

# БИЗНЕС БА ХҮНИЙ ЭРХИЙН ЧИГЛЭЛЭЭР БАРИМТЛАХ ЗАРЧМУУД

**“Хамгаалах, Хүндлэх,  
Сэргээх” хэмээх Нэгдсэн Үндэстний  
Байгууллагын үндсэн зарчмуудыг  
хэрэгжүүлэх нь**



НЭГДСЭН ҮНДЭСНИЙ  
БАЙГУУЛЛАГА

Нью Йорк, Женев хот, 2011 он



НЭГДСЭН ҮНДЭСНИЙ БАЙГУУЛЛАГА  
**ХҮНИЙ ЭРХИЙН**  
ДЭЭД КОМИССАРЫН ГАЗАР

Жич:

**Энэ бол Монгол хэл рүү хөрвүүлсэн албан бус орчуулга. НҮБ энэхүү орчуулгын найруулгад хариуцлага хүлээхгүй.**

Энэхүү баримт бичигт ашигласан тодорхойлолт болон үзүүлсэн материал нь НҮБ-ын Нарийн Бичгийн Даргын Газрын зүгээс ямарваа нэг орон, газар нутаг, хот эсвэл хэсэг газар, эсвэл түүний эрх бүхий байгууллагын эрх зүйн байдал эсвэл тухайн улсын хилийг хязгаарлахтай холбоотой гаргасан аливаа саналыг үл илэрхийлж байгаа болно.

НҮБ-ын баримт бичгүүдийн таних тэмдгүүдийг тухайн боловсруулсан мэдээллийн нэрийн эхний үсгүүдийн товчлолоор тодорхойлон холбогдох тооны хамтаар илэрхийлдэг бөгөөд ийм маягийн таних тэмдэг нь НҮБ-ын баримт бичгийн лавлагааны дугаарыг илтгэдэг.

HR/PUB/11/04

© 2011 НҮБ

Зохиогчийн бүх эрх дэлхий дахинд хамгаалагдсан болно.

# АГУУЛГА

<b>I. ХҮНИЙ ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ ТӨРИЙН ҮҮРЭГ</b>	<b>3</b>
А. ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД	3
Б. ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРЧМУУД	5
<b>II. ХҮНИЙ ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ ЧИГЛЭЛЭЭР БИЗНЕСИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮЛЭЭХ ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА</b>	<b>18</b>
А. ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД	18
Б. ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРЧМУУД	22
<b>III. ЗӨРЧИГДСӨН ЭРХЭЭ СЭРГЭЭЛГЭХ МЕХАНИЗМЫН ХҮРТЭЭМЖ</b>	<b>38</b>
А. ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД	38
Б. ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРЧМУУД	40

Энэхүү баримт бичиг нь НҮБ-ийн Ерөнхий нарийн бичгийн даргын хүний эрх, үндэстэн дамнасан компаниуд болон бизнесийн бусад байгууллагуудын асуудал хариуцсан Тусгай Төлөөлөгчийн боловсруулсан 'Хамгаалах, Хүндлэх, Сэргээх' хэмээх НҮБ-ын суурь зарчмыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой "Бизнес ба Хүний эрхийн чиглэлээр зарчмууд"-г агуулсан болно. Тус тусгай төлөөлөгч нь Хүний Эрхийн Зөвлөлд хүргүүлсэн өөрийн сүүлчийн мэдээлэлдээ (A/HRC/17/31) эдгээр удирдах зарчмуудыг хавсаргасан бөгөөд удирдах зарчмуудын танилцуулга болон тэдгээрийг боловсруулахад хүргэсэн явцын ерөнхий тоймыг мөн үүнд оруулсан болно.

Хүний Эрхийн Зөвлөл 2011 оны 6-р сарын 16-ний өдрийн 17/4 тоот тогтоолоороо эдгээр удирдах зарчмуудыг баталсан болно.

## ЕРӨНХИЙ ЗАРЧМУУД

Эдгээр удирдах зарчмууд нь дараах зүйлс дээр тулгуурласан болно. Үүнд:

- (а) хүний эрх, үндсэн эрх чөлөөг хүндлэх, хамгаалах, хангахад холбогдох улс орнуудын төрийн үүрэг;
- (б) холбогдох бүх хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх, хүний эрхийг хүндлэх үүрэг хүлээсэн, тусгай чиг үүрэг бүхий нийгмийн тусгай эд эс болох аж ахуйн нэгж, байгууллагын үүрэг, оролцоо;
- (в) зөрчигдсөн эрхийг сэргээх зохистой, үр дүнтэй арга хэмжээний холбогдох эрх, үүрэгтэй нийцсэн байх байдал.

Эдгээр удирдах зарчмууд нь бүх улс орнууд, үндэстэн дамнасан болон бусад бүх төрлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагад, тэдгээрийн хэмжээ, бизнесийн салбар, байршил, өмчийн хэлбэр, бүтцээс үл хамааран нэгэн адил хамаарна.

Эдгээр удирдах зарчмууд нь иж бүрэн цогц бөгөөд эдгээр нь дангаараа эсвэл хамтдаа хүний эрхийн зөрчилд өртсөн хүмүүс, орон нутгийн иргэдэд бодит үр дүн авчиргах, улмаар нийгмийн хувьд тогтвортой даяаршлын үйл явцад хувь нэмэр оруулахад бизнесийн зүгээс хүний эрхийг хүндлэх стандартууд, практикийг сайжруулах зорилгоор бичигдсэн болно.

Эдгээр удирдах зарчмуудад өгүүлсэн аливаа ямар ч зүйл нь олон улсын хүний эрхийг хамгаалах шинэ хэм хэмжээг тогтоож байгаа, олон улсын хүний эрхийн хуулийн дагуу төрийн хүлээсэн үүргийг хязгаарлаж байгаа эсвэл сулруулж байгаа гэж үл ойлгогдоно.

Эдгээр удирдах зарчмуудыг үл алагчлах хэлбэрээр хэрэгжүүлэх хэрэгтэй бөгөөд ингэхдээ эмзэг байдалд орох, эрх нь хязгаарлагдах эрсдэлтэй бүлгүүдэд хамаарах хүмүүс, ард иргэдийн эрх, тэдгээрийн тусгай хэрэгцээ, тулгарч буй асуудлууд, эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст тулгарч болох харилцан адилгүй эрсдэлүүдэд онцгойлон анхаарлаа хандуулах шаардлагатай юм.



# I. ХҮНИЙ ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ ТӨРИЙН ҮҮРЭГ

## A. ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД

1. Төр засаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр гуравдагч тал, тэр дундаа аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хүний эрхийн зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлж хамгаалах ёстой. Үүний тулд ийм маягийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг олж илрүүлэх, шийтгэх, холбогдох эрхийг сэргээхийн тулд үр дүнтэй бодлого, хууль тогтоомж, журмууд болон шүүх ажиллагааны тусламжтайгаар зохистой алхмуудыг хийх шаардлагатай байдаг.

### *Тайлбар*

Төр засаг нь олон улсын хүний эрхийн хуулийн дагуу хүлээсэн үүргийнхээ хүрээнд өөрсдийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр хүний эрхийг хүндлэх, хамгаалах, холбогдох хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэхийг бусад этгээдээс шаарддаг. Үүнд гуравдагч талууд, тэр дундаа аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрх зөрчихөөс хамгаалах үүрэг ордог.

Хүний эрхийг хамгаалах төрийн үүрэг нь зан үйлийн стандарт юм. Иймээс төр засаг нь өөрсдөө хувийн хэвшлийн этгээдийн зүгээс хүний эрхийг зөрчсөн тохиолдолд хариуцлага хүлээдэггүй. Гэсэн хэдий ч төр засаг нь ийм маягийн зөрчлийн хувьд хариуцлага хүлээх тохиолдолд, эсвэл тэдгээр улсууд хувийн хэвшлийн этгээдийн зүгээс зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх, тэдний гаргасан зөрчлийг олж илрүүлэх, шийтгэх, зөрчигдсэн эрхийг сэргээх талаар зохистой алхмуудыг хийгээгүй тохиолдолд тухайн төр засаг нь олон улсын хүний эрхийн хуулийн дагуу хүлээсэн үүргүүдээ зөрчсөнд тооцогдож болох юм. Ерөнхийдөө төр засаг нь эдгээр алхмуудыг шийдвэрлэх явцад сонголт хийх эрхтэй ч хүний эрхийг зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэх мөн зөрчигдсэн эрхийг сэргээх цогц арга хэмжээнүүдийг түүний дотор бодлого, хууль тогтоомж, журам, шүүх ажиллагааг авч үзэх ёстой юм. Мөн түүнчлэн төр засаг нь хуулиа дээдлэх ёсыг хамгаалах, хөхиүүлэн дэмжих үүрэгтэй бөгөөд эдгээрт хуулийн өмнө тэгш байх зарчим түүнийг шударгаар хэрэгжүүлэхийг хангах арга хэмжээнүүдийг авч хэрэгжүүлэх,

хариуцлага тооцох, хуулийг ойлгомжтой байлгах, үйл ажиллагааны урсгал болон хуулийн ил тод байдлыг хангах зэрэг ордог.

Энэхүү бүлэг нь хүний эрхийг зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээнүүд дээр голлон анхаарах бол Бүлэг III-т зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээнүүдийн талаар өгүүлэх болно.

## **2. Төр засаг нь өөрсдийн нутаг дэвсгэр болон/эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр бүртгэгдсэн бүх аж ахуйн нэгж, байгууллагууд үйл ажиллагааныхаа туршид хүний эрхийг хүндэлдэг байхыг ойлгомжтой байдлаар илэрхийлэн тогтоосон байх шаардлагатай.**

### *Тайлбар*

Одоогийн байдлаар олон улсын хүний эрхийн хууль тогтоомжийн дагуу төр засгийг өөрсдийн нутаг дэвсгэр болон/ эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр бүртгэлтэй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын гадаад орнууд дахь үйл ажиллагааг зохицуулахыг тэр бүр шаарддаггүй. Ингэж зохицуулахыг ерөнхийдөө хязгаарладаггүй бөгөөд энэ тохиолдолд зохих шүүх эрх мэдлийн үндэс байх шаардлагатай. Энэ утгаараа зарим хүний эрхийн байгууллагууд тухайн төр засгийг өөрсдийн шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээрх аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг гадны улс оронд хүний эрхийн зөрчил гаргахаас нь урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авахыг зөвлөдөг.

Зарим эзэн улсын төр засгийн хувьд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд гадаад улсад хүний эрхийг хүндэлдэг байх шаардлагыг ойлгомжтой байдлаар тодорхойлоход улс төрийн томоохон шалтгаанууд байдаг, ялангуяа төр өөрөө эдгээр бизнесүүдэд оролцдог, эсвэл тэдгээрт дэмжлэг үзүүлдэг бол ийм шалтгаан олонтаа байдаг. Дээрх шалтгаануудад иж бүрэн цогц байдлаар нэг мөр мэдээлэл өгөх мөн төр, улсын нэр хүндийг хамгаалах аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад зөрчил гаргахаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг бий болгох зэргийг оруулан тооцдог.

Үүнтэй холбоотойгоор төр засаг нь цөөнгүй арга хэрэгслүүдийг ашигладаг. Зарим нь тухайн улс орны нутаг дэвсгэрээс давхуйц үр дагавар бүхий дотоодын арга хэмжээнүүд байдаг. Үүний жишээнд олон улсад байгууллагынхаа явуулж байгаа үйл ажиллагааны талаар тайлагнахыг “толгой” компаниудаас шаарддаг шаардлага; Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагаас үндэстэн дамнасан компаниудад зориулан гаргасан зааварчилгаа гэх мэтийн олон талт “зөөлөн буюу



уян хатан” хуулийн актууд; гадаад дахь хөрөнгө оруулалтыг дэмждэг байгууллагуудын зүгээс шаарддаг үйл ажиллагааны жишгүүд ордог. Бусад арга хэрэгсэлд тухайн улс орны нутаг дэвсгэрээс гадна хэрэгжих хууль тогтоомж, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх арга механизмууд багтдаг. Үүнд гэмт хэрэг хаана гарснаас үл хамааран гэмт хэрэгтний иргэншил дээр үндэслэсэн яллах ажиллагааг зөвшөөрдөг эрүүгийн дэг журмууд ордог. Төр засгийн үйл ажиллагааны бодит болон байж болохуйц үндэслэлд олон хүчин зүйлс нөлөөлж болно, жишээлбэл, эдгээр үйл ажиллагаа нь олон талт гэрээн дээр үндэслэсэн эсэх талаар байж болно.

## **Б. ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРЧМУУД**

### **ТӨРИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ БОЛОН БОДЛОГЫН ЕРӨНХИЙ ЧИГ ҮҮРГҮҮД**

**3. Хүний эрхийг хамгаалах үүргээ биелүүлэхийн тулд төр засгийн зүгээс дараах арга хэмжээг авах шаардлагатай:**

- (а) Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхийг хүндэлдэг байхыг шаарддаг хүчин төгөлдөр хуулиудыг албадан хэрэгжүүлэх болон ийм маягийн хуулиудын хэрэгжилт нь шаардлага хангасан эсэхийг тогтмол үнэлж, аливаа цоорхой байгаа тохиолдолд анхаарал хандуулан ажилладаг байх;**
- (б) Компанийн тухай хууль гэх мэт аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг үүсгэн байгуулах, тэдгээрийн бизнесийн үйл ажиллагааг зохицуулдаг бусад хууль, бодлого нь бизнесийн зүгээс хүний эрхийг хүндэлдэг байхыг үл хязгаарлах бус харин ингэх бололцоо олгож байгаа эсэхийг тодорхойлох;**
- (в) Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагааныхаа туршид хүний эрхийг хэрхэн хүндлэх талаар үр дүнтэй зааварчилгаа өгөх;**
- (г) Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийн нөлөөлөлд анхаарал хандуулж байгаад нь дэмжлэг үзүүлэх, шаардлагатай бол, ингэхийг шаардах.**

## *Тайлбар*

Төр засаг нь аж ахуйн нэгж, байгууллагууд тухайн төр засгаас өөрийн санал санаачлагаар хэрэгжүүлж үл болох үйл ажиллагааг ашиг олох үүднээс дэмжин ажилладаг хэмээн үзэж үл болох бөгөөд бизнесийн зүгээс хүний эрхийг хүндлэхэд нь туслах үүднээс үндэсний, олон улсын, заавал биелүүлэх болон сайн дурын арга хэмжээнүүд зэрэг олон арга хэрэгслүүдийг ухаалгаар хослуулах талаар авч үзэн анхаарадаа авч ажиллах нь зүйтэй.

Бизнесийн зүгээс хүний эрхийг хүндлэхийг шууд буюу шууд бусаар зохицуулдаг одоо байгаа хуулиудыг албадан хэрэгжүүлж чадахгүй байх явдал нь улс орнуудын хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх практикт байгаа томоохон цоорхой юм. Ийм хуулиудын жагсаалтанд ялгаварлан гадуурхалын эсрэг хууль, хөдөлмөрийн тухай хуулиудаас эхлээд байгаль орчныг хамгаалах, өмчийн тухай, нууцлалын тухай, авилгын эсрэг хүртэлх хуулиудыг жагсааж болох юм. Иймээс улс орнуудын хувьд эдгээр хуулиудыг одоогоор үр дүнтэй албадан хэрэгжүүлж байгаа эсэх, хэрэв тийм биш бол яагаад хэрэгжилт хангалтгүй байгаа мөн холбогдох нөхцөл байдлыг үл суурьтай засахын тулд ямар арга хэмжээ авах шаардлагатай байгаа зэргийг авч үзэх нь чухал юм.

Улс орнуудын хувьд эдгээр хууль тогтоомж нь өөрчлөгдөж байгаа нөхцөл байдалд асуудлыг хангалттай хамарч чадаж байгаа эсэх, холбогдох бодлогуудын хамтаар эдгээр хууль тогтоомж нь бизнесийн зүгээс хүний эрхийг хүндлэхэд нөлөөлөх хангалттай орчинг бий болгож байгаа эсэхийг нягтлан үзэх нь мөн адил чухал юм. Жишээлбэл, эрх эзэмшигч, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын аль алиныг хамгаалахын тулд газар ашиглах, газар эзэмших эрх, тэдгээрийн хүртээмж зэрэг газрын харилцаатай холбоотой хууль, бодлогын зарим заалтыг илүү тодорхой болгох шаардлага үргэлж гардаг.

