

ХДХВ/ДОХ-ын талаар

хөдөлмөрийн салбарт баримтлах
ОУХБ-ын хэм хэмжээ



Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
Женев

ХДХВ/ДОХ-ын талаар
хөдөлмөрийн салбарт
баримтлах ОУХБ-ын хэм
хэмжээ.

Монголын Ажил Олгогч Ээдийн Нэгдсэн Холбооны орчуулснаар
ОУХБ-аас дахин хэвлэв.

Хоёрдахь хэвлэл 2003

ISBN 978-99929-813-7-7

DDC
362.196 979 2'023
X-828

Үдиртгал

ХДХВ/ДОХ-ын тархалт нь өнөөдөр дэлхийн хэмжээнд тулгамдаж буй хүндрэлтэй асуудал бөгөөд хөгжлийн болон нийгмийн дэвшилд хамгийн их сөрөг нөлөө үзүүлж байгаа асуудлуудын нэг болоод байна. Хамгийн их нэрвэгдээд байгаа улс орнуудад ДОХ-ын тархалт нь тэдний хөгжил дэвшилийг олон арван жилээр ухрааж, эдийн засгийг ганхуулж, үндэсний аюултгүй байдал болон нийгмийн тогтвортой байдалд бодитойгоор заналхийлж байна. Сахарын доод Африкийн орнуудад тархалт хамгийн их сөргөөр нөлөөлөөд байгаа бөгөөд томоохон гамшигийн хэмжээнд хүрээд байна.

Хувь хүмүүс болон тэдний гэр бүлийнхэнд зовлон шаналал авчрахаас гадна халдвартай тархалт нийгэм, эдийн засгийн хувьд улс орнуудад гүнзгий нөлөө үзүүлж байна. ХДХВ/ДОХ бол хөдөлмөрийн өргөнцийн томоохон аюул мөн: ажиллах хүчний хамгийн бүтээлч хэсгийг хамарч, ашиг орлогыг багасгаад зогсохгүй бүтээмжийг бууруулж, ажиллах хүчний өргтийг нэмэгдүүлж, ур чадвар, дадлага туршилагатай ажиллах хүчний хомсдолд оруулснаар бүх салбарын аж ахуйн нэгжүүдийн өргтийг үлэмж ихээр нэмэгдүүлдэг. Ялангуяа ХДХВ/ДОХ-д өртсөн хүмүүс, ажилтнуудыг ялгаварлан гадуурхах, гутаан доромжлохтой холбоотойгоор хөдөлмөрлөх үндсэн эрхийг хязгаарлахад нөлөөлж байна. Эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд болон бусад эмзэг бүлгийнхэнд энэхүү өвчний тархалт, түүний үр дагавар хамгийн хундээр нөлөөлж, жендерийн тэгш байдлыг улс төрчийн хөдөлмөрийн асуудлыг газар авахаа улж байна.

Ийм учраас ОУХБ нь ХДХВ/ДОХ-ын талаар хөдөлмөрийн салбарт баримтлах хэм хэмжээг боловсруулан, өөрийн үүрэг оролцооны тухай нийтэд тунхаглаж байгаа юм. Халдвартай тархалтыг таслан зогсоох, түүний ажилтнууд, тэдний гэр бүлд үзүүлэх үр дагаврыг багасгах, халдвартай хүмүүсийн нийгмийн хамгааллыг сайжруулж, тэдэнд туслахад энэхүү хэм хэмжээ ихээхэн хувь нэмэр оруулах болно, Энэ нь ХДХВ/ДОХ ажлын байрны асуудал мөн болохыг хүпээн зөвшөөрч, хөдөлмөр эрхлэлт дэх ялгаварлан гадуурхалт, жендерийн тэгш байдал, үзлэг шинжилгээ, нууц хадгалалт, нийгмийн түншлэл, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа болон эмчилгээ үйлчилгээ, дэмжлэг зэрэг халдвартай тархалтын эсрэг ажлын байранд авах арга хэмжээнүүд болох гол зарчмуудыг тусгасан.

