үйлдвэрлэлийн ослын улмаас нас барсан ажилтан гэж үзэх үндэслэлтэй гэж шүүх үзсэн байна. Мөн ажил олгогч нь төсөвт байгууллага бөгөөд уг ажлыг өөрөө зохион байгуулаагүй
--	--	--	--	--	--

				тохиолдол нь үйлдвэрлэлийн осолд хамаарна гэж үзжээ. Түүнчлэн үйлдвэрлэлийн ослыг судлан бүртгэсэн комиссын акт болон хөдөлмөрийн улсын байцаагчийн баталгаажуулсан дүгнэлтээр талийгаачийн нас барсан үйл явдлыг үйлдвэрлэлийн осол мөн болохыг тогтоосон байна. Иймд ажил олгогч нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 125 дугаар зүйлийн 125.1.2-т заасны дагуу талийгаачийн ар гэрт нэг сарын дундаж цалин хөлсийг 36 дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээний нөхөн төлбөр олгох	гэсэн тайлбар нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан нөхөн төлбөр олгох үүргээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй гэж дүгнэж, шүүх нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хангаж, *** аймгийн 1 сургуулиас үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөрт 86,150,628 төгрөгийг гаргуулан нэхэмжлэгч 3.***д олгохоор шийдвэрлэсэн.
--	--	--	--	---	---

				үүрэгтэй гэж маргажээ. Нэхэмжлэгч тал талийгаачийн сүүлийн 6 сарын цалин хөлсийг үндэслэн нэг сарын дундаж цалин хөлсийг 2,393,073 төгрөгөөр тооцож, 36 сарын нөхөн төлбөрийг 86,150,628 төгрөгийг нэхэмжилсэн байна. Хариуцагчийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч нь нэхэмжлэлийн шаардлагыг эс зөвшөөрч, татгалзлын үндэслэлээ ...хог цэвэрлэгээ, нийтийн арга хэмжээ гэдгийг 1 сургуулийн захиргаа, удирдлагын зүгээс зохион байгуулсан, үүрэг даалгавар	
--	--	--	--	--	--

				өгсөн зүйл байхгүй. ...Мөн нэхэмжлэлийн шаардлага дээр тавьсан дүн зөрүүтэй, ойлгомжгүй нөхцөл байдал үүсэж байна гэж тайлбарладаг.	
7.	001/ХТ2016/ 00980 2016.10.04	Монгол Улсын Дээд шүүх	Нэхэмжлэгч- Ц.А Хариуцагч- *** ХХК	Нэхэмжлэгчийн эхнэр *** нь "**** ХХК-ийн барилгын талбайд ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа компанийн тээврийн хэрэгсэлд дайруулан нас барсан. Нэхэмжлэгч нь оршуулгын зардал, хүүхдүүдийн сургалтын төлбөр, талийгаачийн цалин орлого, банкны зээл, сэтгэл санааны хохирол зэрэг нийт 200,060,948 төгрөгийн гэм	Дээд шүүх *** ХХК нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн шаардлагыг хангаагүйгээс үйлдвэрлэлийн осол гарсан гэж үзэж, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 97.1, 97.1.2 болон Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 28.1.15-д заасны дагуу нас барсан ажилтны ар гэрт

				хорын хохирол гаргуулахаар нэхэмжилсэн. Маргааны гол асуудал нь үйлдвэрлэлийн ослын улмаас нас барсан ажилтны ар гэрт ажил олгогч нөхөн төлбөр олгох үүрэгтэй эсэх байсан.	36 сарын дундаж цалинтай тэнцэх хэмжээний нөхөн төлбөр олгох үүрэгтэй гэж дүгнэсэн. Хариуцагч *** ХХК-аас 12,600,000 төгрөг гаргуулж нэхэмжлэгчид олгон, үлдэх 187,460,948 төгрөгийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн.
8.	130/ШШ201 9/00589 2019.09.27	Баян-Өлгий аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүх	Нэхэмжлэгч- К.А Хариуцагч- Б.Е; Т.Б	Нэхэмжлэлийн агуулга-А, А нарыг иргэний эрх зүйн бүрэн чадамжтай болтол нь буюу 18 нас хүртэл хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр эсхүл тухайн бүс нутагт тогтоогдсон амьжиргааны доод түвшингээс доошгүй хэмжээгээр Б.Е,	Шүүх Иргэний хуулийн 497, 508, 509 дүгээр зүйлүүдэд зааснаар гэмт хэргийн улмаас нас барсны улмаас үүссэн гэм хорын нөхөн төлбөрийг нас барагчийн тогтоогдсон орлогын дунджаар тооцох бөгөөд орлого