Компанийн тухай, үнэт цаасны тухай аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг үүсгэн байгуулах, тэдгээрийн бизнесийн үйл ажиллагааг зохицуулдаг хууль, бодлогууд нь бизнесийн төрх байдлыг шууд тодорхойлдог. Харин хүний эрхийн асуудлуудад эдгээр хууль тогтоомж хэрхэн нөлөөлдөг талаарх мэдлэг, ойлголт хангалтгүй хэвээр байна. Жишээлбэл, хүний эрхтэй холбоотойгоор компаниуд, тэдгээрийн ажилтнууд юу хийж болох талаар зөвхөн шаардаад байхаас бус юу хийхийг зөвшөөрөх талаар компанийн тухай, үнэт цаасны тухай хуулиудад тодорхой зааж өгөөгүй байдаг. Дээрх төрлийн хууль тогтоомжинд аливаа байгууллагын Төлөөлөн Удирдах

Зөвлөл гэх мэт удирдлагын бүтцийн үүрэгтэй шүүд холбоотойгоор тухайн байгууллагууд нь хүний эрхийг хүндэтгэн үзэж холбогдох хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэн ажиллахтай холбоотой зааварчилгааг тодорхой байдлаар оруулж өгөх нь зүйтэй юм.

Хүний эрхийг хүндлэх тухай аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад өгөх зааварчилгаа нь холбогдон гарах үр дүнг үзүүлхүйц, хамгийн сайн туршлагыг хуваалцахад тусладаг байх нь зүйтэй юм. Энэхүү зааварчилгаанд зохистой аргууд, түүний дотор хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт болон хүйс, эмзэг байдал, гадуурхлын асуудлуудыг хэрхэн үр дүнтэй авч үзэх, ингэхдээ нутгийн уугуул ард иргэд, эмэгтэйчүүд, үндэстний болон угсаатны цөөнх, шашны болон хэлний цөөнх болсон хүмүүс, хүүхдүүд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, цагаач ажилчид, тэдгэрийн гэр бүлүүдийн хувьд тулгамдаж байж болох тодорхой бэрхшээлүүдийг сануулсан зөвлөгөөг оруулж өгсөн байх нь зүйтэй.

Парисын Зарчмуудыг дагаж мөрддөг үндэсний хүний эрхийн байгууллагууд нь тухайн улсуудад холбогдох хуулиуд нь тэдгээрийн хүний эрхийн үүргүүдтэй нийцэж байгаа эсэх, тэдгээр хуулиудыг үр дүнтэй албадан хэрэгжүүлж байгаа эсэхийг олж тогтооход туслах чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд ингэхдээ аж ахуйн нэгж, байгууллагууд болон бусад төрийн бус этгээдэд хүний эрхийн талаарх зааварчилгааг өгөхөд ч мөн тусалдаг.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн хүний эрхийн нөлөөлөлд хэрхэн анхаарал хандуулж байгаа талаар олон нийтэд мэдээлэл түгээхдээ эрх ашиг нь хөндөгдсөн хүмүүстэй албан бус уулзалт хийхээс эхлээд албан ёсоор олон нийтэд тайлагнах зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж болно. Төрийн зүгээс ийм маягийн харилцааг хөхүүлэн дэмжих, эсвэл зохистой шаардлага тавьж байх нь аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийг хүндлэхэд чухал үлгэр дууриалал мөн туслалцааг үзүүлдэг. Шаардлага хангахуйц мэдээлэл өгөх сонирхолыг бий болгохын тулд шүүх, эсвэл захиргааны хэргийн ямарваа нэг ажиллагаанд аж ахуйн нэгж, байгууллагын ийм маягийн тайланд онцгой ач холбогдол өгөх тухай заалтуудыг оруулж болно. Бизнесийн үйл ажиллагааны мөн чанар, бизнес эрхлэх нөхцөл байдал нь хүний эрхэд ихээхэн эрсдэл учруулж байгаа тохиолдолд дээрх байдлаар мэдээлэл түгээх, тайлан гаргах нь илүү тохиромжтой. Энэ чиглэлийн бодлого, хуулиуд нь аж ахуйн нэгж, байгууллагууд юуг, яаж харилцах ёстой гэдгийг тодорхой болгож, чингэснээр харилцааны хүртээмж, үнэн зөв байдлыг хангахад тус дөхөм болох юм.

Шаардлага хангахуйц харилцаа бүрдүүлэхэд хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, өмч хөрөнгийн аюулгүй байдал, бизнесийн нууцлалын зүй ёсны шаардлагууд; компаниудын хэмжээ, бүтцэд гарах өөрчлөлтүүдэд нөлөөлж болох эрсдэлийг тооцсон байвал зохино.

Санхүүгийн тайлангийн шаардлагуудад хүний эрхийн нөлөөлөл нь зарим тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагын эдийн засгийн гүйцэтгэлийн үзүүлэлтүүдэд “материаллаг” буюу “томоохон ач холбогдолтой” байж болдог тухай тодорхой заасан байвал зүйтэй.

## **ТӨР – БИЗНЕСИЙН ШҮТЭЛЦЭЭ**

- 4. Төр засгийн зүгээс экспортын зээлийн агентлагууд, албан ёсны хөрөнгө оруулалтын даатгалын буюу баталгааны агентлагууд зэрэг төрийн агентлагуудаас томоохон дэмжлэг, үйлчилгээ авдаг, эсвэл төрийн өмчлөлд байдаг буюу төрөөс хянадаг аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийг зөрчихөөс урьдчилан сэргийлхийн тулд хүний эрхийн хэрэгжилтийг үнэлэх зорилгоор хөндлөнгийн шалгалт хийхийг шаардах зэргээр хүний эрхийг хамгаалах шаардлагатай нэмэлт арга хэмжээг авах нь зүйтэй юм.**

### *Тайлбар*

Олон улсын хүний эрхийн хуулийн дагуу төр засаг нь дангаараа гол үүрэг хариуцлагыг хүлээгч этгээд байдаг бөгөөд тэд хамтдаа олон улсын хүний эрхийн дэглэмийг хэрэгжүүлэгч, хамгаалагч этгээдүүд болж байдаг. Аж ахуйн нэгж, байгууллагыг төр хянадаг, эсвэл түүний бизнесийн үйл ажиллагааг төрөөс зохицуулах боломжтой тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүний эрхийн зөрчил нь тухайн улс орнуудын өөрийнх нь олон улсын хуулийн хүрээнд хүлээсэн үүргүүдээ зөрчиж байна гэж үзэх үндэслэл болж болно. Цаашилбал, аж ахуйн нэгж, байгууллага нь төрд ойр байх тусам, эсвэл тухайн төр нь хуулийн дагуу олгогдсон эрх хэмжээ, эсвэл татвар төлөгчийн дэмжлэгт илүү их найдах тусам аж ахуйн нэгж, байгууллага хүний эрхийг хүндэлж байгаа эсэхийг баталгаажуулахын тулд төр засгаас хүний эрхийг хамгаалахтай холбоотой бодлогыг илүү сайжруулж өгөх үндэслэл болдог.

Төр засаг нь өөрсдийн эрх мэдлийн хүрээнд хүний эрхийг хүндлэхтэй холбоотой бодлого, хууль тогтоомж, журмуудыг хэрэгжилтийг хангах олон

арга хэрэгслүүдтэй байдаг бөгөөд тэдгээрийг төрөөс удирдан зохион байгуулдаг болно.

Байгууллагын удирдлага ихэвчлэн төрийн агентлагуудад тайлагнадаг ба холбогдох засгийн газрын агентлагууд тэдгээрийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих, тэр дундаа хүний эрхийн хэрэгжилтийн үр дүнтэй шалгалтыг хийх илүү боломжтой байдаг.

(Эдгээр аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь Бүлэг II-т авч үзэх байгууллагын хүний эрхийг хүндлэх хариуцлагыг мөн адил хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ).

Төртэй албан ёсоор эсвэл албан бус байдлаар холбогдсон олон тооны агентлагууд нь бизнесийн үйл ажиллагааг дэмжиж, тэдгээрт холбогдох үйлчилгээг үзүүлж болдог бөгөөд эдгээрт экспортын зээлийн агентлагууд, албан ёсны хөрөнгө оруулалтын даатгалын буюу баталгааны агентлагууд, хөгжлийн агентлагууд болон хөгжлийн санхүүгийн байгууллагууд зэрэг багтдаг. Эдгээр агентлагууд нь үйлчилгээ хүлээн авагч аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас хүний эрхийн хэрэгжилтэнд үзүүлэх бодит болон цаашид гарч болзошгүй сөрөг нөлөөллийг тодорхой хэмжээнд харгалзах үзэх шаардлагатай эс тэгвээс аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хүний эрхийг зөрчин, хүний эрхэнд үлэмж хэмжээний хор нөлөө үзүүлж байхад нь дэмжин ажилласан гэдэг үндэслэлээр тухайн төр засагт тулгардаг хүний эрхийн хэрэгжилттэй холбоотой бэрхшээлүүдийг нэмэгдүүлхээс гадна өөрсдийгөө нэр хүндийн, санхүүгийн, улс төрийн болон эрх зүйн эрсдэлд оруулдаг байна.

Ийнхүү эрсдэл үүсэж болзошгүй тохиолдолд төр засгаас дээр дурдсан агентлагуудаас мөн тэднээс үйлчилгээ авдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эсвэл төсөл хөтөлбөрүүдийг хүний эрхийн хэрэгжилттэй холбоотойгоор холбогдох шалгалт хийлгэхийг дэмжих мөн шаардлагатай тохиолдолд шаардах хэрэгтэй байдаг. Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагааны мөн чанар, бизнес эрхлэх нөхцөл байдал нь хүний эрхийг зөрчих томоохон эрсдэл дагуулахуйц байх тохиолдолд тус аж ахуйн нэгж, байгууллагад хүний эрхийн хэрэгжилтийг дүгнэх шалгалт хийх шаардлага тавих нь хамгийн тохиромжтой арга юм.

**5. Төр засаг нь хүний эрхэд нөлөөлж болохуйц үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудтай гэрээ хийх, эсвэл тэдэнд зориулсан хууль тогтоохдоо олон улсын хүний эрхийн хуулиар хүлээсэн өөрсдийн үүргээ биелүүлэх үүднээс зохих хяналт шалгалтыг тавьж байх нь зүйтэй.**

*Тайлбар*

Төр засаг нь хүний эрхэд нөлөөлж болохуйц үйлчилгээ үзүүлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагыг хувьчлах тохиолдолд олон улсын хүний эрхийн хуулиар хүлээсэн өөрсдийн үүргээ умартаж үл болно. Төр засаг нь дээр дурьдсан аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхтэй холбоотойгоор төр засгийн хүлээсэн үүрэг хариуцлагатайгаа үйл ажиллагаагаа уялдуулан явуулахыг шаардан биелэлтийг олж харах хэрэгтэй. Эс тэгвээс энэ нь төр засгийн нэр хүнд болон эрх зүйн байдалд сөрөг үр дагаваруудыг авчирч болох юм. Иймээс бизнестэй холбоотойгоор үйлчилгээ үзүүлэх холбогдох гэрээнүүд эсвэл үйлчилгээ үзүүлэх боломж олгож буй хууль тогтоомж нь эдгээр байгууллагууд хүний эрхийг хүндэлдэг байх талаарх төр засгийн хүлээлтийг тодорхой байдлаар тусгасан байх нь зайлшгүй авах шаардлагатай алхам юм. Энэхүү зорилгын хүрээнд төр засаг нь байгууллагуудын үйл ажиллагааг үр дүнтэй хянаж чаддаг байх ёстой ба үүнд шаардлага хангахуйц бие даасан хяналт, хариуцлагын механизмыг ашиглаж болно.

**6. Төр засгийн оролцоотойгоор үйл ажиллагаагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхийг хүндлэн дээдэлдэг байхыг дэмжин ажиллах нь зүйтэй юм.**

*Тайлбар*

Төр засаг зөвхөн үйлчилгээ үзүүлэх замаар бус олон төрлийн аргаар аж ахуйн нэгж, байгууллагуудтай төрөл бүрийн үйл ажиллагаанд оролцдог. Энэ нь төр засаг нь дангаараа эсвэл хамтаараа тэдгээр байгууллагуудыг хүний эрхийн талаар ойлголттой болгох, түүнийг хүндэлдэг болгохыг дэмжихэд шаардлагатай байдаг ховор боломжуудыг бүрдүүлж өгдөг төдийгүй эдгээрийг холбогдох гэрээний нөхцлүүдээр дамжуулан, улс орны үндэсний болон олон улсын хуулийн холбогдох үүргүүдтэй шууд холбоотойгоор бүрдүүлж өгч болдог.

## **МӨРГӨЛДӨӨН ГАРСАН ГАЗАР НУТГИЙН БИЗНЕС ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА ХҮНИЙ ЭРХЭД СӨРГӨӨР НӨЛӨӨЛДӨГГҮЙ БАЙХЫГ ДЭМЖИХ НЬ**

- 7. Мөргөлдөөн гарсан газар нутагт хүний эрхийн ноцтой зөрчил гарах эрсдэл ихэсдэг тул төр засгийн зүгээс ийм нөхцөлд бизнес эрхэлж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг үүнтэй холбоотойгоор аливаа зөрчил гаргахгүй байхад нь дэмжлэг үзүүлэн ажиллах нь зүйтэй. Үүнд:**
- (а) аль болох эхний үе шатанд тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудтай хамтран тэдгээрийн бизнесийн үйл ажиллагаа, бизнесийн харилцаанаас үүдэлтэй хүний эрхтэй холбоотой эрсдэлүүдийг олж тогтоох, урьдчилан сэргийлэх, бууруулахад нь дэмжлэг үзүүлэн ажиллах;**
  - (б) хүний эрх зөрчигдөх томоохон эрсдэлүүдийг үнэлэх, тэдгээрийг бууруулахад нь аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад шаардлагатай дэмжлэг туслалцааг үзүүлэх, ингэхдээ хүйсийн тэнцвэртэй байдал болон бэлгийн хүчирхийлэлтэй холбоотой асуудалд онцгой анхаарал хандуулж ажиллах;**
  - (в) тухайн улсын төр засгийн зүгээс аливаа аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүний эрхийн ноцтой зөрчилд оролцсон, гарсан зөрчил, хүндрэлийг шийдвэрлэхэд хамтран ажиллахаас татгалзсан аж ахуйн нэгж, байгууллагад аливаа төрлийн дэмжлэг, үйлчилгээ үзүүлэхээс татгалзах;**
  - (г) Төр засгийн зүгээс хүний эрхийг ноцтой зөрчиж болохуйц үйл ажиллагаанд аж ахуйн нэгж, байгууллагын оролцох эрсдэлийг тооцох үүднээс одоогийн хүний эрхийг хамгаалах хууль тогтоомж, бодлого, журмууд болон албадан хэрэгжүүлэлтийн арга хэмжээнүүдийг үр дүнтэй байлгах зэрэг багтана.**

### *Тайлбар*

Аливаа үйл ажиллагаатай холбоотойгоор хүний эрхийн хамгийн ноцтой зөрчлүүдэд газар нутаг, газрын баялаг эсвэл төр засгийг өөрийн эрх мэдэлд оруулан өөрийн хяналтдаа авах мөргөлдөөний үед их гардаг бөгөөд энэ тохиолдолд хүний эрхийг хамгаалах бодлого, дүрэм, журмын хэрэгжил маш муу түвшинд байх нь дамжиггүй юм.

Энэ төрлийн хүндрэлтэй нөхцөл байдалд хүний эрхийг хамгаалдаг, өөрсдийн үүрэг хариуцлагыг хэрэгжүүлэгч аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хэрхэн хүний эрхийн зөрчлөөс өөрсдийн үйл ажиллагааг ангид байлгах талаарх зөвөлгөөг төр засгийн зүгээс хүлээн авахыг эрмэлздэг.

Энэ тохиолдолд илүү шинэлэг, хэрэгжүүлж болохуйц арга барил, хандлагууд шаардлагатай байдаг. Ялангуяа, мөргөлдөөний үед илүү их давамгайлдаг бэлгийн болон хүйсийн тэнцвэртэй байдалтай холбоотой хүчирхийллийн эрсдэлд анхаарал голлоо хандуулах нь чухал юм.