Энэхүү хэм хэмжээ нь ОУХБ болон түүний гурван талт түншлэгчид, түүнчлэн олон улсын түншлэгчдийн хамтын ажиллагааны үр дун юм. Бодлого боловсруулагчид, ажил олгогчид болон ажиллагсдын байгууллагууд, бусад нийгмийн түншүүдэд ажлын байран дахь урьдчилан

сэргийлэлт, дэмжлэг туслалцааны бодлого, хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдэд чиглэсэн стратеги бий болгох талаар үнэлж баршгүй хөтөч болох юм. Энэ нь ОУХБ-ын ХДХВ/ДОХ-ын эсрэг дэлхий нийтийн тэмцэлд оруулж буй чухал хувь нэмэр юм.

Хүмүүнлэгийн болон хөгжлийн томоохон хямрал нүүрлэх үед зохицтой хөдөлмөрийн нөхцлийг бүрдүүлэхэд энэ хэм хэмжээ тус болно. Энэхүү хямралыг шийдвэрлэхэд туслах чухал сургамжууд хэдийнээ гараад байна. Цөөн хэдэн орон л халдварын тархалтыг зогсоох, түүний хувь хүмүүс, олон нийтэд үзүүлэх үр дагаврыг багасгах талаар зарим амжилтанд хүрч чаджээ. Амжилтанд хүрсэн туршлагуудад манлайлагчид, салбар дамнасан хариу арга хэмжээ, иргэний нийгмийн түншлэл, түүн дотор ХДХВ/ДОХ-д өртсөн хүмүүстэй хамтран ажиллах болон боловсрол олгох зэрэг асуудал орж байна. Эдгээр элементүүд нь уг хэм хэмжээний үндсэн зарчмуудад багтсан байгаа бөгөөд нийгмийн түншлэгчдийг үйл ажиллагаанд даайчлан оролцуулах замаар түүнийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх боломжтой.

Энэ нь өнөөгийн тулгамдаад байгаа асуудлуудыг шийдвэрлэж, халдварын тархалтыг даган гарч болзошгүй үр дагаврууд болон хөдөлмөрийн салбарт үзүүлэх үр нөлөөг урьдчилан тооцоолсон, ирээдүйт харж, шинийг санаачилсан баримт бичиг юм. Энэхүү хэм хэмжээгээр дамжуулан ОУХБ нь ажилнуудын болон ХДХВ/ДОХ-ын халдварт өртсөн хүмүүсийн эрх ашиг, нэр хүндийг хамгаалахад чиглэсэн олон улсын болон үндэсний хэмжээний үйл ажиллагаанд үзүүлэх дэмжлэгчээ нэмэгдүүлэх болно.

Женев хот, 2001 он

Хуан Сомавиа,
Ерөнхий Захирал.

Гарчиг

Удиртгал	III
1. Зорилго	1
2. Ашиглалт	1
3. Хамрах хүрээ ба хэм хэмжээнд ашигласан нэр томъёо	2
3.1. Хамрах хүрээ	2
3.2. Хэм хэмжээнд ашигласан нэр томъёо	2
4. Үндсэн зарчим	4
4.1. ХДХВ/ДОХ нь ажлын байрны асуудал мөн	4
4.2. Үл ялгаварлан гадуурхалт	5
4.3. Жендерийн эрх тэгш байдал	5
4.4. Эрүүл ажлын орчин	5
4.5. Нийгмийн түншлэл	5
4.6. Хөдөлмөр эрхлэлтээс өөр зорилгоор хийх халдварт илрүүлах узлэг, шинжилгээ	6
4.7. Нууцлалыг хадгалах	6
4.8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг үргэлжлүүлэх	6
4.9. Урьдчилан сэргийлэлт	6
4.10. Тусlamж, үйлчилгээ	7
5. Ерөнхий эрхүүд ба хариуцлагууд	7
5.1. Засгийн газар ба түүний эрх баригчид	7
5.2. Ажил олгогч эзэд ба тэдгээрийн байгууллагууд	10
5.3. Ажиллагсад ба тэдгээрийн байгууллагууд	13
6. Мэдээлэл боловсролоор дамжуулан урьдчилан сэргийлэх. 16	16
6.1. Мэдээлэл түгээх компанийт ажлууд	16
6.2. Боловсролын хөтөлбөрууд	17
6.3. Жендерийн асуудалд чиглэсэн хөтөлбөрүүд	19
6.4. Эрүүл мэндийн сурталчилгааны хөтөлбөрүүдийн хоорондын уялдаа холбоо	19
6.5. Зан үйлийн өөрчлөлтийг дэмжих практик арга хэмжээ ... 20	20
6.6. Олон нийтэд хүрч ажиллах хөтөлбөрүүд	20
7. Сургалт	21
7.1. Менежер, удирдах ажилтнууд болон хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдэд зориулсан сургалтууд	21
7.2. Үе тэнгийн сургач нарны сургалт	22
7.3. Ажилтнуудын төлөөлөгчдөд зориулсан сургалт	22
7.4. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн байцаагчдад зориулсан сургалт	23
7.5. Үйлдвэр/хөдөлмөрийн байцаагч нарны сургалт	24
7.6. Хүний цус болон биеийн бусад шингэнтэй харьцдаг	