				Т.Б нараар тэжээн тэтгүүлж, сэтгэл санааны гэм хор учруулсны төлбөрт 30000000 төгрөг гаргуулах Гол агуулга- 2016 онд нөхөр нь “Ц” ХХК-ийн ажлын талбайд Б.Е жолоочийн машинд дайруулж нас барсан бөгөөд ослыг үйлдвэрлэлийн осол гэж прокурорын байгууллага дүгнэсэн. Нэхэмжлэгч К.Аийн нөхөр талийгаач Н.Е нь ямар нэгэн байгууллага, аж ахуйн нэгжид хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан, хөдөлмөр эрхэлж, тогтмол цалин хөлс авч байгаагүй мөн орлогын албан татвар болон	нотлогдоогүй тохиолдолд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг шууд хэрэглэх хууль зүйн үндэслэлгүй, мөн сэтгэл санааны хохирлыг энэ төрлийн харилцаанд тусгайлан зохицуулаагүй тул нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн байна. Мөн Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль нь ажил гүйцэтгэх гэрээний дагуу ажиллаж байсан иргэнд мөн хамаарах тул Ц ХХК нь ажил
--	--	--	--	---	---

				нийгмийн даатгалын шимтгэл төлж байгаагүй болох нь нэхэмжлэгч, түүний өмгөөлөгч нарын шүүхэд болон шүүх хуралдаанд гаргасан тайлбараар нотлогдож байгаа ба нас барагч Н.Еы сарын цалин хөлс, орлогын дундаж нь хавтаст хэрэгт авагдсан нотлох баримтаар тогтоогдоогүй. Ц ХХК-ийн ажлын байранд гарсан ослын улмаас туслан гүйцэтгэгчээр ажиллаж байсан Н.Е амь насаа алдсан нь Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд хамаарах харилцаа бөгөөд	олгогчийн үүрэгтэй бөгөөд үйлдвэрлэлийн ослын улмаас нас барсан тохиолдолд хуульд заасан нөхөн төлбөр олгох үүрэг хүлээнэ гэж үзсэн боловч талийгаачийн хөдөлмөрийн гэрээ, тогтмол цалин, нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн баримтгүй тул нөхөн төлбөрийн хэмжээг тооцох боломжгүй гэж нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгосон байна. Мөн сэтгэл санааны хохирлыг Иргэний хуульд шууд нөхөн төлүүлэх зохицуулалтгүй тул хангах үндэслэлгүй гэж
--	--	--	--	--	--

				тус компани нь ажил олгогчийн үүрэг хүлээх этгээд мөн гэж үзсэн. Гэвч үйлдвэрлэлийн ослын акт, цалингийн болон хөдөлмөр эрхлэлтийн албан ёсны баримт хангалтгүй, мөн талийгаач албан ёсны хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтан байгаагүй тул Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу 36 сарын цалинтай тэнцэх нөхөн төлбөр гаргуулах үндэслэл бүрдээгүй гэж дүгнэсэн. Мөн сэтгэл санааны хохирлыг Иргэний хуулиар мөнгөн хэлбэрээр нөхөн төлүүлэх ерөнхий зохицуулалт байхгүй тул уг	үзэж, нэхэмжлэгчийн шаардлагыг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэжээ.
--	--	--	--	---	--

				шаардлагыг хангах хууль зүйн үндэслэлгүй гэж үзжээ. Иймд нэхэмжлэгчийн үйлдвэрийн ослын нөхөн төлбөр болон сэтгэл санааны хохирол гаргуулах шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгосон байна.	
9.	210/MA2025/ 02180 2025.12.17	Нийслэлийн иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүх	Нэхэмжлэгч- *** Хариуцагч- ***, ***	Нэхэмжлэлийн шаардлага- Хариуцагч ***, *** нараас сэтгэцэд учирсан гэм хорын нөхөн төлбөрт 99,000,000 төгрөг гаргуулах, хариуцагч *****-аас 36 сарын цалинтай тэнцэх нөхөн олговор 79,200,000 төгрөг гаргуулах Гол агуулга- Талийгаач ***** нь Дорноговь	Шүүх сэтгэцэд учирсан гэм хорыг Монгол Улсын Дээд шүүхийн 2023 оны 25 дугаар тогтоолоор баталсан аргачлалын дагуу III зэрэглэлд хамааруулан 12,644,500 төгрөгөөр тогтоож, хариуцагч нараас гаргуулав. Мөн Хөдөлмөрийн