Бүх улс орнуудын төр засгаас тухайн нөхцөл байдал улам даамжирахаас нь өмнө холбогдох асуудал, хүндрэлийг аль болох эрт анхааралдаа авч үзэх нь чухал байдаг. Мөргөлдөөн гарч буй газар нутгийн төр засгийн зүгээс буюу “эзэн” улсын төр засгийн зүгээс энэ асуудал дээр үр дүнтэй хяналт дутагдалтай байсны улмаас хүний эрхийг шаардлага хангахуйц хэмжээнд хамгаалах бололцоогүй түвшинд хүрч болзошгүй. Үндэстэн дамнан үйл ажиллагаагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь тухайн мөргөлдөөнд оролцсон тохиолдолд тэдгээрийн “эх орон” болох улс орнуудын төр засгийн зүгээс тус аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхийг зөрчсөн үйл ажиллагаанаас аль болох ангид байлгах үүднээс тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага болон мөргөлдөөнд оролцож буй улс орнуудын аль алинд нь дэмжлэг үзүүлэн туслах үүрэгтэй ба энэ тохиолдолд мөргөлдөөн гарч буй улс орны хөрш зэргэлдээх улс орнуудын зүгээс нэмэлт дэмжлэг туслалцааг үзүүлж болно.

Энэхүү нөхцөл байдалд бодлогын уялдаа холбоог илүү сайн болгох, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад дэмжлэг туслалцаа үзүүлэхийн тулд тэдгээрийн “эх орон” болох оролцогч орнуудын төр засгийн зүгээс өөрсдийн хөгжлийн туслалцааны агентлагууд, гадаад болон худалдааны яамдууд, нийслэл хотууд болон элчин сайдын яамдуудын харьяа экспортын санхүүгийн байгууллагуудтай нягт хамтын ажиллагаатай болох мөн эдгээр агентлагууд ба эзэн орны хоорондын нягт хамтын ажиллагааг дэмжих;



хүндрэлтэй асуудал үүссэнтэй холбоотойгоор засгийн газрын агентлагууд, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг урьдчилан сэрэмжлүүлэхэд шаардлагатай үзүүлэлтүүдийг боловсруулах; ийм маягаар хамтран ажиллахгүй байгаа аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад зохих ёсны үр дагавар бүхий шийтгэл оногдуулж ажиллах нь зүйтэй юм. Тэр дундаа төрөөс тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад дэмжлэг, үйлчилгээ үзүүлэхээс татгалзах буюу зогсоох, эсвэл ингэх боломжгүй бол тэдгээрт цаашид шаардлагатай холбогдох үйлчилгээг өгөхөөс татгалзах зэрэг арга хэмжээг үүнд оруулан тооцож болно.

Улс орнуудад өөрсдийн үйл ажиллагаагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад аливаа мөргөлдөөн гарсан нутаг дэвсгэрт хүний эрхийн ноцтой зөрчил гаргахуйц үйл ажиллагаанд оролцох өндөр эрсдэл байдаг талаар урьдчилан сэрэмжлүүлэг хүргүүлэх шаардлагатай юм. Тухайн улс орны төр засгийн зүгээс өөрсдийн бодлого, хууль тогтоомж, журмууд болон албадан хэрэгжүүлэлтийн арга хэмжээнүүд нь хүний эрхийг зөрчихуйц энэхүү өндөр эрсдэлийг үр дүнтэй байдлаар илрүүлж байгаа эсэхийг эргэн харах шаардлагатай бөгөөд харин үүнд тухайн бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагаас хүний эрхийн зөрчил гарч байгаа эсэх дээр холбогдох судалгааг явуулахтай холбоотой зүйл заалт зэрэг багтана. Дээрх арга хэмжээтэй холбоотойгоор аливаа төрлийн цоорхойг олж илрүүлсэн тохиолдолд төр засгийн зүгээс тус асуудлуудтай холбоотойгоор зохистой алхмуудыг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм.

Холбогдох алхмуудад тухайн газар нутаг дээр болон/ эсвэл шүүх эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх газар нутаг дээр бүртгэгдсэн буюу бизнесийн үйл ажиллагаа явуулдаг, хүний эрхийг ноцтойгоор зөрчдөг буюу зөрчил гаргахад оролцдог аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын иргэний, захиргааны буюу эрүүгийн хариуцлагыг илрүүлэхтэй холбоотой ажил орж болно. Мөн түүнчлэн төр засгийн зүгээс дээрх төрлийн аливаа үйлдлүүдээс урьдчилан сэргийлэх мөн холбогдох арга хэмжээний талаар авч үзэх зорилгоор тухайн нөхцөл байдалд хандаж буй олон улсын хандлага болон тэдгээрийн хоорондын үр дүнтэй хамтын ажиллагааны санаачилгуудыг дэмжин ажиллах нь зүйтэй юм.

Дээрх холбогдох бүх арга хэмжээнүүдийг оролцогч улс орнуудын зэвсэгт мөргөлдөөний нөхцөл дэхь олон улсын хүмүүнлэгийн тухай хууль болон олон улсын эрүүгийн хуулийн өмнө хүлээсэн үүрэг дээр нь нэмэн оруулж өгч болдог.

## БОДЛОГЫН УЯЛДАА ХОЛБООГ ХАНГАХ НЬ

**8. Оролцогч улсуудын төр засгийн зүгээс бизнесийн үйл ажиллагааны хэм хэмжээг тодорхойлогч засгийн газрын харьяа байгууллага, агентлагууд болон бусад төрийн байгууллагууд нь өөрсдийн холбогдох үүрэг хариуцлагаа хэрэгжүүлэх явцдаа тухайн оролцогч улс орнуудын хүний эрхийг хамгаалахтай холбоотойгоор хүлээсэн үүргүүдийн талаар холбогдох мэдлэг мэдээлэлтэй байх шаардлагатай. Тухайн улс орны төр засаг нь тэдгээрийн хэрэгжилтийг хангаж ажиллаж байгаа зэргийг хянаж чадахуйц түвшинд байгаа эсэхийг дүгнэн баталгуужуулна. Үүнд тухайн байгууллагуудад холбогдох мэдээлэл, сургалт, дэмжлэг үзүүлэх зэрэг үйл ажиллагаа орж болно.**

### *Тайлбар*

Төр засгийн зүгээс хэрэгжүүлж буй хүний эрхийг хамгаалахтай холбоотой үүрэг хариуцлага болон бизнесийн үйл ажиллагааг зохицуулагч хууль тогтоомж, бодлого зэрэг нь хоорондоо яг цав таарна гэсэн ойлголт байдаггүй. Гэхдээ нийгмийн янз бүрийн хэрэгцээ, шаардлагыг зохицуулахын тулд төр засаг нь холбогдох тэнцвэртэй байдлыг хангасан, амаргүй хүнд шийдвэрүүдийг гаргах хэрэгтэй болдог. Тэнцвэрт байдлыг зохистой түвшинд барихын тулд төр засгийн зүгээс дотоод бодлогын босоо болон хэвтээ уялдаа холбооны аль алиныг хангах зорилготой бизнес ба хүний эрхийн хэлэлцэх асуудлыг зохицуулахад өргөн хүрээг хамарсан арга барил, хандлагыг барин ажиллах хэрэгтэй болдог.

Бодлогын босоо уялдаа холбоо нь улс орны төр засаг нь олон улсын хүний эрхийг хүндлэхтэй холбоотой өөрсдийн хүлээсэн үүрэг хариуцлагаа хэрэгжүүлэхийн тулд шаардлагатай бодлого, журам, хууль тогтоомж мөн үйл ажиллагааны зохицуулалттай байх шаардлагатай болдог. Бодлогын хэвтээ уялдаа холбоо гэдэг нь бизнесийн үйл ажиллагааг хариуцан ажилладаг үндэсний болон дэд түвшний газрууд, агентлагуудыг дэмжиж, шаардлагатай тоног төхөөрөмжөөр хангах гэсэн үг бөгөөд дээрх агентлаг, газруудад компанийн тухай, үнэт цаасны тухай, хөрөнгө оруулалт, экспортын зээл ба даатгал, худалдаа ба хөдөлмөрийг хариуцсан газрууд багтдагв. Эдгээр нь агентлаг, газрууд нь өөрийн улс орны төр засгаас хүний эрхийг хүндлэхтэй

холбоотойгоор хүлээсэн үүргүүдийн талаарх холбогдох мэдээллийг авч, тэдгээртэй нийцүүлж ажиллана гэсэн үг юм.

**9. Улс орнуудын төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой бодлогын зорилтондоо бусад улс орон эсвэл бизнесийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж байгаа тохиолдолд (үүнд гэрээ хэлэлцээрийн дагуу хамтарч ажиллах багтана) өөрийн улсын хүний эрхийг хүндлэхтэй холбоотойгоор хүлээсэн үүргээ биелүүлэхэд шаардлагатай дотоодын бодлого журмын орон зайг тодорхой хэмжээнд хадгалж байх нь зүйтэй.**

### *Тайлбар*

Улс орны төр засгийн зүгээс бусад улс орны төр засаг эсвэл бизнес байгууллагуудын аль алинтай байгуулсан эдийн засгийн гэрээнүүд – хоёр улсын хоорондын хөрөнгө оруулалтын гэрээ, чөлөөт худалдааны гэрээ буюу хөрөнгө оруулалтын төслийн гэрээнүүд гэх мэт – нь улс орны төр засагт эдийн засгийн боломжуудыг бий болгож өгдөг. Гэсэн хэдий ч, тэдгээр нь засгийн газруудын дотоод бодлогын орон зайнд мөн нөлөөлдөг байна. Жишээлбэл, олон улсын хөрөнгө оруулалтын гэрээнүүдийн нөхцлүүд нь улс орнуудын төр засгыг хүний эрхийн шинэ хууль тогтоомжоо бүрэн хэрэгжүүлэхийг хязгаарлаж, эсвэл тухайн улс орон нь холбогдох хязгаарлалтыг зөрчин хүний эрхийг хүндлэх үйл ажиллагаа явуулсан тохиолдолд олон улсын арбитрын шүүхийн өмнө хариуцлага хүлээх хүртэлх эрсдэлд оруулж болно. Иймээс төр нь хөрөнгө оруулагчтай холбоотой хамгаалах арга хэмжээг авхын зэрэгцээ дээрх төрлийн гэрээнүүдийн нөхцлүүдийн дор хүний эрхийг хүндлэхэд шаардлага хангахуйц бодлого журам болон холбогдох зохицуулалтыг хийж болох боломж бололцоогоо хадгалан үлдэх нь чухал юм.

**10. Төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг зохицуулдаг олон улсын байгууллагын гишүүний үүрэг гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд дараах зүйлсийг анхааралдаа авах нь зүйтэй:**

**(а) Олон улсын байгууллагууд нь тухайн гишүүн болсон улс орны хүний эрхийг хүндлэхтэй холбоотой үүрэг**

**хариуцлагаа биелүүлэхэд нь мөн бизнесийн үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхийг хүндлэх үйл ажиллагаа явуулахад нь аливаа төрлийн саад хийдэггүй аль болох батлахыг эрхэмлэн ажиллах;**

- (б) Олон улсын байгууллагын гишүүн болсон улс орнуудын төр засаг нь өөрсдийн эрх мэдэл, хүчин чадлын хүрээнд техникийн тусламж дэмжлэг үзүүлэх, чадавхижуулах болон ойлголтыг нэмэгдүүлэх зэрэг арга замаар тухайн олон улсын байгууллагуудын бизнесийн үйл ажиллагаанд хүний эрхийг хүндлэх явдлыг сурталчилах мөн хэрэв шаардлагатай тохиолдолд гишүүнээр элссэн улс орны төр засгыг хүний эрхийг хүндлэх өөрсдийн үүрэг хариуцлагыг биелүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэн ажиллах;**
- (в) Бизнес ба хүний эрхийг хүндлэхтэй холбоотой удирдлагын үйл ажиллагааг сурталчилан таниулах, олон улсын хамтын ажиллагааны түвшинд аваачих үүднээс Удирдах Зарчмуудыг ашиглах.**

### *Тайлбар*

Улс орнуудын төр засгийн оролцож буй олон улсын худалдаа, санхүүгийн байгууллагууд гэх мэт бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой үндэстэн дамгасан түвшинд буюу олон улсын түвшинд холбогдох бодлогын уялдаа холбоо зайлшгүй шаардлагатай, нэн тэргүүний зүйлсийн нэг болоод байна. Улс орнуудын төр засаг нь олон улсын байгууллагын гишүүн болох замаар олон улсын хүний эрхийг хүндлэх тухай хуулиар хүлээсэн үүргээ биелүүлж болдог.

Дээрх төрлийн олон улсын байгууллагуудаар дамжуулан чадавхи бүрдүүлж, хүний эрхийн талаарх ойлголтыг нэмэгдүүлэх явдал нь хүндрэл бэрхшээлтэй асуудлын талаар мөн туршлагын талаар харилцан мэдээлэл солилцох зэргээр бүх оролцогч улс орны төр засгыг өөрсдийн хүлээсэн үүргээ биелүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх хамгийн чухал үүргийг гүйцэтгэдэг бөгөөд ингэснээр нэг хэв маягын тогтмол арга барилыг тогтоох боломжийг бүрдүүлэх юм.

Олон улсын байгууллагаар дамжуулан хамтын үйл ажиллагаа явуулах нь төр засгийн түвшинд бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотойгоор хүний эрхийг хүндлэхтэй холбоотой асуудлыг зохих хэмжээнд байлгахад тусладаг боловч ингэхийн тулд хүний эрхийг хүндлэх үйл ажиллагаа сул байгаа улс орнуудын төр засгийн гүйцэтгэлийг сайжруулах зайлшгүй шаардлагатай тулгардаг. Улс орны төр засаг болон олон улсын байгууллагууд мөн бусад ашиг сонирхлын бүлгүүдийн хоорондын хамтын ажиллагаа нь мөн адил чухал үүрэг гүйцэтгэж болно.

Энэхүү Удирдах зарчмууд нь дээрх асуудалтай холбоотой мэдээллийг багтаасан үндсэн суурь бичиг баримт болох бөгөөд холбогдох бүх ашиг сонирхлын бүлгүүдийн харгалзах үүрэг, хариуцлагуудыг үндэслэн боловсруулахад тус дөхөм болох эерэг үр нөлөө бүхий үндсэн суурь болж өгөх юм.

## **II. ХҮНИЙ ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ ЧИГЛЭЛЭЭР БИЗНЕСИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮЛЭЭХ ҮҮРЭГ ХАРИУЦЛАГА**

### **A. ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД**

**11. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг хүндлэх үүрэгтэй бөгөөд энэ нь тухайн байгууллагууд нь хүний эрхийг зөрчихөөс зайлсхийх мөн өөрийн үйл ажиллагаатай холбоотойгоор хүний эрхийг зөрчсөн аливаа сөрөг үйлдлийг нэн даруй олж илрүүлэхийг хэлнэ.**

#### *Тайлбар*

Хүний эрхийг хүндлэх үүрэг нь аль ч газар нутагт бизнесийн үйл ажиллагаагаа явуулж буй бүх төрлийн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад тавигдах дэлхий нийтэд мөрдөгдөх нийтлэг зан үйлийн стандарт юм. Энэхүү үүрэг нь хүний эрхийг хангах үүргээ биелүүлэх улс орнуудын төр засгийн чадамж болон /эсвэл хүсэл эрмэлзлэлээс ангид байхын зэрэгцээ улс орнуудын төр засгыг хүний эрхийг хангах үүргээс чөлөөлөх эсвэл уг үүргээс нь хөнгөлөх үндэслэл үл болно. Үүнээс гадна хүний эрхийг хүндлэх энэхүү үүрэг нь хүний эрхийг хүндлэх үндэсний болон олон улсын хууль тогтоомжоор хүлээсэн үүргийг сахин биелүүлэх дээр нэмэлт болж хэрэгжих учиртай.

Хүний эрхийн зөрчлийг бууруулах үүднээс хүний эрх зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, хүний эрх зөрчигдөх эрсдэлийг бууруулах, шаардлагатай бол зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээ авах шаардлагатай байдаг.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг бүрэн эдлэхэд тус дөхөм болох хүний эрхийг эдлэхийг хөхүүлэн дэмжсэн тодорхой үүрэг амлалт, эсвэл бусад арга хэмжээг зохион байгуулан хэрэгжүүлж болох бөгөөд гэхдээ энэ нь тухайн байгууллагыг өөрийн бизнесийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан хүний эрхийг хүндлэх үүргээс нь чөлөөлөх үндэслэл үл болно.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудыг хүний эрхийг хүндлэхээр хүлээсэн улс орнуудын төр засгийн үүргээ биелүүлэх чадамжийг бууруулах, тэр дундаа шүүхийн бие даасан байдалд сөргөөр нөлөөлсөн үйлдэл хийхийг хориглоно.