ажилтнуудад зориулсан сургалт	24
8. Шинжилгээ	25
8.1. Ажилд авах, хөдөлмөр эрхлүүлэх үед хориглох зүйл	25
8.2. Даатгалтай холбоотой асуудлуудад хориглох зүйл	25
8.3. Тархвар зүйн судалгаа	26
8.4. Сайн дурын шинжилгээ	26
8.5. Ажил мэргэжлийн улмаас халдварт өртсөн тохиолдолд хийгдэх оношилгоо, эмчилгээ	27
9. Тусlamж, үйлчилгээ	27
9.1. Бусад хүнд өвчинүүдтэй адилтгах нь	28
9.2. Зөвлөгөө	28
9.3. Мэргэжлийн болон бусад эрүүл мэндийн үйлчилгээ	29
9.4. Өөртөө туслах болон олон нийтэд тулгуурласан бүлгүүдтэй хамтран ажиллах нь	29
9.5. Тэтгэмж	30
9.6. Нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээ	30
9.7. Хувь хүний нууц ба нууц хадгалалт	30
9.8. Ажилтнууд ба тэдний гэр бүлд тусламж үзүүлэх хөтөлбөрүүд	31
 <i>Хавсралт</i>	
I. Өвчиний тархалт ба түүний үр дагаврын талаарх бодит байдал	33
II. Ажлын байран дахь халдварт хяналт	39
III. Ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын бодлого төлөвлөх, хэрэгжүүлэх ажлын жагсаалт	40

1. Зорилго

Энэхүү хэм хэмжээний зорилго нь зохистой хөдөлмөрийг дэмжих ажлын хүрээнд хөдөлмөрийн салбар дахь ХДХВ/ДОХ-ын тархалттай тэмцэхэд чиглэсэн арга хэмжээний удирдамжуудыг багцлан бий болгоход оршино. Удирдамжууд нь үйл ажиллагааны дараах үндсэн чиглэлүүдийг багтаасан байна. Үүнд:

- ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэх;
- Хөдөлмөрийн салбарт үзүүлэх ХДХВ/ДОХ-ын үр нөлөөг багасгах, зохицуулах;
- ХДХВ/ДОХ-д ортсон болон халдвартасан ажилтнуудыг халамжлах, дэмжлэг үзүүлэх;
- ХДХВ-ийн халдвартай гэсэн үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхах, туваан доромжлохтой тэмцэх.

2. Ашиглалт

Энэхүү хэм хэмжээг дараах байдлаар ашиглана:

- аж ахуйн нэгж, олон нийт, бүс, салбар, үндэсний болон олон улсын түвшинд авч хэрэгжүүлэх хариу арга хэмжээг боловсруулах;
- Засгийн газар, ажил олгогч эзэд, ажилтнууд ба тэдний төлөөлөгчид, мэргэжлийн чиглэлийн эрүүл мэндийн хүний нөөц, ХДХВ/ДОХ-ын мэргэжилтнүүд, бусад холбогдох түншлэгч байгууллагууд (олон нийтийн, төрийн бус байгууллагууд (ТББ))-ын хоорондын хэлэлцээ, зөвлөлдөөн, түншлэлийн үйл явцууд болон хамтын ажиллагааны бүх хэлбэрүүдийг сурталчлах, дэмжих;
- хэм хэмжээний зүйл заалтуудыг нийгмийн түншүүдтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр дараах баримт бичгүүдэд тусгах:
 - үндэсний хууль тогтоомж, үйл ажиллагааны бодлого, хөтөлбөрүүдэд,
 - ажлын байрны буюу аж ахуйн нэгжийн гэрээ, хэлэлцээрт,
 - ажлын байрны бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөөнд.