				аймаг дахь жоншны уурхайд гүний уурхайн малтагчаар ажиллаж байхдаа уурхайн босоо амнаас гарах үед цооногт унаж нас барсан. Эрүүгийн хэргийн шийтгэх тогтоолоор уурхайн аюулгүй ажиллагааг хангаагүй албан тушаалтны буруутай үйлдэл тогтоогдсон. Нэхэмжлэгч нар талийгаачийн гэр бүлийн гишүүдийн хувьд сэтгэцэд учирсан гэм хорын нөхөн төлбөрт 99,000,000 төгрөг, мөн үйлдвэрлэлийн ослоор нас барсан ажилтны ар гэрт олгох 36 сарын цалинтай тэнцэх нөхөн олговорт 79,200,000 төгрөг гаргуулахаар	тухай хуулийн 125.1.2-т заасны дагуу талийгаачийн сарын дундаж цалинг 1,900,000 төгрөгөөр тооцож, 36 сарын нөхөн олговорт 68,400,000 төгрөг гаргуулав. Үлдэх шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгож, анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг давж заалдах шатны шүүх хэвээр үлдээж, нэхэмжлэгчийн гомдлыг хангахгүй орхив.
--	--	--	--	---	---

				шаардсан. Шинжээчийн дүгнэлтээр нэхэмжлэгчдийн сэтгэцэд учирсан хор уршиг III зэрэглэлд хамаарах нь тогтоогдсон. Давж заалдах шатанд нэхэмжлэгчийн өмгөөлөгч Иргэний хуулийн 511.5-д заасан 150 дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээгээр буюу 82,500,000 төгрөгийн нөхөн төлбөр олгох ёстой гэж маргасан. Харин шүүх Дээд шүүхийн 2023 оны 25 дугаар тогтоолоор баталсан “Хүний сэтгэцэд учирсан хор уршгийг арилгах, нөхөн төлүүлэх төлбөрийн жишиг аргачлал”-ыг хэрэглэж, III зэрэглэлийн хор	
--	--	--	--	---	--

				уршгийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 22.99 дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээгээр тооцох нь зөв гэж үзсэн. Мөн талийгаачийн бодит цалин 1,900,000 төгрөг байсан болохыг банкны баримтаар тогтоосон.	
10.	130/ШШ202 1/00886 2021.11.18	Баян-Өлгий аймаг дахь сум дундын анхан шатны шүүх	Нэхэмжлэгч- А-гийн итгэмжлэгдс эн төлөөлөгч Б Хариуцагч-Х ХХК	Нэхэмжлэгчийн хүү О нь Х ХХК-д ажиллаж байх хугацаандаа уурхайн талбайд ковшийн шанаганаас унаж нас барсан бөгөөд энэхүү ослыг үйлдвэрлэлийн осол гэж үзэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 97 дугаар зүйлийн 97.1.2-т заасан нас барсан ажилтны ар гэрт олгох 36 сарын цалинтай тэнцэх нөхөн	Шүүх хэрэгт цугларсан нотлох баримтуудыг үнэлээд Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн 3.1.20, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 97.1.2, мөн Засгийн газрын 2015 оны 269 дүгээр тогтоолоор баталсан “Үйлдвэрлэлийн

				төлбөр болох 24,174,059 төгрөг, мөн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.2-т заасан оршуулгын тэтгэмж 1,000,000 төгрөг, нийт 25,174,059 төгрөг гаргуулахыг шаардсан. Нэхэмжлэгч нь ажил олгогч үйлдвэрлэлийн ослын актыг зохих журмаар гаргаагүйгээс ар гэр нь хуульд заасан тэтгэмжээ авч чадаагүй гэж тайлбарласан. Харин хариуцагч компани ослыг үйлдвэрлэлийн осол гэж үзэх үндэслэлгүй, талийгаач нь хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны	осол, хурц хордлогыг судлан бүртгэх дүрэм”-ийн холбогдох заалтуудыг үндэслэн талийгаачийн нас баралтыг үйлдвэрлэлийн осол болохыг нотолсон акт, улсын байцаагчийн дүгнэлт байхгүй гэж дүгнэсэн. Түүнчлэн шинжээчийн дүгнэлтээр талийгаач хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны зааврыг зөрчсөн нь тогтоогдсон тул 36 сарын цалинтай тэнцэх нөхөн төлбөр болон оршуулгын тэтгэмж гаргуулах хууль зүйн
--	--	--	--	--	--