**12. Хүний эрхийг хүндлэх аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын үүрэг гэж Хүний эрхийн олон улсын хууль, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын ажлын байран дахь үндсэн зарчмууд болон хүний эрхийн тухай тунхаглалд агуулагдсан олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний үндсэн эрхийг хүлээн зөвшөөрөхийг үйл явцыг хэлнэ.**

*Тайлбар*

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь бизнесийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний бүхий л эрхэд нөлөөлж болдог тул эдгээр аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хүний эрхийг хүндлэх үүрэг нь эдгээр бүх эрхийг хүндлэхэд мөн хамаарна. Зарим тохиодолд бодит байдал дээр тодорхой салбар болон үйл ажиллагааны төрөл нь нөгөөтэйгөө харьцуулбал хүний эрх зөрчих эрсдэл илүү өндөр байдаг тул эдгээрт онцгойлон анхаарал хандуулж ажиллах нь зүйтэй юм. Гэхдээ нөхцөл байдал өөрчлөгдөж байдаг тул хүний бүх эрхийн хэрэгжилтэд үе үе үнэлэлт дүгнэлт хийж байх хэрэгтэй.

Олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн заавал хангавал зохих хүний суурь эрхүүдийг Хүний эрхийн олон улсын хууль (энэ нь хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал болон түүний гол механизмууд болох иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт болон эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пактаас бүрддэг)-д тусгасан байдгийн зэрэгцээ ОУХБ-ын ажлын байран дахь үндсэн зарчмууд болон хүний эрхийн тухай тунхаглалд агуулагдсан суурь найман пактуудад тусгагдсан суурь эрхүүдээр давхар баталгаажсан байдаг. Эдгээр нь нийгмийн бусад этгээдийн зүгээс аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хүний эрхэд нөлөөлөх нөлөөллийг үнэлэх босго, жишиг нь болдог. Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хүний эрхийг хүндлэх үүрэг нь хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх, түүнийг хэрэгжүүлэх асуудлаас өөр, тусдаа асуудал юм. Эдгээрийг тухайн улс орны төр засгаас баталсан дотоодын хууль тогтоомжид заасан байдаг.

Тухайн нөхцөл байдлаас хамааран аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад нэмэлт стандартуудыг баримтлан хэрэгжүүлэх шаардлага гарч болдог. Жишээ нь, аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан онцгойлон анхаарах шаардлагатай тодорхой бүлгүүдэд хамаарах хүмүүс эсвэл ард иргэдийн эдлэх хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл учирч буй тохиолдолд тэдгээрийн хүний эрхийг хүндлэх шаардлагатай

байдаг. Үүнтэй холбоотойгоор НҮБ-ын механизмуудын хүрээнд нутгийн уугуул иргэд, эмэгтэйчүүд, угсаатан, шашны болон хэлний цөөнх болсон бүлгүүд, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, цагаач ажилчид, тэдгээрийн гэр бүлийн эрхийн талаар нэмэлт гэрээ конвенц, пактууд боловсруулж гаргасан байдаг. Мөн түүнчлэн зэвсэгт мөргөлдөөний үед аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь олон улсын хүмүүнлэгийн эрх зүйн хэм хэмжээний стандартуудыг дагаж мөрдөх үүрэгтэй байдаг.

**13. Хүний эрхийг хүндлэх үүргээ биелүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас дараахь зүйлсийг биелүүлэхийг шаарддаг. Үүнд:**

- (а) өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан хүний эрх зөрчих, эсвэл хүний эрх зөрчихөд дам нөлөө үзүүлэхээс зайлсхийх, хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үүссэн тохиолдолд түүнийг бууруулах, арилгах арга хэмжээ авах;**
- (б) өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үүсэхэд дам нөлөө үзүүлээгүй ч бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн эсвэл үйлчилгээнээс шууд үүдэлтэйгээр үүссэн хүний эрхийн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, эсвэл уг зөрчлийн нөлөөллийг бууруулах, арилгахын тулд хүчин чармайлт гаргах.**

*Тайлбар*

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаагаараа эсвэл бизнесийн харилцаагаараа дамжуулан хүний эрхийн зөрчлийг бий болгох магадлалтай байдаг. Удирдах Зарчим 19-д аж ахуйн нэгж, байгууллагууд энэ нөхцөлд ямар арга хэмжээ авах талаар дэлгэрэнгүй өгүүлсэн болно. Эдгээр Удирдах Зарчмуудад агуулагдсан удирдамж, зөвлөмжийн хүрээнд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын “бизнесийн үйл ажиллагаа” гэж үйлдэл, эс үйлдлийн аль алиныг нь хамруулж ойлгож байгаа бөгөөд “бизнесийн харилцаа” гэдэгт үнэ цэнийн гинжин холбоо дахь бизнесийн бусад түншүүд, аж ахуйн нэгжтэй байгуулсан харилцаа, мөн аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын бизнесийн үйл ажиллагаа, бараа



бүтээгдэхүүн, эсвэл үйлчилгээтэй шууд холбоотой төрийн болон төрийн бус аль ч байгууллагыг хамруулж ойлгож болгоно.

**14. Хүний эрхийг хүндлэх аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын үүрэг нь тэдгээрийн хэмжээ, бизнесийн чиглэл, бизнесийн үйл ажиллагааны нөхцөл байдал, өмчлөлийн хэлбэр, бүтэц зохион байгуулалтаас үл хамааран бүгдэд нь хамаарна. Гэхдээ энэхүү үүргээ биелүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын ашиглах арга хэрэгсэл нь эдгээр хүчин зүйлс, хүний эрхийн зөрчлийн цар хүрээнээс хамаарч харилцан адилгүй байж болно.**

#### *Тайлбар*

Хүний эрхийг хүндлэх үүргээ биелүүлэхийн тулд ашиглах арга зам, хэрэгслүүд нь олон хүчин зүйлээс хамаарах ба ингэхдээ аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хэмжээнээс шууд хамаарна. Жижиг, дунд үйлдвэрлэгчид нь том компаниудтай харьцуулахад чадавхи султай, мөн илүү албан бус хэлбэрийн үйл ажиллагааны урсгал, удирдлагын бүтэцтэй байдаг тул тэдгээрийн бодлого, үйл ажиллагааны урсгал олон хэлбэртэй байдаг. Харин зарим жижиг, дунд үйлдвэрлэгчид хүний эрхийг их хэмжээгээр зөрчих магадлалтай байдаг тул бизнесийн байгууллагын хэмжээнээс үл хамааран хүний эрхийн зөрчлийн бууруулах, арилгахад чиглэсэн зохих арга хэмжээ авах шаардлагатай байдаг. Хүний эрхийн зөрчил хэр ноцтой эсэхийг тогтооход тухайн хүний эрхийн зөрчлийн далайц, хамрах хүрээ, зөрчигдсөн эрхийг сэргээж болох эсэхийг харгалзан үздэг.

Хүний эрхийг хүндлэх үүргээ биелүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хэрэглэх арга зам, хэрэгслүүд нь эдгээр этгээд бизнесээ группын хэмжээнд эсвэл бие даасан компанийн хэлбэрээр эрхэлж байгаа эсэх, мөн хэдий хэмжээнд бие дааж бизнесээ эрхэлж байгаа эсэхээс хамаарч харилцан адилгүй байдаг. Гэсэн хэдийч хүний эрхийг хүндлэх үүрэг нь бүх аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад нэгэн адил ижил тэгш, бүрэн хамаарна.

**15. Хүний эрхийг хүндлэх үүргээ биелүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн байгууллагын хэмжээ, бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй нөхцөл байдалд тохирсон дор дурдсан бодлого, үйл ажиллагааны урсгалтай байх шаардлагатай. Үүнд:**

- (а) хүний эрхийг хүндлэх үүргээ биелүүлэх үүрэг амлалт бүхий бодлогын тунхаглал;**
- (б) бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэйгээр хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг тогтоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд хариуцлага тооцох зорилгоор хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байх;**
- (в) бизнесийн үйл ажиллагаагаараа дамжуулан эсвэл дам байдлаар хүний эрх зөрчсөн тохиолдолд зөрчсөн эрхийг сэргээх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байх.**

### *Тайлбар*

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн талаар ойлголттой, мөн бизнесийн үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хамгаалдаг гэдгээ нотлох шаардалагатай байдаг. Зохих бодлого, үйл ажиллагааг бүрдүүлэн бий болгохоос нааш аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хамгаалан хүндэлж байгаа эсэхийг нотлох боломжгүй юм. Удирдах Зарчмуудын 16- 24 дэх хэсэгт энэ талаар дэлгэрэнгүй өгүүлсэн болно.

## **В. ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРЧМУУД**

### **БОДЛОГЫН ҮҮРЭГ АМЛАЛТ**

**16. Хүний эрхийг хүндлэх үүргээ бүхий л түвшинд хэрэгжүүлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд энэхүү үүргээ биелүүлэх үүрэг амлалтаа бодлогын тунхаглалд тусгаж илэрхийлэх хэрэгтэй бөгөөд уг бодлогын тунхаглал нь:**

- (а) аж ахуйн нэгж, байгууллагын дээд шатны удирдлагын түвшинд батлагдсан байх;**
- (б) байгууллагын дотоод хийгээд/эсвэл хөндлөнгийн мэргэжлийн зөвлөгөө, туршлага дээр үндэслэсэн байх;**
- (в) тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын зүгээс түүний ажиллагсад, болон бизнесийн түншүүд, түүний бизнесийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн эсвэл үйлчилгээтэй шууд хамааралтай бусад этгээдүүдэд тавих хүний эрхийг хүндлэх хүлээлт, шаардлагуудыг тусгасан байх;**
- (г) олон нийтэд ил тод хүртээлтэй байх бөгөөд, бүх ажиллагсад, бизнесийн түншүүд, бусад холбогдох этгээдэд бүхий л хэлбэрээр мэдээлэгдсэн байх;**
- (д) аж ахуйн нэгж, байгууллагын бүхий л түвшинд хэрэгжүүлэхийн тулд бизнесийн үйл ажиллагааны бодлого, журамд тусгагдсан байх шаардлагатай.**

### *Тайлбар*

“Тунхаглал” гэсэн нэр томъёог ерөнхий утгаар нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын зүгээс өөрийн хариуцлага, үүрэг амлалт болон хүлээлт, шаардлагын талаар олон нийтэд албан ёсоор зарлахын тулд хэрэглэх аливаа арга хэрэгслийг хэлж байгаа юм.

Бодлогын тунхаглалыг холбогдох талуудтай зөвлөлдөж боловсруулахад шаардлагатай мэдлэг, мэргэжлийн туслалцаа зэрэг нь тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагааны онцлогоос хамааран харилцан адилгүй байна. Албан ёсны онлайн эх үүсвэрүүд, тайлангуудаас эхлэн хүний эрхийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг мэргэжлийн хүмүүс, байгууллагуудаас мэргэжлийн дэмжлэг, туслалцаа авч болно.

Амлалт үүрэг агуулсан тунхаглал нь нийтэд ил тод байх шаардлагатай. Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь гэрээт харилцаатай өөрийн бизнесийн түншүүд болон шууд хамааралтай бусад этгээд, тэр дундаа төрийн хууль хүчний байгууллагууд, хөрөнгө оруулагчид, хүний эрх ноцтой зөрчигдөж болох эрсдэлтэй бизнесийн үйл ажиллагааны хувьд нөлөөлөлд өртөж болох оролцогч талуудад энэхүү бодлогын тунхаглалаа хүргүүлж тайлбарлаж байх хэрэгтэй.

Бодлогын тунхаглал, холбогдох бодлого, журмуудыг байгууллага дотроо сурталчилж таниулахдаа хариуцлага хүлээх ямар удирдлагын шатлал, тогтолцоо байгааг нарийвчлан тайлбарлахын зэрэгцээ үйл ажиллагааны нэгжүүдийн ажиллагсад шаардлагатай сургалтыг зохион байгуулж байх нь зүйтэй.

Бодлогын үялдаа холбоог хангахын тулд улс орнууд хамтран ажиллах шаардлагатай байдгийн адил аж ахуйн нэгж, байгууллагууд мөн адил хүний эрхийг хүндлэх үүргээ хамтран биелүүлэх, бизнесийн үйл ажиллагаа мөн холбогдох харилцааг зохицуулдаг бодлого, журам зэргийг уялдуулан гаргахад анхаарах хэрэгтэй. Эдгээрт ажиллагсад олгох санхүүгийн болон гүйцэтгэлийн урамшууллын бодлого, журмууд, худалдан авалтын журам, мөн хүний эрх зөрчигдөх эрсдэл байгаа тохиолдолд хүний эрхийг хангахад чиглэсэн лоббидох арга хэмжээ авах зэрэг багтаж болно.

Эдгээр болон бусад зохих арга хэрэгслүүдээр дамжуулан бодлогын тунхаглалыг аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдах дээд шатнаас авахуулаад бүх нэгж, салбар, чиглэлд хэрэгжүүлж, тэдгээрт хүний эрхийн талаар мэдээлэл өгч байх шаардлагатай.

## **ХҮНИЙ ЭРХИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ШАЛГАЛТ**

**17. Хүний эрхэд үзүүлж буй сөрөг нөлөөллийг тогтоох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх, сөрөг нөлөөллийг бууруулах, хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд хариуцлага тооцохын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалтыг зохион байгуулж байх шаардлагатай. Энэхүү үйл ажиллагаа нь хүний эрхийн бодит болон үүсч болох нөлөөлөлд үнэлгээ өгөх, тогтоосон нөлөөллийг бууруулж арилгахын тулд нэгдсэн зохих арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх, авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний мөрөөр хяналт тавих, сөрөг нөлөөллийг хэрхэн бууруулж, арилгасан талаар мэдээлэх зэргийг хамруулсан байвал зохино. Хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт нь:**

- (а) аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаанаас хамааралтай, эсвэл уг бизнесийн үйл ажиллагаагаар дамжуулан үүссэн хүний эрхийн**

**дам сөрөг нөлөөлөл, эсвэл тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн эсвэл үйлчилгээтэй шууд холбоотой хүний эрхийн сөрөг нөлөллийг хамруулах хэрэгтэй;**

- (б) тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээ, хүний эрх ноцтойгоор зөрчигдөх эрсдэл, тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн чиглэл, нөхцөл байдлаас хамааран харилцан адилгүй байдлаар зохион байгуулагдах шаардлагатай;**
- (в) байнга хийгдэж байх хэрэгтэйн зэрэгцээ тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаа, нөхцөл байдал өөрчлөгдөхийн хэрээр хүний эрх зөрчигдөх эрсдэл цаг хугацааны явцад өөрчлөгдөж болохыг тооцсон байвал зохино.**

### *Тайлбар*

Энэхүү Зарчимд хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийх нөхцөлийг тодорхойлсон бол Удирдах Зарчмуудын 18-21 дэх хэсэгт хүний эрхийн хэрэгжилийн шалгалтын үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэг, чиглэлийн талаар дэлгэрэнгүй өгүүлсэн байгаа болно.

Хүний эрхийн эрсдэл гэдэгт аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэйгээр үүсч болох хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг ойлгодог. Үүсч болох сөрөг нөлөөллийг эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, эсвэл эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээ авч бууруулж болох бол хүний эрх зөрчигдсөн буюу бодит сөрөг нөлөөллийг зөрчигдсөн хүний эрхийг сэргээх замаар арилгаж болно (Удирдах Зарчмуудын 22 дахь хэсэг).

Хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын эрсдэлийн удирдлагын ерөнхий системийн хүрээнд хийгдэж болох бөгөөд энэ тохиолдолд компанид учирч болох материаллаг шинжтэй эрсдэлийг тогтоох, удирдах зэргээр хязгаарлагдаад зогсохгүй хүний эрх эдэлдэг этгээдэд учрах эрсдэлийг тогтоож, удирдаж байх шаардлагатай.