3. Хамрах хүрээ ба хэм хэмжээнд ашигласан нэр томъёо

3.1. Хамрах хүрээ

Энэхүү хэм хэмжээ нь:

- (а) улсын ба хувийн хэвшилийн бүх ажил олгогч эзэд, ажилтнуудад (ажилд орох өргөдөл гаргагчдыг оролцуулан);
- (б) албан ба албан бус хөдөлмөрийн бүх хэлбэрт хамаарна.

3.2. Хэм хэмжээнд ашигласан нэр томъёо

ХДХВ: хүний дархлал хомсдолын вирус, хүний дархлалын тогтолцоог сулруулж, эцсийн дунд ДОХ-д хүргэдэг вирус.

Өртсөн хүмүүс: ХДХВ/ДОХ-ын тархалтын өргөн хүрээтэй үр нөлөөний дунд ямар нэгэн байдлаар аж амьдрал нь өөрчлөгдсөн хүмүүс.

ДОХ: дархлалын олдмол хомсдол, энэ нь өвчин эмгэгийн багц бөгөөд голчлон халдвартууд болон хорт хавдруудаар илрэдэг, өнөөгийн байдлаар бүрэн төгс эмчилгээгүй.

Ялгаварлан гадуурхах буюу алагчилах гэдгийг 1958 оны Алагчилахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 111 дүгээр Конвенцид (1969) заасан тодорхойлолтын үндсэн дээр ХДХВ-ийн халдвартай байдлыг багтаасан хэлбэрээр энд ашигласан. Үүнээс гадна ажиллагсдыг ХДХВ-ийн халдвартай байж болзошгүй гэх үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхах, мөн тухайн хүний бэлгийн зан үлийн байдлаас шалтгаалан ялгаварлан гадуурхахыг оруулж ойлгох юм.

Taxip дутуу буюу хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн гэдгийг 1983 оны тахир дутуу хүмүүсийн мэргэжлийн нөхөн сэргээлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын 159 дүгээр Конвенцид (1998) заагдсан тодорхойлолтын дагуу энэхүү хэм хэмжээнд ашигласан. Тухайлбал, бие махбодь, сэтгэхүйн соготой гэдэг нь зохих ёсоор тогтоогдож, түүний улмаас өөрт тохирсон ажлаар хангагдах, ажлын байраа хадгалах, ахиж дэвших хэтийн төлөв нь ихээхэн хумигдсан хувь хүнийг хэлнэ.

Ажил олгогч: ажилтнуудтай амаар болон бичгээр байгуулсан

Хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулагдах эрх, үүрэг бүхий харилцааны дагуу, үндэсний хууль тогтоомжийг мөрдөн тодорхой ажил гүйцэтгүүлж буй хувь хүн буюу байгууллагыг хэлнэ. Засгийн газар, улсын байгууллагууд, хувийн хэвшлийнхэн болон хувь хүмүүс ажил олгогч байж болно.

Мэргэжлийн эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ (МЭМТҮ) гэдэг нэр томъёо нь хэм хэмжээнд 1985 оны Мэргэжлийн эрүүл мэндийн үйлчилгээний тухай 161-р Конвенцийн тодорхойлолтын дагуу хэрэглэгдэж байна. Тухайлбал, ажил олгогч эзэд, ажиллагсад болон тэдгээрийн төлөөлөгчдөд эрүүл, аюулгүй ажлын орчин бүрдүүлэхэд шаардагдах нөхцлүүд, биеийн болон сэтгэцийн хувьд хамгийн таатай ажлын арга барил, аргачлал ашиглах талаар тогтмол зөвлөж байдаг урьдчилан сэргийлэх зорилготой үйлчилгээг хэлнэ. Мөн үүнээс гадна МЭМТҮ нь ажилтнууд биеийн болон сэтгэцийн чадвар, боломжид ажлын нөхцөл байдлыг тохируулах талаар зөвлөгөө өгдөг.

Зохих хэмжээний зохицуулалт: тухайн ажил болон ажлын байрны нөхцөлд зохих хэмжээний өөрчлөлт, зохицуулалт хийж ХДХВ/ДОХ-той ажилтанд ажиллах, ажилдаа дэвших боломжийг бүрдүүлэх.

Илрүүлэлт: шууд (ХДХВ-ийн халдварт илрүүлэх шинжилгээ), шууд бус (эрсдэлт зан үйлийн үнэлгээ), эсвэл өмнө өгсөн шинжилгээ, хийлгэсэн эмчилгээний тухай асуух зэрэг аргуудаар хийгддэг үйл ажиллагаа.