				заавар зөрчин өөрийн буруутай үйлдлээр осолд орсон бөгөөд үйлдвэрлэлийн осол болохыг тогтоосон эрх бүхий байгууллагын акт, дүгнэлт байхгүй гэж маргасан.	үндэслэлгүй гэж үзжээ. Гэвч хариуцагч Х ХХК нь ажилтны ар гэрт нийгмийн дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор 12,000,000 төгрөг олгохыг зөвшөөрсөн тул шүүхээс тус мөнгийг гаргуулан нэхэмжлэгчид олгож, үлдэх 13,174,059 төгрөгийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн.
--	--	--	--	--	--

Дүн шинжилгээ хийсэн шүүхийн шийдвэрүүдийг агуулгын хувьд ангилбал дараах нийтлэг шинжүүд ажиглагдаж байна. Үүнд:

- Ажил олгогч хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны зааварчилгаа өгөөгүй, эсхүл баримтжуулаагүй;
- Ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээ хийгдээгүй, эсвэл бодит нөхцөлд нийцээгүй;
- Хөдөлмөр хамгааллын хувцас, хэрэгслийг хангалттай олгоогүй;
- Хөдөлмөрийн ослыг үйлдвэрлэлийн осол болохыг хүлээн зөвшөөрөөгүйгээс үүдэн хохирол нөхөн төлүүлэх маргаан үүссэн.

Шүүхийн практикт ажилтанд дараах төрлийн хохирлыг нөхөн төлүүлэх шийдвэрүүд давамгайлж байна. Үүнд:

- Эмчилгээ, сувиллын зардал;
- Ажилгүй байсан хугацааны цалин гаргуулах, нийгмийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгалыг нөхөн төлүүлэх;
- Алдагдсан хөдөлмөрийн чадварын нөхөн төлбөр;
- Нас барсан тохиолдолд тэжээгчээ алдсаны хохирол;
- Зарим тохиолдолд сэтгэл санааны хохирол.

Үүнээс үзэхэд шүүхүүд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал алдагдсаны үр дагаврыг зөвхөн эдийн засгийн бус, хүний амь нас, эрүүл мэндийн үнэт зүйлтэй уялдуулан өргөн хүрээнд үнэлж байгаа нь шүүхийн практикийн чухал чиг хандлага юм.

Судалгаанд хамрагдсан шийдвэрүүдэд шүүх дараах асуудлыг түлхүү үнэлсэн байна. Үүнд:

- Ажил олгогч хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан үүргээ бодитоор хэрэгжүүлсэн эсэх. Зөвхөн дотоод журам, заавар баталсан байдал нь хангалттай гэж үзэхгүй, харин түүнийг бодитой хэрэгжүүлж, хяналт тавьсан эсэхийг шалгасан байна.
- Хөдөлмөрийн осол болон учирсан хохирлын хоорондын шалтгаант холбоо. Шүүхүүд ослын акт, мэргэжлийн хяналтын дүгнэлт, эрүүл мэндийн байгууллагын тодорхойлолтыг нотлох баримтад тооцож, тэдгээр нь хоорондоо зөрчилдөөгүй тохиолдолд шалтгаант холбоо тогтоогдсон гэж үзсэн байна.
- Ажилтны буруутай үйлдэл байгаа эсэх. Ажилтны болгоомжгүй үйлдэл байсан ч ажил олгогчийн хяналт сул, аюулгүй ажиллагааг бүрэн хангаагүй нь нотлогдвол хариуцлагыг бүхэлд нь эсхүл зонхилох хэмжээгээр ажил олгогчид хүлээлгэсэн нь нийтлэг байна.

Судалгаанд ашигласан шүүхийн шийдвэрүүдээс харахад Монгол Улсын шүүхүүд ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах зарчмыг баримталж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг хангаагүй ажил олгогчид хатуу хариуцлага оногдуулах чиг хандлага тогтсон байна. Энэ нь хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын эрх зүйн зохицуулалт практикт бодитоор хэрэгжиж эхэлж байгаагийн илрэл бөгөөд цаашид ажил олгогчид урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг чангатгах, эрсдэлийн удирдлагыг сайжруулах зайлшгүй шаардлагатайг харуулж байна.