Гэрээ хэлэлцээр байгуулах, компаниуд нэгдэх эсвэл өөр компанийг худалдан авах явцад хүний эрхийн эрсдэл нэмэгдэх эсвэл буурч болох тул шинэ бизнес эхлүүлэх, эсвэл бизнесийн шинэ харилцаа тогтоохоос өмнө

аль болох тодорхой хугацааны өмнө хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийж байх хэрэгтэй.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд олон тооны бэлтгэн нийлүүлэгчтэй байх тохиолдолд бүх бэлтгэн нийлүүлэгчдийн үйл ажиллагаанд хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг тогтоох зорилгоор хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийх боломжгүй байж болно. Энэ тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь зарим бэлтгэн нийлүүлэгчид, эсвэл түншүүдийнхээ бизнес эрхлэх орчин нөхцөл, тухайн бизнесийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн, эсвэл үйлчилгээний онцлог, эсвэл бусад хүчин зүйлээс үүдэлтэйгээр хүний эрх ноцтойгоор зөрчигдөх магадлал, эрсдэлтэй чиглэлүүдийг тогтоож, хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийх зорилгоор эдгээр эрсдэлийг эрэмбэлэх хэрэгтэй.

Тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага нь бусад этгээдийн зүгээс хүний эрхэд сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхэд дэмжлэг үзүүлсэн үйл ажиллагаа явуулсан, эсвэл хүний эрх зөрчигдөхөд хамтран оролцсон гэж үзэж болох тохиолдолд хүний эрхийн дам зөрчлийн тухай асуудал яригддаг. Хүний эрхийн дам зөрчил нь эрх зүйн бус мөн эрх зүйн гэсэн хоёр агуулгатай байдаг. Эрх зүйн бус агуулгаар бол аж ахуйн нэгж, байгууллагууд бусад гуравдагч этгээдийн хууль зөрчсөн үйл ажиллагаанаас давуу тал олсон гэж тооцогдож болох тохиолдолд бусад этгээдийн хууль бус үйлдэлд тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага “дэм болсон” гэж үзэж болдог.

Эрх зүйн агуулгаар бол ихэнх улс орнууд гэмт хэрэг үйлдэхэд дам оролцохыг хориглодог бол зарим улс орнуудын хууль тогтоомжоор аж ахуйн нэгж, байгууллагууд гэмт хэрэг үйлдэхэд дам оролцсон тохиолдолд эрүүгийн хуулийн дагуу хариуцлага тооцохоор заасан байдаг. Аж ахуйн нэгж, байгууллага хор хөнөөл үүсэхэд дэм болсон үйл ажиллагаа явуулсан гэх тохиолдолд иргэний хуулийндагуу арга хэмжээ авч болдог, харин эдгээр арга хэмжээг төдийлөн хүний эрхийн нэр томъёогоор илэрхийлэх боломжгүй байдаг. Олон улсын эрүүгийн ихэнх эрх зүйн хэм хэмжээгээр гэмт хэрэг үйлдэх нөхцөл бий болгоход асуудлыг мэдсэн хэдий ч санаатайгаар дэм үзүүлэх нь гэмт хэрэг үйлдэхэд гол хамсаатан болгоход хүргэдэг гэж үздэг.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийснээр хүний эрх зөрчиж болох үйлдэлд оролцохоос аль болох зайлсхийх бүхий л боломжит арга хэмжээг авсан гэдгээ харуулж, хүний эрх зөрчсөн гэх эрх зүйн нэхэмжлэлтэй холбогдох эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх чухал

ач холбогдолтой байдаг. Гэсэн хэдий ч зөвхөн хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийснээр аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг зөрчсөн буюу хүний эрхийг зөрчигдөхөд хувь нэмэр оруулсныхаа төлөө хүлээх хариуцлагаас шууд буюу бүрэн чөлөөлөгдөнө гэж ойлгож хэрхэвч болохгүй.

**18. Хүний эрхийн эрсдэлийг үнэлэхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаанаас шууд үүдэлтэй, эсвэл бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаанаас хамааралтайгаар үүсч болох хүний эрхийн аливаа сөрөг нөлөөллийг тогтоож, үнэлгээ хийх ёстой. Энэхүү үйл ажиллагаа нь:**

- (а) байгууллага доторх болон /эсвэл хөндлөнгийн мэргэжлийн зөвлөгөө, тусалцаан дээр үндэслэсэн байх;**
- (б) аж ахуйн нэгж, байгууллагын хэмжээ, бизнесийн үйл ажиллагааны чиглэл, нөхцөл байдалд тохирсон, хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөлд өртөх магадлалтай бүлгүүд, бусад холбогдох сонирхогч талуудтай зөвлөлдөх механизмыг агуулсан байх шаардлагатай.**

### *Тайлбар*

Хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийх эхний үе шатанд тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн бодит болон үүсч болох сөрөг нөлөөллийн мөн чанарыг тогтоож, түүнд үнэлгээ хийнэ. Ингэх гол зорилго нь үйл ажиллагааны тодорхой нөхцөл байдалд тодорхой бүлэг хүмүүст ямар нөлөөлөл үүсч болохыг тогтооход оршино. Нөлөөллийг тогтоохдоо бизнес эрхэлж эхлэхээс өмнө хүний эрхийн орчин нөхцөлд үнэлгээ хийх, нөлөөлөлд өртөж болох бүлэг, хүмүүсийг тогтоох, холбогдох хүний эрхийн стандартууд, хүний эрхтэй холбоотой асуудлуудыг бүртгэх, мөн шинээр эрхлэхээр төлөвлөж буй бизнесийн чиглэл, бизнесийн харилцаа нь тогтоосон хүний эрхтэй холбоотой асуудлуудад хэрхэн сөргөөр нөлөөлж болох тухай таамаглал гаргахад тус дөхөмтэй байдаг.

Ингэхдээ аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн зөрчлийн өртөмтгий эмзэг, эсвэл эрх нь хязгаарлагдах өндөр эрсдэлтэй бүлгүүдийн хүмүүс эсвэл

ард иргэдийн хүний эрхэд нөлөөлж болох аливаа нөлөөлөлд онцгой ач холбогдол өгөх шаардлагатайн зэрэгцээ эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүст учирч болох эрсдэл харилцан адилгүй байдаг гэдгийг санаж байвал зохино.

Хүний эрхийн нөлөөлөлд үнэлгээ хийх үйл ажиллагааг эрсдэлийн үнэлгээ, байгаль орчин, нийгэмд үзүүлэх нөлөөллийн үнэлгээ зэрэг бусад үйл ажиллагаатай нэгтгэж болох хэдий ч олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн бүх хүний эрхийг түүнд хамруулах шаардлагатай, учир нь аж ахуйн нэгж, байгууллагууд эдгээр хүний эрхийн аль ч эрхийг зөрчих магадлалтай байдаг байна.

Хүний эрхтэй холбоотой нөхцөл байдал байнга өөрчлөгдөж байдаг тул хүний эрхийн нөлөөллийн үнэлгээг тогтмол хийж байх хэрэгтэй, тухайлбал, шинэ бизнес эрхлэх, эсвэл бизнесийн шинэ харилцаа тогтоохоос өмнө, бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой чухал шийдвэр гаргах, эсвэл түүнд өөрчлөлт оруулахаас өмнө (жишээ нь, шинэ зах зээл дээр гарах, шинэ барааг зах зээл дээр гаргах, бодлогод өөрчлөлт оруулах, эсвэл эрхэлж буй бизнест өргөн цар хүрээтэй өөрчлөлт оруулах зэрэг тохиолдол бүрт); бизнесийн үйл ажиллагааны нөхцөл өөрчлөгдсөн тохиолдолд, эсвэл өөрчлөлт орохоос өмнө (жишээ нь, нийгэмдэх хурцадмал байдал ихсэх), мөн бизнесийн үйл ажиллагаа эсвэл бизнесийн хамтын ажиллагааны явцад тогтмол үнэлгээ хийж байвал зохино.

Хүний эрхийн нөлөөллийн үнэлгээг нарийвчлан зөв хийхийн тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдийн бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэйгээр хүний эрх нь зөрчигдөх магадлалтай сонирхогч талуудтай зөвлөлдөж тэдгээрийн санаа бодлыг сонсож, ойлгохыг эрмэлзэх ёстой, ингэхдээ үр дүнтэй байдлаар зөвлөлдөхийн тулд хэлний зэрэг бусад саад тотгорыг анхаарах нь зүйтэй.

Дээрх байдлаар зөвлөлдөх бололцоогүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийг хамгаалах чиглэлээр ажилладаг мэргэжилтэн, байгууллагууд, хүний эрх хамгаалагчид, иргэний нийгмийн бусад төлөөллийг уг зөвлөлдөх үйл явцад татан оролцуулах зэрэг бусад хувилбарын талаар бодолцох хэрэгтэй.

Хүний эрхийн нөлөөллийн үнэлгээ хийснээр хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалт хийх үйл ажиллагааны дараагийн алхмууд нь тодорхой болно.



**19. Хүний эрхийн сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, сөрөг нөлөөллийг бууруулахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь дотоодын бүх нэгж, үйл ажиллагааны чиглэлүүдээр хүний эрхийн нөлөөллийн үнэлгээний үр дүнгийн мөрөөр холбогдох арга хэмжээ авах шаардлагатай.**

**(а) Үнэлгээний үр дүнгийн мөрөөр үр дүнтэй арга хэмжээ авахын тулд:**

**(i) аж ахуйн нэгж, байгууллагын удирдлагын зохих түвшин, чиг үүрэг тус бүрт эдгээр нөлөөллийг бууруулах үүрэг ногдуулах;**

**(ii) шийдвэр гаргах, төсөв мөнгө хуваарилах, хяналт тавих зэрэг байгууллага доторх үйл ажиллагааны зохицуулалт нь эдгээр сөрөг нөлөөллийг бууруулахад үр дүнтэй байх шаардлагатай.**

**(б) Авбал зохих арга хэмжээнүүд нь дараахь зүйлээс хамаарч харилцан адилгүй байх болно. Үүнд:**

**(i) аж ахуйн нэгж, байгууллага нь сөрөг нөлөөлөл үзүүлж байгаа эсвэл ийм нөлөөлөл үүсэхэд хувь нэмэр оруулж байгаа эсэх, эсвэл сөрөг нөлөөлөл нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн, эсвэл үйлчилгээтэй шууд холбоотойгоор үүссэн тул тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага дангаараа уг сөрөг нөлөөллийг бий болгосон эсэхээс хамаарна;**

**(ii) сөрөг нөлөөллийг бууруулахад тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын ашиглаж болох хөшүүрэг зэргээс хамаарна.**

### *Тайлбар*

Хүний эрхийн талаарх бодлогын тунхаглалыг аж ахуйн нэгж, байгууллагын холбогдох бүх газар, нэгж, бизнесийн чиглэл тус бүрт хэрэгжүүлсэн

тохиолдолд хүний эрхийн нөлөөлөлд хийсэн үнэлгээний үр дүнгийн дагуу эдгээр газар, нэгж, бизнесийн чиглэлүүдэд үр дүнтэй арга хэмжээ авч болно. Үнэлгээний үр дүнг байгууллага дотроо ажилтан бүр зөв ойлгож хүлээн авах, зохих ач холбогдол өгөх, шаардлагатай арга хэмжээ авахад дээрх байдлаар буюу байгууллага доторх хэвтээ уялдаа холбоог хангах нь зүйтэй.

Хүний эрхийн нөлөөлөлд үнэлгээ хийхэд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд бодит хийгээд гарч болох сөрөг нөлөөллийн аль алиныг нь харгалзан үзэх хэрэгтэй. Хүний эрхийн нөлөөллийн үнэлгээний үр дүнгийн дагуу хэвтээ уялдаа холбоо буюу аж ахуйн нэгж, байгууллагын газар, нэгж, бизнесийн чиглэл тус бүрт зохих арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх замаар гарч болох сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, эсвэл түүнийг бууруулах хэрэгтэй, харин хүний эрхийн зөрчил нэгэнт гарсан буюу хүний эрхийн бодит сөрөг нөлөөллийн хувьд зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээ авах шаардлагатай (Удирдах Зарчмуудын 22 дахь хэсэг).

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүний эрхийн бодит сөрөг нөлөөлөл үзүүлж байгаа эсвэл үзүүлэх магадлалтай байгаа бол тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага энэхүү нөлөөллийг зогсоох эсвэл сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авах хэрэгтэй.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхэд дөхөм болох эсвэл дөхөм болохуйц нөлөөлөл үзүүлэх магадлалтай бол тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага ийнхүү сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхээ зогсоох, эсвэл урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч, үлдсэн сөрөг нөлөөллийг аль болох бүр мөсөн арилгахын тулд зохих хөшүүргийг ашиглавал зохино. Хэрэв тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага сөрөг нөлөөлөл үүсгэх аж ахуйн нэгжийн буруу үйлдэл буюу үйл ажиллагааг өөрчлөх боломжтой бол зохих хөшүүрэг байна гэж үзнэ.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үзүүлэхэд хамтран оролцоогүй боловч уг сөрөг нөлөөлөл нь тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн эсвэл үйлчилгээтэй шүүд холбоотойгоор үүссэн тохиолдолд асуудал нэлээн төвөгтэй болдог. Ийм нөхцөлд авах арга хэмжээг тодорхойлоход хэд хэдэн хүчин зүйлсийг харгалзан үзэх шаардлагатай, тухайлбал, тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүний эрх зөрчиж буй бусад компанид зохих нөлөөлөл үзүүлж чадах эсэх, тухайн компанитай тогтоосон бизнесийн

харилцаа уг аж ахуйн нэгж, байгууллагад хэр чухал эсэх, хүний эрх зөрчил хэр ноцтой эсэх, мөн уг бизнесийн харилцааг цуцалснаар хүний эрхийн сөрөг үр дагавар гарах эсэх зэргийг тунгааж үзвэл зохино.

Асуудал төвөгтэй байх тусам мөн хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөлөл их байх тусам хүний эрхийн мэргэжилтнүүд, мэргэжлийн байгууллагаас зөвлөгөө, тусламж дэмжлэг авч ямар арга хэмжээ авах талаар шийдвэр гаргах нь зүйтэй.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь сөрөг нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх, эсвэл түүнийг бууруулах зохих хөшүүрэгтэй бол түүнийгээ ашиглах хэрэгтэй. Харин ийм хөшүүрэг байхгүй бол аж ахуйн нэгж, байгууллагын хөшүүргийг сайжруулах арга замууд байж болдог. Жишээлбэл, холбогдох компани, бизнесийн түншдээ чадавхийг дээшлүүлэх сургалт хийж өгөх, бусад урамшууллын арга хэмжээг санал болгох, бусад эдгээдтэй хамтран ажиллах зэргээр энэхүү хөшүүргээ сайжруулж болох юм.

Сөрөг нөлөөллөөс урьчилан сэргийлэх эсвэл түүнийг бууруулахад ашиглаж болох хөшүүрэг тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад байхгүй байх, эсвэл уг хөшүүргээ сайжруулах боломжгүй байх тохиолдол мөн байдаг. Энэ тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллага нь тухайн компанитай байгуулсан бизнесийн харилцаагаа зогсоох боломжийг авч үзэх хэрэгтэй ба ингэхдээ энэхүү түншлэлийг зогсоосноос гарч болох хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг сайтар тунгаан бодолцох нь зүйтэй.

Тухайн харилцаа нь аж ахуйн нэгж, байгууллагад “чухал” байх тохиолдолд уг харилцааг зогсоох нь цаашид нэмэлт сорилт хүндрэлийг дагуулж болно. Тухайн бизнесийн түнш нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаанд зайлшгүй шаардлагатай бараа бүтээгдэхүүн нийлүүлдэг эсвэл үйлчилгээ үзүүлдэг, мөн эдгээр бараа бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг худалдан авах бусад зохих бэлтгэн нийлүүлэгч байхгүй бол уг бизнесийн харилцааг чухал гэж үзэх боломжтой. Гэхдээ хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл хэр ноцтой эсэхийг энд зайлшгүй харгалзан үзэх шаардлагатай, өөрөөр хэлбэл, хүний эрхийн зөрчил ноцтой байх тусам аж ахуйн нэгж, байгууллага нь бизнесийн харилцаагаа зогсоох эсэх тухай шийдвэр гаргахаасаа өмнө зөрчлийг арилгахад чиглэсэн арга хэмжээг шуурхай авах хэрэгтэй. Аль ч тохиолдолд хүний эрх зөрчигдсөн хэвээр, аж ахуйн нэгж, байгууллага нь холбогдох түнштэйгээ бизнесийн харилцаагаа үргэлжлүүлсэн хэвээр байгаа тохиолдолд тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүний эрхийн

сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чиглэсэн хангалттай арга хэмжээ авч байгаа гэдгээ харуулж чаддаг, мөн уг харилцаанаас үүдэн гарч болох нэр хүндийн, санхүүгийн, эсвэл хууль эрх зүйн үр дагаврыг даахад бэлэн байх чадвартай байх шаардлагатай.