Хүйс ба жендер: эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хооронд биологийн болон нийгмийн ялгаанууд их бий. «Хүйс» гэдэг нэр томъёог биологийн ялгааг илэрхийлэхийн тулд хэрэглэдэг бол «жендер» гэдэг нэр томъёогоор эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн хоорондох нийгмийн үүрэг, харилцааны ялгааг илэрхийлдэг. Жендерийн үүргүүдийг нийгмийн харилцааны явцад суралцдаг бөгөөд үндэстэн болгонд өөр өөр байдаг. Жендерийн эрх, үүргүүд нас, зиндаа, арьсны өнгө, үндэс угсаа, шашин шүтлэг болон газар зүйн онцлог, эдийн засгийн ба улс төрийн орчноос ихээхэн шалтгаалдаг.

БЗДХ: бэлгийн замаар дамжих халдварт, үүнд, тэмбүү, шанкр, хламид, заг хүйтэн болон бусад халдварууд ордог. Энэ ойлголтод мөн БЗХӨ буюу бэлгийн замын халдварт өвчинүүдийг оруулдаг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох гэдэг нь 1982 оны Хөдөлмөр эрхлэлтийг дуусгавар болгох тухай 158-р Конвенцид заасан утгыг агуулж буй нэр томъёо бөгөөд ажил олгогчийн санаачилгаар ажлаас халахыг хэлнэ.

Халдварт хамгааллын дэглэм гэдэг нь цусаар дамждаг халдвартуудаас сэргийлэх зорилгоор авч хэрэгжүүлж буй халдварт хамгааллын энгийн стандарт үйл ажиллагаа юм (Хавсралт II-оос илүү дэлгэрэнгүй үзнэ үү).

Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид: энэ нэр томъёог Хавсралт 1-д дэлгэрэнгүй тайлбарласан байгаа.

Ажилтнуудын төлөөлөгчид, 1971 оны Хөдөлмөрчдийн төлөөлөгчдийн тухай 135-р Конвенцид заасны дагуу тухайн улсын хууль болон практикт хүлээн зөвшөөрөгдсөн дараах хүмүүсийг хэлнэ:

- (а) үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчид, тухайлбал, үйлдвэрчний эвлэл болон түүний гишүүдийн сонгосон, эсвэл томилсон төлөөлөгчид; буюу
- (б) сонгогдсон төлөөлөгчид, тухайлбал, үндэсний хууль тогтоомж, хамтын гэрээний заалтуудын дагуу бүх ажиллагдаас сонгосон төлөөлөгчид бөгөөд тэдгээр нь үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагааг давхардуулахгүй байх юм.

Эмзэг байдал гэдэг нь, ажиллагдыг халдварт авах илүү их эрсдэлд оруулж буй нийгэм, эдийн засгийн доройтол болон зан үйл, ажлын нөхцөл байдлууд, мөн хүүхдийн хөдөлмөртэй холбоотойгоор хүүхдийг эрсдэлд оруулж болох нөхцөл байдлуудыг хэлнэ (Хавсралт 1-ээс илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл авна уу).

4. Үндсэн зарчмууд

4.1. ХДХВ/ДОХ нь ажлын байрны асуудал мөн

ХДХВ/ДОХ бол ажлын байрны асуудал мөн бөгөөд түүнтэй ажлын байран дахь бусад хүнд хэлбэрийн өвчин эмгэгтэй нэгэн адил хэмжээнд тэмцэж, сэргийлэх хэрэгтэй. Учир нь энэ өвчиний зөвхөн ажиллах хүчинд үзүүлж буй нөлөөг арилгахтай холбоотой бус, харин тухайн орон нутгийн хүн ам, олон нийтийн нэгэн хэсэг нь ажлын байр байдаг тул тухайн халдвартын тархалт болон сөрөг нөлөөг хязгаарлахад чиглэгдсэн өргөн хүрээний арга хэмжээнд өөрийн хувь нэмрээ оруулах шаардлагатай.