ДҮГНЭЛТ

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудал нь ажилтны амь нас, эрүүл мэндийг хамгаалах үндсэн нөхцөл бөгөөд хүний эрхийн чухал баталгаа юм. Монгол Улсын Үндсэн хууль болон холбогдох хууль тогтоомжид иргэн аюулгүй, эрүүл орчинд ажиллах эрхтэйг хуульчилсан боловч практикт хөдөлмөрийн аюулгүй байдал хангалтгүйгээс үүдэн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин тогтмол гарсаар байна.

Судалгааны хүрээнд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх Монгол Улсын эрх зүйн зохицуулалт, ажил олгогчийн эрх үүрэг, үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас учирч буй хохирлын нөхөн төлбөрийн асуудлыг судаллаа. Судалгаанаас үзэхэд хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын талаарх хууль эрх зүйн орчин тодорхой хэмжээнд бүрдсэн боловч хэрэгжилт, хяналтын тогтолцоо сул хэвээр байна.

Ажил олгогч болон ажилтан хоорондын харилцааг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулиар зохицуулалт хийсэн байх бөгөөд тус хуулинд заасан ажил олгогчийн үүрэг ерөнхий зохицуулалттай байх бол ажилтны хүлээх үүрэг нь ажил олгогчоос илүү нарийн зохицуулагдсан байгаагаас үүдэн хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг шаардлагыг бүрэн хангахгүй байх нөхцөл байдал бүрдсэн гэж үзэхээр байна. Үүнээс улбаалан ажил олгогч ажлын байр, ажиллах орчинд хайхрамжгүй хандаж эрсдэлийн үнэлгээг бодитой хийдэггүй, ажилтанд шаардлагатай сургалт, зааварчилгаа дутмаг өгснөөс үүдэн үйлдвэрлэлийн осол гарах гол шалтгаан болж байна.

Үйлдвэрлэлийн осол, гэмтлийн хохирол, нөхөн төлбөр болон тухайн гаргасан асуудлыг арилгах үүргийг ажилтан хүлээх мөн хохирлыг нөхөн төлөх ажиллагаа нь удаашралтай, зарим тохиолдолд ажилтны эрх ашиг бүрэн хамгаалагдахгүй байх нөхцөл байдал эрх зүйн орчин хийгээд бодит байдалд ажиглагдаж байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хамгийн үр дүнтэй өөрчлөлт нь ажил олгогч болон ажилтан хоорондын хүлээх үүргийг илүү нарын бөгөөд тодорхой болгон өгч хөдөлмөрийн аюулгүй байдлыг осол гэмтэл гарсны дараа арга хэмжээ авах бус эрсдэлийг урьдчилан тодорхойлон үнэлж, ажлын байрны эрсдэлийг бууруулах нарийвчилсан зохицуулалтыг тусган өгсөн нь хуулийг боловсронгуй болгож, эрсдэлийн удирдлага, хөдөлмөрийн эрүүл

мэндийн тандалт, цахим хяналтын тогтолцоог нэвтрүүлэх зэрэг дэвшилтэт зохицуулалтыг оруулан өгснөөрөө бодит байдал болон эрх зүйн орчин хоорондыг уялдуулж байна.

Иймд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг сайжруулах, ажил олгогчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог бэхжүүлэх нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнийг бууруулах үндсэн нөхцөл гэж дүгнэж байна.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Судалгааны дүгнэлтэд тулгуурлан дараах санал, зөвлөмжийг дэвшүүлж байна.

Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын конвенцтой нийцүүлэн баталж, хэрэгжилтийг хангах шаардлагатай байна. Ялангуяа хөдөлмөрийн эрүүл мэндийн тандалт, эрсдэлийн удирдлага, урьдчилан сэргийлэх тогтолцоог илүү нарийвчлан зохицуулах нь зүйтэй.