**20. Хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг зохих байдлаар бууруулж чадаж байгаа эсэхээ нягтлахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь сөрөг нөлөөллийг бууруулахаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний мөрөөр хяналт тавьж, үнэлгээ хийж байвал зохино. Энэхүү үнэлгээ нь:**

**(а) холбогдох тоон болон чанарын үзүүлэлтүүд дээр суурилсан байх;**

**(б) дотоод болон гадаад эх үүсвэр, тэр дундаа нөлөөлөлд өртсөн сонирхогч талуудын хариу санал, мэдээлэл дээр суурилсан байх шаардлагатай.**

### *Тайлбар*

Авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний мөрөөр хяналт тавьж, үнэлгээ хийж байх нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүний эрхийн бодлого зохистой байдлаар хэрэгжиж байгаа эсэх, хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг бууруулахад хангалттай арга хэмжээ авсан эсэхийг тогтоохын зэрэгцээ хүний эрхийн асуудалд байнга анхаарлаа хандуулж, байдлыг сайжруулж байхад чухал ач холбогдолтой.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь эмзэг байдалд орох, эсвэл эрх нь хязгаарлагдах өндөр эрсдэлд өртөж болзошгүй бүлгүүд, ард иргэдэд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг хэр үр дүнтэй бууруулж чадсан эсэхэд хяналт тавихад анхаарах хэрэгтэй.

Авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний мөрөөр хяналт тавьж, үнэлгээ хийх ажлыг байгууллагын дотоод тайлагналын үйл ажиллагааны урсгалтай нэгтгэх нь зүйтэй юм. Ингэхдээ аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь бусад чиглэлээр ашигладаг арга хэрэгслүүдийг мөн ашиглаж болно. Тухайлбал, үр дүнгийн гэрээ, үр дүнгийн үнэлгээ, хяналт үнэлгээ, мөн бололцоотой бол хүйсийн тэнцвэртэй байдлын үзүүлэлтээр нарийвчлан гаргасан өгөгдлийг ашиглан судалгаа хийх, аудит хийх зэрэг арга хэрэгслүүдийг ашиглаж болно.

Үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм нь шууд нөлөөлөлд өртсөн этгээдээс тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалтын үр дүнгийн талаар мэдээлэл хариу санал бодлыг нь авах чухал бололцоог бүрдүүлж чаддаг (Удирдах Зарчмын 29 дэх хэсгийг үзнэ үү).

**21. Хүний эрхийн нөлөөллийг хэрхэн бууруулсан тухайгаа тайлагнаж тайлбарлахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь авсан арга хэмжээнүүдийнхээ талаар нийтэд мэдээлэл өгөхөд бэлэн байх шаардлагатай, ялангуяа хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийн талаар нөлөөлөлд өртсөн сонирхогч талууд, эсвэл тэдгээрийн нэрийн өмнөөс гомдол гаргасан бол дээрх байдлаар заавал тайлагнаж байх шаардлагатай. Бизнесийн үйл ажиллагаа, эсвэл бизнес эрхэлж байгаа нөхцөл байдал нь ихээхэн хэмжээний хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл дагуулж буй аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хувьд эдгээр нөлөөллийг хэрхэн бууруулсан талаар албан ёсны тайлан заавал гаргаж байх шаардлагатай. Аль ч тохиолдолд энэхүү харилцаа, тайлагнал нь:**

- (а) тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын хүний эрхийн нөлөөллийн хэмжээнд тохирсон хэлбэр, давтамжтай, мөн зорилтот бүлгүүдэд хүртээмжтэй байх;**
- (б) тухайн хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг бууруулахад авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ хэр үр дүнтэй байсан эсэхийг дүгнэхэд хангалттай мэдээлэл агуулсан байх;**
- (в) нөлөөлөлд өртсөн сонирхогч талууд, компанийн ажиллагсад, эсвэл бизнесийн нууцад хамаарах мэдээлэлд тавигдах хууль ёсны шаардлагад эрсдэл учруулахааргүй байвал зохино.**

### *Тайлбар*

Хүний эрхийг хамгаалах үүрэг нь аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас хүний эрхийг бодит байдлаар хамгаалдаг гэдгээ мэдэх, үүнийг харуулахад шаардлагатай бодлого, үйл ажиллагаатай байхыг шаарддаг. Бодит

байдлаар харуулна гэдэг нь харилцаа холбоотой байх нөлөөлөлд өртсөн байх магадлалтай хувь хүн, бүлгүүд, хөрөнгө оруулагчид зэрэг бусад холбогдох сонирхогч талуудад нээлттэй, ил тод байх, холбогдох хариуцлага хүлээхийг хэлнэ.

Нүүр тулж уулзах, онлайн ярилцлага өрнүүлэх, нөлөөлөлд өртсөн сонирхогч талуудтай зөвлөлдөх, албан ёсны тайлан гаргах зэрэг олон хэлбэрээр харилцааг өрнүүлж болно. Албан ёсны тайлагнал нь хувьсан өөрчлөгдөж байгаа бөгөөд уламжлалт жилийн тайлан гаргах, компанийн нийгмийн хариуцлага/тогтвортой хөгжлийн тухай тайлан гаргадаг байсан бол одоогоор онлайн шинэчлэсэн мэдээлэл гаргах, санхүүгийн болон санхүүгийн бус нэгдсэн тайлан гаргах зэргээр өөрчлөгдөж байна.

Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын бизнесийн үйл ажиллагаа эсвэл бизнес эрхэлж буй нөхцөл байдлаас үүдэлтэйгээр ихээхэн хэмжээний хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үүсч байгаа тохиолдолд эдгээр аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад албан ёсны тайлан гаргах шаардлага тавигддаг. Тайланд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийн сөрөг нөлөөллийг хэрхэн тогтоож, тэдгээрийг бууруулж байгааг илэрхийлсэн сэдвүүд хийгээд тоон үзүүлэлтүүдийг тусгасан байх хэрэгтэй. Хүний эрхийн талаарх тайланг хөндлөнгийн байгууллагаар хянуулж баталгаажуулах нь уг тайлангийн агуулга, түүнд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлнэ. Эдийн засгийн салбарын онцлог үзүүлэлтүүдийг ашигласнаар хэрэгцээтэй нэмэлт мэдээллийг тайланд тусгахад тус дөхөмтэй байдаг.

## **ЗӨРЧИГДСӨН ЭРХИЙГ СЭРГЭЭХ**

**22. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь өөрсдөө сөрөг нөлөөлөл үзүүлсэн эсвэл сөрөг нөлөөлөл үүсэхэд дэм болсон гэдгээ тогтоосон бол хууль ёсны үйл ажиллагааны дагуу зөрчсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээ авах, эсвэл зөрчсөн эрхийг сэргээхэд хамтран ажиллах хэрэгтэй.**

### *Тайлбар*

Хэдийгээр тэргүүн туршлага болох бодлого, практикыг хэрэгжүүлдэг боловч аж ахуйн нэгж, байгууллага нь урьдаас мэдэх боломжгүй, эсвэл урьдчилан сэргийлэх боломжгүй хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үзүүлж болдог.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалтын үйл ажиллагаа эсвэл бусад арга хэрэгслийн тусламжтайгаар ийм нөхцөл байдал үүссэнийг тогтоосон бол уг аж ахуйн нэгж, байгууллага дангаараа эсвэл бусад этгээдтэй хамтран зөрчигдсөн эрхийг сэргээх шуурхай арга хэмжээ авч, хүний эрхийг хүндлэх үүргээ биелүүлэх хэрэгтэй. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас сөрөг нөлөөлөлд өртөх магадлалтай этгээдэд зориулсан үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм нь Удирдах Зарчмуудын 31 дэх хэсэгт дурдсан шаардлагыг хангасан тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг сэргээх үр дүнтэй арга хэрэгслүүдийн нэг нь болж чаддаг.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь дангаараа хүний эрхийн сөрөг нөлөөлөл үзүүлээгүй, эсвэл сөрөг нөлөөлөл бий болгоход дам оролцоогүй хэдийч бизнесийн түншүүдийн үйл ажиллагаа, бараа бүтээгдэхүүн, эсвэл үйлчилгээтэй шууд холбоотойгоор эдгээр сөрөг нөлөөлөл үүссэн тохиолдолд хүний эрхийг хүндлэх үүргийн хүрээнд тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын зүгээс зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээ авахыг шаарддаггүй боловч аж ахуйн нэгж, байгууллага нь эдгээр арга хэмжээ авахад үүрэг гүйцэтгэж болно.

Зарим тохиолдолд, ялангуяа гэмт хэрэг гарсан байж болзошгүй тохиолдолд, шүүхийн механизмтай хамтран ажиллах шаардлага гарч ирдэг.

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээх бусад арга барилын талаар зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх механизмын хүртээмж гэсэн III Бүлэгт илүү дэлгэрэнгүй өгүүлсэн болно.

## **АГУУЛГАТАЙ ХОЛБООТОЙ ЗАРИМ АСУУДЛУУД**

### **23. Аль ч агуулгаар аж ахуйн нэгж, байгууллагууд:**

- (а) бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй улс орон, газар нутагт холбогдох бүх хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөн олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхийг хүндлэх;**
- (б) өөр хоорондоо зөрчилдсөн шаардлагатай тулгарсан тохиолдолд олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхийг дээдлэхэд чиглэсэн бүхий л арга замыг эрэлхийлэх;**

**(в) бизнесийн үйл ажиллагаа явуулж буй улс орон, газар нутагт хүний эрхийг бүдүүлгээр зөрчих, эсвэл хүний эрх бүдүүлгээр зөрчигдөхөд хамсран оролцох эрсдэлтэй холбоотой хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх үүрэг гэж үзэж байх нь зүйтэй.**

### *Тайлбар*

Тухайн улс орон, эсвэл орон нутгийн нөхцөл байдал нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаа, бизнесийн харилцаанаас үүдэн гарах хүний эрхийн эрсдэлд тодорхой хэмжээгээр нөлөөлж болдог хэдий ч бүх аж ахуйн нэгж, байгууллагууд бизнесийн үйл ажиллагаагаа явуулж буй улс орон, газар нутагт мөн адил хүний эрхийг хүндлэх үүргээ биелүүлэх үүрэг хүлээдэг. Улс орны дотоод нөхцөл байдлаас болж хүний эрхийг хүндлэх үүргээ бүрэн биелүүлэх боломжгүй тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагуудаас олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхийн зарчмуудыг хүндлэх, үүний тулд зохих арга хэмжээ авч ажилладаг гэдгээ нотлохыг шаарддаг.

Мөргөлдөөн гарсан газар нутаг зэрэг бизнесийн үйл ажиллагаа явуулах зарим нөхцөлд бусад этгээдийн (жишээ нь, аюулгүй байдлыг хангах хүчнүүд) зүгээс хүний эрхийг бүдүүлгээр зөрчихөд ахуйн нэгж, байгууллага дам оролцох эрсдэл нэмэгддэг. Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь энэхүү эрсдэлийг хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх үүрэг хэмээн хүлээн авах шаардлагатай учир нь тухайн улс орны нутаг дэвсгэрээс гадна үүссэн иргэний нэхэмжлэлийн дагуу компаниуд хуулийн дагуу хариуцлага хүлээх нь нэмэгдэж байгаагийн зэрэгцээ олон улсын эрүүгийн шүүхийн Ромын дүрмийн заалтуудыгдотоодын хууль тогтоомжид тусгах болсноор компаниуд эрүүгийн хуулийн дагуу хариуцлага үүрэх хандлага нэмэгдэж байна. Үүнээс гадна компанийн захирлууд, албан тушаалтнууд, ажиллагсад хүний эрхийг бүдүүлгээр зөрчсөн тохиолдолд хуулийн дагуу бие даан хариуцлага хүлээж болдог.

Иймэрхүү ярвигтай нөхцөл байдалд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд асуудал, байдлыг хүндрүүлэхгүй байх талаар арга хэмжээг авах нь зүйтэй. Ямар төрлийн хариу арга хэмжээ авах талаар шийдвэр гаргахдаа аж ахуйн нэгж, байгууллагууд байгууллага дотроо холбогдох газар, нэгж, бизнесийн чиг үүргүүдийг хамруулан зөвлөлдөх шаардлагатайн зэрэгцээ засгийн газар, иргэний нийгэм, хүний эрхийн үндэсний байгууллага, холбогдох олон талт сонирхогч талуудын санаа санаачлага зэрэг хөндлөнгийн мэргэжлийн хүмүүс,



байгууллагуудтай зөвлөлдөж, мэргэжлийн зөвлөгөө, дэмжлэг туслалцаа авч байх шаардлагатай.

**24. Хүний эрхийн бодит болон үүсч болох сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээнүүдийг эрэмбэлэх шаардлага байгаа тохиолдолд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн хамгийн ноцтой зөрчлүүд, эсвэл шуурхай арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд сэргээх боломжгүй хүний эрхийн эрсдэлүүдээс эхэлж урьдчилан сэргийлэх, бууруулах арга хэмжээ авахад нэн түрүүнд анхаарах хэрэгтэй.**

#### *Тайлбар*

Аж ахуйн нэгж, байгууллагууд хүний эрхийн бүх сөрөг нөлөөллийг бууруулах арга хэмжээ авах ёстой хэдий ч бүх нөлөөллийг нэгэн зэрэг бууруулах боломжгүй байж болно. Хууль эрх зүйн удирдамж байхгүй нөхцөлд эдгээр нөлөөллийг ач холбогдлоор нь эрэмбэлэх шаардлагатай бол аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хамгийн их сөрөг үр дагавартай нөлөөллөөс эхлэн эрэмбэлэх шаардлагатай. Учир нь уг нөлөөллийг цаг алдалгүй бууруулаагүй тохиолдолд зөрчигдсөн эрхийг сэргээхэд хүндрэлтэй болдог.

Хүний эрхийн зөрчлийн ноцтой байдал нь энэ агуулгаараа туйлын\ гарцаагүй ойлголт биш юмаа, харин аж ахуйн нэгж, байгууллагын тогтоосон хүний эрхийн бусад нөлөөллийн хувьд харьцангуй ойлголт юм.

### III. ЗӨРЧИГДСӨН ЭРХЭЭ СЭРГЭЭЛГЭХ МЕХАНИЗМЫН ХҮРТЭЭМЖ

#### A. ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД

**25. Бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотойгоор хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд улс орнуудын төр засаг нь өөрийн нутаг дэвсгэр дээр болон/эсвэл эрх мэдлийнхээ хүрээнд шүүхийн, захиргааны, хууль тогтоох, эсвэл бусад зохих арга хэрэгслээр дамжуулан эрх нь зөрчигдсөн этгээдэд эрхээ сэргээлгэхэд нь шаардлагатай үр дүнтэй механизмд хандах түүний хүртээмжийг сайжруулахад чиглэсэн бүхийл арга хэмжээг авах шаардлагатай.**

#### *Тайлбар*

Улс орнуудын төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийг шалгах, хариуцлага тооцох, нэр төрийг сэргээхэд чиглэсэн зохих арга хэмжээ аваагүй тохиолдолд хүний эрхийг хүндлэх улс орнуудын төр засгийн үүрэг сулрах эсвэл бүр ач холбогдолгүй болох магадлалтай байдаг.

Зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх үр дүнтэй механизмын хүртээмж нь процедурын мөн агуулгын гэсэн хоёр төрөлтэй байдаг. Энэ бүлэгт дурдагдсан гомдол барагдуулах механизмаар дамжуулан зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх олон арга зам байдаг бөгөөд эдгээрийн зорилго нь хүний эрхийн зөрчлийг арилгах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээхэд оршдог. Үучлал гүйх, хохирлыг нөхөн төлүүлэх, нөхөн сэргээх/эрхийг нь сэргээх, санхүүгийн болон санхүүгийн бус нөхөн олговор олгох, шийтгэх, ял шийтгэл ногдуулах (эрүүгийн хуулийн дагуу, эсвэл торгууль ногдуулах зэрэг захиргааны арга хэмжээ авах), шүүхийн тогтоол гаргах, эсвэл дахин хүний эрх зөрчихгүй байх баталгаа гаргуулах зэрэг хор хөнөөл учруулахаас урьдчилсан сэргийлэх зэрэг зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэлбэрүүд байдаг.