4.2. Үл ялгаварлан гадуурхалт

ХДХВ/ДОХ-ын халдвартай авсан эсвэл түүний нөлөөнд өртсөн хүмүүсийн нэр хүнд, эрхийг хүндэтгэж, зохицой хөдөлмөрийн хүрээнд ХДХВ-ийн халдвартай гэсэн үндэслэлээр ажиллагсдыг ялгаварлан гадуурхах ёсгүй. ХДХВ/ДОХ-той хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхах ба гутаан доромжлох нь ХДХВ/ДОХ-оос сэргийлэхтэй холбогдуулан хийж буй бүхий л ажлыг үр дүнгүй болгодог.

4.3. Жендерийн эрх тэгш байдал

ХДХВ/ДОХ-ын жендерийн тэнцвэргүй байдлыг дурьдахгүй өнгөрч болохгүй. Биологи, нийгэм, эдийн застийн байдлаасаа шалтгаалан эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдийг бодвол халдвартай авах илүү их эрсдэлтэй байгаа бөгөөд ХДХВ/ДОХ-ын тархалтаас үүдэх сөрөг нөлөөнд өртөх магадлал илүү ихтэй байна. Тухайн нийгэмд эмэгтэйчүүдийг хэдий чинээ их дарамт, шахалтанд оруулж, нийгэм дэх байр суурийг нь сүл дорой байлгана төдий хэмжээгээр тэр нийгмийн эмэгтэйчүүдэд үзүүлэх сөрөг нөлөө их байdag байна. Иймд жендерийн харилцааг эрх тэгш байлгаж, эмэгтэйчүүдийн үүрэг ролийг нэмэгдүүлэх нь ХДХВ-ийн халдварын тархалтыг зогсоож, эмэгтэйчүүд ХДХВ/ДОХ-ын үр дагаврыг даван туулахад дэм болно.

4.4. Эрүүл ажлын орчин

ХДХВ-ийн тархалтаас сэргийлэхийн тулд холбогдох бүх талуудад тохиомжтой байдлаар, 1981 оны Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай 155-р Конвенцид заасан ёсоор ажлын орчинг аль болох эрүүл бөгөөд аюулгүй байлгах ёстой.

Ажлын эрүүл орчин нь тухайн ажлын байран дахь биеийн болон сэтгээцийн эрүүл мэндийн хувьд хамгийн зохимжтой нөхцөл бий болгож, ажилтнууд ажилдаа дасан зохицож, үр бүтээлээ нэмэгдүүлэхэд эерэгээр нөлөөлдөг.

4.5. Нийгмийн түншлэл

ХДХВ/ДОХ-ын бодлого, хөтөлбөрийт амжилттай хэрэгжүүлэхэд ажил олгогч эзэд, ажиллагсад болон тэдгээрийн төлөөлөгчид, Засгийн газрын хамтын ажиллагаа, итгэлцэл ихээхэн чухал бөгөөд шаардлагатай бол ХДХВ/ДОХ-ын халдвартай авсан эсвэл нөлөөнд нь өртсөн ажилтнуудыг оролцуулах нь зүйтэй.

4.6. Хөдөлмөр эрхлэлтээс өөр зорилгоор хийх халдвэр илрүүлэх үзлэг, шинжилгээ

Ажилд орох гэж байгаа юм уу одоо ажиллаж байгаа хүмүүсээс ХДХВ/ДОХ-ыг илрүүлэх үзлэг, шинжилгээнд орохыг шаардаж болохгүй.

4.7. Нууцлалыг хадгалах

Өөрийн ХДХВ-ийн халварын байдлын талаар хувийн мэдээлэл өгөхийг ажилтнуудаас шаардах нь ямар ч үндэслэлгүй зүйл юм. Мөн хамтран ажиллагсаас нь хэн нэгний хувийн мэдээллийг дэлгэхийг шаардах ёсгүй. ХДХВ-ийн халварын байдлын тухай ажилтнуудын хувийн мэдээллийг авах эрхийн асуудлыг ажилтнуудын хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай 1997 оны ОУХБ-ын үйл ажиллагааны хэм хэмжээний дагуу батлагдсан нууцлалыг хадгалах журмын дагуу зохицуулах ёстой.

4.8. Хөдөлмөр эрхлэлтийг үргэлжлүүлэх

ХДХВ-ийн халдвэр авсан нь ажлаас халах шалтгаан биш бөгөөд ХДХВ-ийн халдвартай хүн бусад төрлийн өвчин эмгэгтэй хүмүүсийн нэгэн адил өөрийн биесийн байдалд тохирсон ажил хөдөлмөрийг аль болох удаан хугацаанд эрхлэх ёстой.