Ажил олгогч нь ажилтны аюулгүй ажиллах орчныг бүрдүүлэх үндсэн үүрэгтэй учраас хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн асуудлыг ажлын байрны эрсдэлийн үнэлгээг тогтмол хийдэг байх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын дотоод дүрэм, журам, зааврыг шинэчилж мөрдүүлэх, шаардах зэргээр байгууллагын бодлогын түвшинд авч үзэх шаардлагатай.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин гарсны дараа хохирлыг арилгах бус түүнээс урьдчилан сэргийлэх нь илүү ач холбогдолтой юм. Иймд ажлын байрны аюул, эрсдэлийг эрт илрүүлэх, өндөр эрсдэлтэй салбаруудад тогтмол хяналт тавих, ажилтнуудыг хамгаалах хувцас, хэрэгслээр бүрэн хангах, осол гарах магадлалтай нөхцөлд шуурхай арга хэмжээ авах тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлагатай байна. Уул уурхай, барилга, үйлдвэрлэлийн салбар зэрэг эрсдэл өндөртэй ажлын байранд олон улсын стандартад нийцсэн аюулгүй ажиллагааны шаардлагыг хатуу мөрдүүлэх нь чухал байна.

Ажилтанд анхан болон давтан зааварчилгааг чанартай өгөх, практикт суурилсан сургалт зохион байгуулах, аюулгүй ажиллагааны соёлыг байгууллагын түвшинд төлөвшүүлэх зэргээр хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн талаарх мэдлэг боловсролыг тогтмол өгч байх шаардлагатай байна.

НОМ ЗҮЙ

Хууль тогтоомж:

1. Монгол улсын Үндсэн хууль, 1992 он
2. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, 2023 он
3. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хууль, 2008 он
4. Хөдөлмөрийн тухай хууль, 2021 он

Монгол хэлээрх:

1. Лэгдэнгийн Баасан, *Монгол Улсын хөдөлмөрийн эрх зүй*, (3 хэвлэл), Улаанбаатар, 2010 он
2. Чилхаажавын Авдай, Ц.Батнасан, Ж.Гэрэлхүү, Д.Дамдинсүрэн, Ц.Дэнсмаа, Х.Нялхай, Ж.Нарангэрэл, Л.Удвал, Я.Цогтоо, Ж.Цэгмид, Д.Энхжаргал, *Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй*, Улаанбаатар хот, 2006 он
3. Лэгдэнгийн Баасан, *Хөдөлмөрийн эрх зүй гарын авлага*, Улаанбаатар хот, 2007 он

Гадаад хэлээрх:

1. Article 36, of the Occupational safety and health act, 2023.
2. Republic of Korea, *Occupational Safety and Health Act*. National Law Information Center
3. Republic of Korea, Korea Occupational Safety and Health Agency, KOSHA, 2024

Цахим эх сурвалж:

1. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуй гарын авлага. 2010, www.ilo.org”
2. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн үзэл баримтлал, 2025, <https://mlsp.gov.mn/uploads/files/2.%20%D0%A5%D0%90%D0%91%D0%AD%D0%9C-%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D1%85%D1%83%D1%83%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D2%AE%D0%B7%D1%8D%D0%BB%20%D0%B1%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%82%D0%BB%D0%B0%D0%BB%20-2025.pdf>
3. Монгол Улсад 2019–2023 онд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, гэмтлийн нийт мэдээлэл, 2024, <https://garts.mn/view/article/?c=1&id=5398&page=show>

4. 2024 оны үйлдвэрлэлийн ослын тохиолдол, нас баралт, осолд өртөгсдийн хүйсийн статистик, 2024, https://mlsp.gov.mn/uploads/files/mflsp_stat_report_last_2024.pdf
5. https://shuukh.mn/single_case/194567?daterange=2025/01/01%20-%202025/08/11%20&id=1&court_cat=1&bb=1
6. https://shuukh.mn/single_case/10923?start_date=&end_date=&id=3&court_cat=1&bb=1
7. https://shuukh.mn/single_case/33760?start_date=&end_date=&id=2&court_cat=1&bb=1
8. https://shuukh.mn/single_case/142843?start_date=&end_date=&id=1&court_cat=1&b=b=
9. https://shuukh.mn/single_case/133716?daterange=2024/01/01%20-%202024/05/27%20&id=1&court_cat=1&bb=1
10. https://shuukh.mn/single_case/157824?daterange=2024/01/01%20-%202024/12/14%20&id=1&court_cat=1&bb=1
11. https://shuukh.mn/single_case/1565?start_date=&end_date=&id=3&court_cat=1&bb=b=
12. https://shuukh.mn/single_case/7740?start_date=&end_date=&id=3&court_cat=1&bb=b=
13. https://shuukh.mn/single_case/35386?start_date=&end_date=&id=2&court_cat=1&bb=1
14. https://shuukh.mn/single_case/108596?start_date=&end_date=&id=1&court_cat=1&b=b=1