Зөрчигдсөн эрхийг сэргээх процедур нь аливаа алагчлалгүй буюу шударга байдлаар явагдахын зэрэгцээ авлигаас цэвэр буюу ангид мөн улс төрийн эсвэл үр дүнд нөлөөлөх гэсэн аливаа оролдлогоос ангид байх шаардлагатай.

Энэхүү Удирдах Зарчмуудад агуулагдсанаар гомдол гэдэг нь хууль, гэрээ, ил тод эсвэл далд хэлбэрийн амлалт, заншил эсвэл орон нутгийн иргэдийн шударга ёсны талаарх ерөнхий ойлголт дээр суурилсан хувь хүн эсвэл бүлгийн эрхтэй холбоотойгоор гарч ирсэн шударга бус хэмээх ойлголтыг хэлнэ. Гомдол барагдуулах механизм гэсэн нэр томъёогоор аливаа тогтсон журамтай төрийн эсвэл төрийн бус, шүүхийн эсвэл шүүхээс гадуурх үйл ажиллагаагаар дамжуулан бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн талаар гомдол гаргах, зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх үйл ажиллагааны урсгалыг энд илэрхийлсэн болно.

Гомдол барагдуулах төрийн механизмыг засгийн газрын аль нэг байгууллага эсвэл хууль тогтоомж эсвэл үндсэн хуулиар тогтоосон эрх бүхий бие даасан байгууллагаар дамжуулан хэрэгжүүлж болдог. Эдгээр механизм нь шүүхийн, эсвэл шүүхээс гадуурх байж болдог. Зарим механизмын дагуу эрх нь зөрчигдсөн этгээд эрхээ сэргээлгэхээр шууд гомдол гаргаж болдог бол бусад тохиолдолд зуучлагч тал уг этгээдийн нэрийн өмнөөс гомдол гаргадаг. Шүүх (эрүүгийн болон захиргааны), хөдөлмөрийн трибунал (хөдөлмөртэй холбоотой асуудал шийдвэрлэх шүүх), хүний эрхийн үндэсний байгууллага, эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагаас гаргасан үндэстэн дамнан үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллагуудад зориулан гаргасан зөвлөмжийн хүрэн дэх Үндэстний мэдээллийн төв (National Contact Points), омбудсман, мөн өргөдөл гомдол хүлээн авдаг төрийн албан хаагчид зэрэг олон жишээг энд дурдаж болно.

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийг арилгахад төр засгийн зүгээс холбогдох этгээдүүдэд гомдол барагдуулах эдгээр механизмын талаар холбогдох мэдээллийг өгөх, тэдгээрийн ойлголтыг сайжруулах мөн эдгээр механизмыг хэрхэн ашиглах, гомдол гаргах тохиолдолд (санхүүгийн эсвэл мэргэжлийн) ямар дэмжлэг туслалцаа байдаг талаар ойлголтыг өгөх шаардлагатай байдаг.

Төрд суурилсан шүүхийн болон шүүхээс гадуурх гомдол барагдуулах төрийн механизмууд нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээх өргөн цар хүрээтэй тогтолцооны үндэс суурь нь болох ёстой. Энэхүү тогтолцооны хүрээнд үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизмууд нь холбогдох тусламж дэмжлэгийг авах мөн холбогдох асуудлыг эхэн үед нь шийдвэрлэх арга хэрэгсэл болох боломжтой юм. Төрд суурилсан мөн үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизмуудыг хамтын санаачлагын

хүрээнд мөн олон улсын болон бүс нутгийн хүний эрхийн механизмуудаар дэмжин баталгаажуулах бололцоотой байдаг. Эдгээр механизмуудын талаар Удирдах Зарчмуудын 26 - 31 дэх хэсэгт дэлгэрэнгүй өгүүлэх болно.

## **Б. ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЗАРЧМУУД**

### **ТӨРД СУУРИЛСАН ШҮҮХИЙН МЕХАНИЗМУУД**

**26. Бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний эрхийн зөрчлийг арилгах явцдаа төр засгийн зүгээс шүүхийн үр дүнтэй механизмыг бүрдүүлэхэд шаардлагатай арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх нь нэн чухал байдаг. Тэр дундаа зөрчигдсөн эрхийг сэргээлгэх эрхийг хааж богдуулсан хууль эрх зүйн болон бусад холбогдох хүндрэл бэрхшээлийг арилгах шаардлагатай.**

#### *Тайлбар*

Зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх механизмын хүртээмжийг хангах гол үндэс суурь нь шүүхийн үр дүнтэй механизмууд байдаг. Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн талаарх гомдлыг шүүхээр шийдвэрлэхэд шүүхийн шударга, голч байдлаас гадна шүүхийн хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааг чанд хэрэгжүүлэх чадвараас ихээхэн хамаардаг.

Шүүхэд хандаж зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх нь эрхээ сэргээлгэх чухал арга хэрэгсэл болдог эсвэл зөрчигдсөн эрхээ сэргээлгэх бусад үр дүнтэй арга хэрэгсэл байхгүй байх тохиолдолд хууль ёсны гомдлыг шүүхээр хянан шийдвэрлэхэд аливаа төрлийн хүндрэл бэрхшээл үүсгэхгүй байх тал дээр улс орнуудын төр засгаас анхаарах зайлшгүй шаардлагатай байдаг. Мөн шүүхээр тухайн асуудлыг авч хэлэлцэх явц нь авилгаас ангид мөн шүүх нь төрийн бусад байгууллагууд, бизнес эрхлэгч этгээдийн эдийн засгийн эсвэл улс төрийн шахалт дарамтаас ангид буюу биеэ даасан хараат бус байх нь зүйтэй юм. Улс орнуудын төр засгийн зүгээс хүний эрх хамгаалагчдын хууль ёсны хийгээд тайван арга замаар авах аливаа арга хэмжээнд саад тотгор учруулахгүй байхад анхаарах нь зүйтэй.

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн талаар хууль ёсны гомдол гаргахад хууль эрх зүйн хязгаарлалтууд хүндрэл учруулах тохиолдлууд байдаг, жишээ нь:

- Улс орны төр засгийн зүгээс баримталж буй дотоодын эрүүгийн болон иргэний хууль тогтоомжийн дагуу группын бүрэлдэхүүн компаниудын хуулийн дагуу хүлээх хариуцлагыг тодорхойлсон байдал нь зохих хариуцлага хүлээхээс зайлсхийх нөхцөлийг бий болгох;
- Гаргасан гомдлын зүй ёсны шаардлагыг үл харгалзан нэхэмжлэл гаргасан этгээдэд шударга ёс тогтоож өгөхөөс хүлээн авагч улсын төр засгийн зүгээс татгалзах, эсвэл өөрийн орны шүүхэд нэхэмжлэл гаргах боломжгүй байх;
- Орон нутгийн уугуул иргэд, цагаачид зэрэг тодорхой бүлгийн хүмүүс бусад иргэдтэй адил хүний эрхээ хамгаалуулах хууль эрх зүйн ижил хэмжээний хамгаалалтаас гадуур байх.

Дор дурдсан тохиолдолд зөрчигдсөн эрхээ шүүхээр сэргээлгэхэд практик дээр мөн процедурын хувьд хүндрэл бэрхшээлүүд тулгардаг, жишээ нь:

- Нэхэмжлэл гаргах зардал нь онцын ач холбогдолгүй хэргүүдийн талаар гомдол гаргахад зохих тогтоон барих хэрэгсэл болж чадахгүй байх болон/эсвэл засгийн газрын зүгээс үзүүлэх дэмжлэг, «зах зээлийн» механизмууд (жишээ нь, шүүн таслах ажиллагааны даатгал, хуулийн үйлчилгээний хөлсийн төрөл, жагсаалт), эсвэл бусад арга хэрэгслүүд ашигласан ч зардлыг зохих хэмжээнд бууруулах боломжгүй байх;
- Гомдол гаргасан этгээд нь нэхэмжлэл гаргасан гомдлын дагуу хууль зүйн туслалцаа үзүүлэх өмгөөлөгчдөд цалин хөлс төлөхөд төлбөрийн бололцоогүйн улмаас эрх зүйн төлөөллөө хангахтай холбоотойгоор хүндрэл бэрхшээлтэй тулгарах;
- Олон нэхэмжлэлүүдийг нэгтгэх эсвэл төлөөллийг хангах (ангилалын акц, бусад хамтын үйлдэл хийх процедур) зохих хувилбарууд байхгүй байх. Үүний улмаас нэхэмжлэл гаргасан хувь хүний зөрчигдсөн эрхийг сэргээхэд хүндрэл учруулах;
- Хүний эрхийн зөрчилд хувь хүн, аж ахуйн нэгж, байгууллагын оролцоог хянан шалгах төр засгийн өөрийнх нь үүргийг биелүүлэхэд төрийн нэрийн өмнөөс үүрэг хүлээн ажиллаж буй этгээд нь зохих хөрөнгө, нөөц, мэргэжлийн мэдлэг, туршлага, туслалцаагаар дутмаг байх.

Эдгээр хүндрэл бэрхшээлийн ихэнх нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн талаарх маргаан дахь талуудын хоорондын хүчний тэнцүү бус байдал, тэдгээрийн санхүүгийн чадавхийн харилцан

адилгүй байдал, мэдээлэл авах, мэргэжлийн туслалцаа авах хүртээмжийн тэнцвэргүй байдал зэрэг хүчин зүйлсээс шалтгаалж байдаг. Үүнээс гадна ялгаварлан гадуурхах байдалтай байнга тулгарах эсвэл шүүхийн өөрийн механизмын улмаас санаандгүй байдлаар сөрөг үр дагавар гарах зэргээс болж хүндрэлтэй байдалд орох гэх мэт эсвэл эрх нь хязгаарлагдах эрсдэлтэй бүлэгт хамаарах хүмүүс эсвэл ард иргэд эдгээр механизмд хандах, тэдгээрийг ашиглах, үр ашгийг нь хүртэхэд соёлын болон биет мөн санхүүгийн зэрэг нэмэлт бэрхшээлтэй тулгарах нь олонтаа тохиолддог.

Шүүхэд хандах, шүүн таслах, шүүхийн шийдвэр гаргах зэрэг зөрчигдсөн эрхийг сэргээх үйл явцын үе шат тус бүр дээр эдгээр бүлгүүд эсвэл ард иргэдийн эрх болон тэдгээрийн тусгай хэрэгцээнд төр засгийн зүгээс онцгой анхаарал хандуулж байх нь зүйтэй.

## **ШҮҮХЭЭС ГАДУУРХ ГОМДОЛ БАРАГДУУЛАХ ТӨРИЙН МЕХАНИЗМУУД**

**27. Улс орнуудын төр засаг нь шүүхийн механизмын зэрэгцээ бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийг арилгах төрд суурилсан өргөн цар хүрээтэй тогтолцооны бүрэлдэхүүн хэсэг болгож үр дүнтэй, зохистой шүүхээс гадуурх гомдол барагдуулах механизмыг бүрдүүлэх хэрэгтэй.**

### *Тайлбар*

Захиргааны, хуулийн болон бусад шүүхээс гадуурх механизмууд нь шүүхийн механизмуудад нэмэлт болох замаар чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Үр дүнтэй, санхүүгийн нөөц бололцоотой шүүхийн тогтолцоонд ч гэсэн хүний эрх зөрчигдсөн гэх бүх нэхэмжлэлийг шүүх нь хүлээн авч шүүхийн журмаар шийдвэрлэх боломжгүй, шүүхээр шийдвэрлэх шаардлагагүй эсвэл шүүхээр шийдвэрлүүлэх нь нэхэмжлэл гаргасан бүх этгээдэд оновчтой хувилбар болдоггүй байх нь олонтаа байдаг.

Бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийг сэргээхэд гарч болох хууль эрх зүйн цоорхойг хүчин төгөлдөр үйлчилж буй шүүхээс гадуурх механизмын эрхийн хүрээнд өргөжүүлэх болон/эсвэл шинэ механизм бүрдүүлэх замаар нөхөх боломжтой. Тухайн асуудлыг нийтийн эрх ашиг, талуудын хэрэгцээ зэргээс хамаарч эвлэрүүлэх, шүүн таслах эсвэл

соёл, ёс заншлын хувьд тохиромжтой мөн зөрчигдсөн эрхэд дүйцэхүйц үйл ажиллагааг ашиглах эсвэл эдгээрийг хослуулсан ашиглах замаар шийдвэрлэж болдог. Эдгээр шинэ механизмууд үр дүнтэй хэрэгжихийн тулд Удирдах Зарчмуудын 31 дэх хэсэгт тусгасан шалгуурыг хангасан байх хэрэгтэй.

Хүний эрхийн үндэсний байгууллага нь гомдол барагдуулах механизмуудыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Шүүхийн механизмын адил төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчлийн талаарх маргаанд талуудын тэнцвэрт бус байдлыг арилгах, эмзэг байдалд орох эсвэл эрх нь хязгаарлагдах эрсдэлтэй бүлэгт хамаарах хүмүүс эсвэл ард иргэд эдгээр механизмд хандахад учирч буй аливаа хүндрэл бэрхшээлийг арилгахыг эрмэлзэн ажиллах шаардлагатай.

## ГОМДОЛ БАРАГДУУЛАХ ТӨРИЙН БУС МЕХАНИЗМУУД

**28. Улс орнуудын төр засаг нь бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой хүний эрхийн зөрчлийн талаарх гомдол барагдуулах үр дүнтэй төрийн бус механизмуудыг хүртээмжийг сайжруулахыг зорин ажиллах нь зүйтэй.**

### *Тайлбар*

Гомдол барагдуулах төрийн бус механизмуудын нэг төрөлд аж ахуйн нэгж, байгууллагын дангаараа эсвэл бусад сонирхогч талуудтай хамтран хэрэгжүүлдэг гомдол барагдуулах механизм болон тухайн салбарын мэргэжлийн холбоо эсвэл олон талт сонирхогч талуудын бүлгээс хэрэгжүүлдэг гомдол барагдуулах механизм багтдаг. Эдгээр нь шүүхээс гадуурх механизм бөгөөд хоёр талын харилцан яриа хэлэлцээр эсвэл соёл, ёс заншлын хувьд тохиромжтой боловч зөрчигдсөн эрхэд дүйцэхүйц бусад процессыг ашигладаг. Эдгээр механизм нь цаг алдалгүй гомдол гаргах мөн зөрчигдсөн эрхээ богино хугацаанд сэргээлгэх болон зардал бууруулах болон/эсвэл өөрийн орноос өөр бусад орны нутаг дэвсгэр дээр мөн адил хүний эрхийн зөрчлийг арилгуулах зэрэг тодорхой давуу талтай байдаг.

Гомдол барагдуулах төрийн бус механизмуудын нөгөө төрөлд бүс нутгийн болон олон улсын хүний эрхийн байгууллагууд ордог. Эдгээр механизмын хүрээнд улс орнуудын төр засгийн зүгээс хүний эрхийг хүндлэх хүлээсэн үүргээ зөрчсөнтэй холбоотой тухайн улс орны төр засгийн эсрэг гаргасан нэхэмжлэлийг гол төлөв авч шийдвэрлэдэг. Гэхдээ аж ахуйн нэгж, байгууллагад хүний эрхийг хүндлэх үүргээ хэрэгжүүлэхэд төрийн засгийн зүгээс хангалттай хяналт шаардлага тавьж ажиллаагүй гэх маргааныг зарим төрлийн дээрх механизмын хүрээнд мөн шийдвэрлэдэг.

Төр засгийн зүгээс хэрэгжүүлдэг механизмыг хангахын зэрэгцээ эдгээр шинэ механизмын талаарх мэдээллийг түгээх, холбогдох ойлголтыг сайжруулах эсвэл эдгээр механизмын хүртээмжийг хангахад төр засаг нь чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

**29. Гомдлыг аль болох эрт хүлээн авах, цаг алдалгүй барагдуулахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь хүний эрхийн зөрчилд орох магадлалтай иргэд болон орон нутгийн иргэдийн гомдлыг үр дүнтэйгээр хүлээн авч шийдвэрлэх механизмыг бүрдүүлэх үйл явцад оролцох шаардлагатай.**



### *Тайлбар*

Үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизмд аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй хүний эрхийн зөрчилд өртсөн хувь хүмүүс болон орон нутгийн иргэд шууд хандах боломжтой байдаг. Үг механизмыг гол төлөв аж ахуйн нэгж, байгууллагууд дангаараа эсвэл холбогдох сонирхогч талууд зэрэг бусад этгээдийг оролцуулан хамтран хэрэгжүүлдэг. Үүнээс гадна хоёр талын харилцан хүлээн зөвшөөрсөн хөндлөнгийн экспертүүд эсвэл мэргэжлийн байгууллагаар зуучлуулах хэлбэрээр үйл ажиллагааны түвшинд гомдол барагдуулж болдог. Эдгээр механизмын хүрээнд гомдол гаргагч этгээд гомдол барагдуулах бусад механизмд хандах шаардлагагүй байдаг. Холбогдох механизмын хүрээнд асуудлыг судлах мөн аливаа хохирлыг барагдуулах зэрэг зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээ авахад аж ахуйн нэгж, байгууллагыг шууд татан оролцуулж болдог.

Үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизмууд нь хүний эрхийг хүндлэх аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын үүрэгтэй холбоотой хоёр чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

- Нэг дүгээрт эдгээр механизм нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын тогтмол хийдэг хүний эрхийн хэрэгжилтийн шалгалтын хүрээнд хүний эрхийн зөрчлийг тодорхойлоход тус дэм болдог. Аж ахуйн нэгж, байгууллагын бизнесийн үйл ажиллагааны улмаас хүний эрхийн шууд зөрчилд өртсөн этгээдэд хүний эрхийн зөрчлийн сөрөг нөлөөлөлд өртсөн эсвэл өртөхүйц байна гэж үзсэн тохиолдолд санал бодлоо илэрхийлэх боломжийг эдгээр механизм олгодог. Гомдол гаргах чиг хандлагад дүн шинжилгээ хийснээр аж ахуйн нэгж, байгууллагууд нь удаан хугацаанд хойшлогдон хуримтлагдсан асуудлуудыг олж илрүүлэх замаар өөрийн практик арга барилаа өөрчлөх боломжтой болдог;
- Хоёр дугаарт эдгээр механизмын хүрээнд гомдлыг барагдуулахын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагын зүгээс хүний эрхийн зөрчлийг аль болох түргэн хугацаанд шууд бууруулах улмаар хор хөнөөл даамжрах болон гомдол гаргасан асуудал гүнзгийрэхээс урьдчилан сэргийлэхэд тус дэмтэй байдаг.

Хүний эрх зөрчсөнтэй холбоотой нэхэмжлэл эсвэл тухайн асуудал нь хүний эрх зөрчсөн гэх асуудал болон хувирах хүртэл хүндрэхээс аль болох өмнө нь хүний эрхийн зөрчилд өртөх магадлалтай этгээдтэй холбоотой хууль

ёсны аливаа асуудал, гомдлыг илрүүлж тогтооход эдгээр механизмын зорилго оршино. Эдгээр асуудал мөн гомдлыг тогтоож холбогдох гомдлыг барагдуулахгүй бол эдгээр нь даамжирсаар хүний эрх зөрчигдсөн талаарх ноцтой маргаан болж хувирч болдог.

Үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм нь амьдрал дээр үр дүнтэй хэрэгжихийн тулд тодорхой шалгуурыг хангасан байх шаардлагатай байдаг (Удирдах Зарчмуудын 31 дэх хэсэг). Гомдол барагдуулах механизмын цар хүрээ, нөөц бололцоо, соёл, зан заншил болон бусад үзүүлэлтийг харгалзан үзсэний үндсэн дээр гомдол барагдуулах олон төрлийн механизмд эдгээр шалгуурыг хэрэгжүүлж болно.

Үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизм нь сонирхогч талуудын оролцоог хангах өргөн цар хүрээтэй механизм төдийгүй хамтын гэрээ хэлэлцээрийн процессыг хангахад чухал нэмэлт арга хэрэгсэл болж чаддаг хэдий ч тэдгээрийг орлох түвшинд огч хүрч чаддаггүй. Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой маргааныг шийдвэрлэхэд хууль ёсны үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг хариуцлагыг бууруулан эдгээр механизмыг ашиглах мөн шүүхийн болон шүүхээс гадуурх гомдол барагдуулах механизмд хандахад саад учруулах замаар эдгээр механизмыг ашиглаж үл болно.

**30. Хүний эрхийг хүндлэх стандартуудад суурилсан салбарын хэмжээний санал санаачлага мөн олон талт сонирхогч талуудын оролцоог хангах механизм болон хамтын ажиллагааны бусад санал санаачлагууд нь гомдол барагдуулах үр дүнтэй механизмыг бүрдүүлж байх шаардлагатай.**

*Тайлбар*

Ёс зүйн хэм хэмжээг батлах, гүйцэтгэлийн стандартуудыг бий болгох мөн үйлдвэрчний эвлэл болон үндэстэн дамнан үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа компаниудын хооронд олон улсын хэмжээнд хэрэгжүүлэх гэрээ байгуулах, эдгээртэй төстэй бусад арга хэмжээ авах зэргээр хүний эрхийг хамгаалах стандартуудыг салбарын мэргэжлийн байгууллагууд, олон талт сонирхогч талуудын болон хамтын ажиллагааны бусад санал санаачлагуудын хүрээнд үүрэг амлалтууд болгон тусгах явдал ихэсч байна.

Хамтын ажиллагааны эдгээр санал санаачлагууд нь хүний эрхийн зөрчилд өртсөн этгээд эсвэл тэдгээрийн хууль ёсны төлөөлөгчид тухайн үүрэг амлалтаа биелүүлээгүй гэж үзсэн тохиолдолд санал бодлоо илэрхийлэх

үр дүнтэй механизмыг бүрдүүлэх ёстой. Эдгээр санал санаачлагууд нь гомдол барагдуулах механизм нь болж чадахгүй байгаа тохиолдолд тэдгээрийн хууль ёсны байдалд эргэлзэх эрсдэл бий болдог. Хамтын механизмууд нь олон талт санаа санаачлагад нэгдэн орсон нэг гишүүн эсвэл бүх гишүүдийн хэмжээнд эсвэл аль алинд нь зэрэг хэрэгжиж болно. Эдгээр механизм нь хүлээх хариуцлага, хүний эрхийн зөрчлийг бууруулж зөрчигдсөн эрхийг сэргээх боломжоор хангах хэрэгтэй.

### **ШҮҮХЭЭС ГАДУУРХ ГОМДОЛ БАРАГДУУЛАХ ҮР ДҮНТЭЙ МЕХАНИЗМЫН ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТҮҮД**

**31. Төрд суурилсан болон төрийн бус шүүхээс гадуурх гомдол барагдуулах механизм нь үр дүнтэй байхын тулд дараахь шаардлагыг хангах хэрэгтэй. Үүнд:**

- (а) Хууль ёсны байх: уг механизмыг хэрэглэгч болох сонирхогч талуудын итгэлийг хүлээх, гомдол барагдуулах процедурыг шударгаар явуулахын төлөө хариуцлага хүлээх;**
- (б) Хүртээмжтэй байх: уг механизмыг хэрэглэгч болох сонирхогч талууд түүний талаар ойлголт авсан байх, хүртээмж нь хязгаарлагдсан байж болох этгээдэд зохих туслалцаа үзүүлэх;**
- (в) Урьдчилан таамаглах боломжтой байх: гомдол барагдуулах үе шат бүрт гомдол барагдуулах хугацаа тодорхой байх, үйл явц, үр дүнгийн хувилбарууд, хэрэгжилтийг хянах арга хэрэгсэл нь тодорхой байх;**
- (г) Шударга байх: шударга, мэдээлэл дээр суурилсан, бие биенээ хүндэтгэсэн байдлаар гомдол барагдуулах процесст оролцуулахын тулд гомдол гаргасан талуудыг мэдээллийн эх үүсвэрт хандах, зөвлөгөө, мэргэжлийн туслалцаа авах зохих боломжоор хангах;**
- (д) Ил тод байх: гомдол гаргасан маргаантай асуудалд оролцогч талуудыг гомдол хэрхэн шийдвэрлэж байгаа**

**талаар мэдээллээр хангах, гомдол гаргах механизмд итгэх итгэлийг бий болгох, олон нийтийн эрх ашигт нийцсэн байдлыг хангах үүднээс уг механизмын хэрэгжилтийн талаар хангалттай мэдээллээр хангаж байх;**

**(е) Эрхэд нийцсэн байх: гомдол барагдуулах үйл ажиллагааны үр дүн, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх арга хэмжээнүүд нь олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхүүдтэй дүйцсэн байх;**

**(ё) Тасралтгүй суралцах эх сурвалж болсон байх: механизмыг сайжруулах, дахин гомдол гарах, хохирол учруулахаас урьдчилан сэргийлэх үүднээс холбогдох арга хэмжээнүүдээс сургамж авч байх;**

**Үйл ажиллагааны түвшин дэх механизмууд нь мөн:**

**(ж) оролцоо, харилцан яриа, хэлэлцээр дээр суурилсан байх: уг механизмыг хэрэглэгч болох сонирхогч талуудтай механизмыг хэрхэн бүрдүүлж хэрэгжүүлэх талаар зөвлөлдөх, гомдлыг барагдуулахад гол арга хэрэгсэл болох харилцан яриа хэлэлцээр дээр анхаарлаа хандуулж байх шаардлагатай.**

### *Тайлбар*

Гомдол барагдуулах механизмыг хэрэглэх иргэд нь түүний зорилгын талаар зохих мэдлэгтэй, түүнд итгэдэг, түүнийг хэрэглэх боломжтой байх тохиолдолд л уг механизмыг өөрийн шаардлагатай үүргийг гүйцэтгэж байна гэж ойлгож болдог. Шүүхээс гадуурх гомдол барагдуулах механизмыг амьдрал дээр бодитоор, үр дүнтэй байдлаар хэрэгжүүлэхэд дээрх шалгуурууд нь уг механизмыг бүрдүүлэх, хянах, эсвэл түүнд үнэлгээ өгөхөд жишиг болдог. Шаардлагатай түвшинд боловсруулагдаагүй эсвэл хэрэгжилт султай гомдол барагдуулах механизм нь гомдол барагдуулах үйл явцад эрх мэдлийн хэмжээний хувьд дутмаг, хүний эрхийн зөрчилд өртсөн этгээдэд үл хүндэтгэлтэй хандсан гэх мэт сөрөг сэтгэгдлийг төрүүлснээр хүний эрхийн зөрчилд өртсөн талуудын гомдлыг хурцатгах эрсдэлийг нэмэгдүүлэх аюултай байдаг.

Эхний долоон шалгуур нь төрд суурилсан, төрийн бус, шүүхийн замаар таслан зогсоох журмаар эсвэл харилцан яриа хэлэлцээрт тулгуурласан механизмын аль алинд нь хамаарна. Найм дахь шалгуур нь аж ахуйн нэгж, байгууллагуудын хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизмд хамаарна.

“Гомдол барагдуулах механизм” гэсэн нэр томъёог энд тусгай утгаар нь хэрэглэсэн болно. Энэхүү нэр томъёо нь дангаараа зарим тодорхой арга механизмын хувьд тэр бүр оновчтой биш байж болох юм. Гэсэн хэдий ч гомдол шийдвэрлэх үр дүнтэй механизмд тавигдах шаардлагууд нь хэвээр байх болно. Тодорхой шалгууруудын талаар доорхи хэсэгт дурдав. Үүнд:

- (а) гомдол барагдуулах механизмыг хэрэглэгч этгээд түүнийг хэрэглэхээр шийдсэн бол түүнд итгэх итгэлтэй байх шаардлагатай. Маргаанд оролцогч талууд гомдол барагдуулах шударга үйл явцад нөлөөлөхгүй байх нөхцөл байдлыг хангаж байна гэдэг нь тухайн талуудын итгэлийг хүлээх гол нөхцөл болдог;
- (б) механизмын талаар мэдээлэлгүй байх, хэлний бэрхшээл, бичиг үсэг тайлагдаагүй байдал, зардал, байршил, шийтгэл хүртэхээс айх зэрэг шалтгаан нь хүртээмжтэй байдалд хүндрэл бэрхшээлийн бий болдог;
- (в) тухайн механизмд итгэх итгэлийг бий болгох мөн механизмыг хэрэглэхийн тулд ямар журмаар гомдол хүлээн авч барагдуулах тухай олон нийтэд мэдээлэл өгсөн байх хэрэгтэй. Гомдол барагдуулах үйл явцын үе шат бүрт шаардагдах хугацааг аль болох баримталж байхын зэрэгцээ зарим тохиолдолд уян хатан байхад мөн анхаарч байвал зохино;
- (г) аж ахуйн нэгж, байгууллагууд мөн хүний эрхийн зөрчилд өртсөн талуудын хооронд үүссэн маргаантай асуудал болон гомдлын хувьд гол төлөв хүний эрхийн зөрчилд өртсөн талууд нь мэдээлэл болон мэргэжлийн дэмжлэг туслалцаа авах боломжоор хязгаарлагдмал байхаас гадна мэргэжлийн зөвлөгөө туслалцаа авах санхүүгийн бололцоо муутай байдаг. Уг тэнцвэргүй байдлыг арилгахаас нааш гомдол барагдуулах болон холбогдох үйл явц нь шударга байсан гэдэгт итгэх итгэлийг алдагдуулснаар урт хугацааны туршид асуудлыг нааштайгаар шийдвэрлэхэд хүндрэл учруулдаг;

- (д) гомдол барагдуулах үйл явцад итгэх итгэлийг хадгалахын тулд тухайн гомдлыг хэрхэн барагдуулж байгаа талаар маргаанд оролцогч талуудад байнга мэдээлж байх нь чухал байдаг. Гомдол барагдуулах механизм хэрхэн хэрэгжиж байгаа талаар статистикийн тоо баримт, жишээ, эсвэл зарим гомдлыг хэрхэн барагдуулж байгаа талаар дэлгэрэнгүй мэдээллийг олон нийтэд ил тод болгосноор уг механизм хууль ёсны гэдгийг бусдад харуулахаас гадна олон нийтийн дунд түүнд итгэх итгэлийг хадгалахад тус дөхөмтэй байдаг. Үүнээс гадна шаардлагатай бол харилцан яриа болон хэлэлцээр мөн хувь хүмүүсийн нууцыг хадгалахад анхаарч байвал зохилтой;
- (е) гомдлууд нь ихэнхи тохиолдолд хүний эрхэд үндэслээгүй байдгийн зэрэгцээ анхандаа ихэнхи гомдлуудад хүний эрхийн асуудлыг тодорхой байдлаар хөндөөгүй байдаг. Гэсэн хэдийч тухайн гомдлыг барагдуулснаар гарах үр дагавар нь хүний эрхийн асуудалд нөлөөлөх эсэхээс үл хамааран олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхийн хэм хэмжээнд нийцсэн байдлаар тухайн гомдлыг барагдуулахад анхаарах шаардлагатай;
- (ё) гомдол гаргах давтамж, түүний шинж чанар, хандлага, учир шалтгаанд тогтмол дүн шинжилгээ хийх нь механизмыг хэрэгжүүлж буй этгээдэд ирээдүйд хохирол учруулахаас урьдчилан сэргийлэхэд шаардлагатай бодлого, журам, практикийг боловсруулж бий болгох, тэдгээрт өөрчлөлт оруулахад тус дөхөмтэй байдаг;
- (ж) үйл ажиллагааны түвшин дэх гомдол барагдуулах механизмын хувьд уг механизмыг хэрхэн бүрдүүлж хэрэгжүүлэх талаар хүний эрхийн зөрчилд өртсөн сонирхогч талуудын бүлгүүдтэй зөвлөлдөх нь уг механизм эдгээр бүлгүүдийн хэрэгцээг хангах эдгээр бүлгүүд нь энэхүү механизмыг амьдрал дээр хэрэглэх, түүнийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх хүсэл сонирхолтой байхад нэн чухал байдаг.

Аж ахуйн нэгж, байгууллага нь нэг талаас өөрөө гомдлын субъект болж байж болох ба энэ нь нөгөө талаас гомдлыг дангаараа шийдвэрлэх нь хууль ёсны хувьд бололцоогүй байдаг тул эдгээр механизм нь яриа хэлэлцээрийн шугамаар харилцан тохирсон үр дүнд хүрэхэд чиглэгдэж байх шаардлагатай. Шүүн таслах шаардлагатай тохиолдолд хууль ёсны буюу гуравдагч этгээдийн механизмаар шийдвэрлэж байх хэрэгтэй.