4.9. Урьдчилан сэргийлэлт

ХДХВ-ийн халдвараас урьдчилан сэргийлэх боломжтой. Халдвар дамжих бүх замыг тухайн улс орны нөхцөл байдал, соёлд тохирсон олон чиглэлийн стратеги ашиглан хааж, урьдчилан сэргийлж болдог.

Урьдчилан сэргийлэлтийг зан үйлийг өөрчлөх, ойлголт мэдлэгийг нэмэгдүүлэх, эмчилгээг сайжруулах болон ялгарварлан гадуурхалтгүй орчин бүрдүүлэх зэрэг арга замаар улам наидвартай болгож болно.

Нийгмийн түншлэгчид урьдчилан сэргийлэлтийг дэмжих чиглэлээр улам ихийг хийж бүтээх боломжтой. Тухайлбал, мэдээлэл, сургалт, сурталчилгаа хийх, нийгэм, эдийн засгийн хүчин зүйлүүдийг шийдвэрлэх зэрэг арга замаар хүмүүсийн хандлага, зан үйлийг өөрчлөх боломжтой.

4.10. Тусламж, үйлчилгээ

Эв санааны нэгдэл, тусламж, үйлчилгээ нь ХДХВ/ДОХ-ын эсрэг хөдөлмөрийн салбар дахь тэмцлийг чиглүүлж байх ёстай. ХДХВ-ийн халдвартай болон бүх ажиллагсад зохих эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ авах эрхтэй. Ажиллагсад болон тэдний гэр бүлийнхэнд хуулийн дагуу авах нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүд, мэргэжлээс шалтгаалах тогтолцооны тэтгэмж хүртэхэд ялгаварлан гадуурхалт байх ёсгүй.

5. Ерөнхий эрхүүд ба хариуцлагууд

5.1. Засгийн газар ба түүний эрх баригчид

- (а) **Уялдаа холбоо.** Засгийн газрууд ХДХВ/ДОХ-той тэмцэх үндэсний стратеги, хөтөлбөрүүдийн уялдааг хангаж, хөдөлмөрийн салбарыг үндэсний төлөвлөгөөнд оруулахын ач холбогдолыг ойлгож, ДОХ-той тэмцэх үндэсний хорооны бүтцэд ажил олгогч эзэд, ажилтнууд, ХДХВ/ДОХ-той хүмүүс болон хөдөлмөр, нийгмийн асуудал хариуцсан яамдуудын төлөөлөгчдийг оруулах нь зүйтэй.
- (б) **Салбар дундын оролцоо.** Эрх мэдэл бүхий байгууллагууд улсын, хувийн хэвшлийн, ажиллагсдын, ажил олгогч эздийн байгууллагууд болон холбогдох бусад бүх байгууллагуудыг оролцуулсан, ялангуяа хөдөлмөрийн салбараас хамгийн өргөн төлөөлөл оруулсан халдвараас хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх өргөн хүрээтэй түншлэл бий болгох нь зүйтэй.
- (в) **Зохицуулалт.** Засгийн газрууд үндэсний хэмжээнд хөдөлмөрийн салбарт урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа явуулах таатай орчин бүрдүүлэх, нийгмийн түншүүд болон холбогдох бүх байгууллагуудын оролцоог нэмэгдүүлэх зорилготой хэрэгжиж буй бүхий л үйл ажиллагааг удирдан зохицуулах ёстай. Энэхүү зохицуулалт нь одоо хэрэгжиж буй арга хэмжээ, тусламж, үйлчилгээнд тулгуурлан хийтдэх ёстай.
- (г) **Урьдчилан сэргийлэлт ба эрүүл мэндийг дэмжих нь.** Эрх бүхий байгууллагууд нийгмийн бусад түншүүдтэй хамтарч мэдээлэл түгээх, ажлын байран дахь урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөр хэрэгжүүлэх санаачлагыг гаргаж, хамтын ажиллагааг дэмжих нь зүйтэй.

- (d) Эмнэл зүйн удирдамжууд. Ажил олгогч эзэд нь ажиллагсдынхаа эрүүл мэндийн тусlamж, үйлчилгээг шууд хариуцдаг улс орнуудын Засгийн газрууд, ажил олгогч эздийг ХДХВ/ДОХ-той холбоотой халамж, эмнэлзүйн менежментийн удирдамжуудаар хангах ёстай. Эдгээр удирдамжуудад тухайн оронд байгаа тусlamж, үйлчилгээг бодолцон тусгах ёстай.
- (e) Нийгмийн хамгаалал. Үндэсний хууль, тогтоомжуудын дагуу олгогдох тэтгэмж, тусlamж нь ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудад бусад хүнд өвчтэй ажилтнуудын адил хэмжээнд олгогдож байх асуудлыг Засгийн газрууд баталгаажуулж байх нь зүйтэй. Нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүдийг боловсруулж, хэрэгжүүлэхдээ Засгийн газрууд тус өвчиний давшингүй явц, тогтмол бус чанартайг нь бодолцож, зохицуулалт хийх нь зүйтэй. Жишээ нь хэрэгцээ, шаардлага гарсан үед зохих тэтгэмжийг нэн даруй олгож байх, өргөлдүүдийг хурдавчилсан байдлаар шийдвэрлэж байх хэрэгтэй.
- (ё) Судалгаа шинжилгээ. ДОХ-ын үндэсний төлөвлөгөөнүүдтэй уялдуулахын тулд нийгмийн түншүүдийг дайчлах, ажлын байр, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо болон эдийн засагт тус халдвартын учруулж буй хор хөнөөлийг тооцох, мөн түүнчлэн нийгэм, эдийн засагт учруулж буй сөрөг нөлөөг багасгах, ажлын төлөвлөлтийг удирдан чиглүүлэх, эрх бүхий байгууллагууд хүн ам зүйн урьдчилсан тооцоо гаргах, өвчлөлийн болон тархалтын судалгаа хийх, сайн жишигээний тохиолдлын судалгаа хийх ажлуудыг урамшуулан дэмжих, өөрсдөө гардан хийх, хэвлэн тараах нь зүйтэй. Засгийн газрууд үүнийг хэрэгжүүлэхийн тулд шаардлагатай байгууллага болон зохицуулалтын механизмыг (байгууллагын болон зохион байгуулалтын хүрээнд) бүрдүүлж чармайн ажиллах ёстай. Судалгаа шинжилгээний ажилд жендерийн мэдрэмжтэй судалгааны аргуудыг хэрэглэх нь зүйтэй бөгөөд ажил олгогч эзэд, тэдний байгууллагууд, ажиллагсдын байгууллагуудаас авсан мэдээ, судалгааны ажлуудыг үүндээ өргөн хэрэглэж байх нь зүйтэй. Мэдээ цуглуулахдаа боломжтой бол салбар тус бүрээр, хүйс, арьсны өнгө, бэлгийн чиг хандлага, нас, хөдөлмөр эрхлэлт ба ажил мэргэжлийн байдал зэргээр салгаж цуглуулах нь зүйтэй бөгөөд тухайн орны соёл, ёс заншилд тохирсон хэлбэрээр хийх хэрэгтэй. Мөн боломжийн хэрээр үр нөлөөний үнэлгээ хийдэг байнгын ажиллагаатай механизмтай байвал зүгээр.

- (ж) Санхүүгийн нөөцийг дайчлах нь. Засгийн газрууд боломжтой бол нийгмийн түншүүд болон бусад холбогдол бүхий байгууллагуудтай зөвшилдцэн ХДХВ/ДОХ-ын санхүүгийн холбогдолтой сөрөг үр дагаврыг барагцаалан тооцоолж, ДОХ-ын үндэсний стратегийн төлөвлөгөө болон шаардлагатай бол нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд зориулан дотоодын болон олон улсын хөрөнгийг дайчлах нь зүйтэй.
- (з) Хууль зүй. Засгийн газрууд нийгмийн түншүүд болон мэргэжилтнүүдтэй зөвлөлдөн ХДХВ/ДОХ-той холбоотойгоор гарч болох ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалтыг устгах, мөн ажлын байран дахь урьдчилан сэргийлэлт болон нийгмийн хамгааллыг баталгаажуулахын тулд зохицуулалт хийх, шаардлагатай бол хөдөлмөрийн хууль болон бусад хуулийг шинэчлэх хэрэгтэй.
- (и) Засгийн газрын дэмжлэгийн нөхцөлт байдал. Засгийн газрууд үндэсний болон олон улсын байгууллагууд, аж ахуйн нэгжүүдэд үйл ажиллагаагаа эхлүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхдээ тус улсын хууль тогтоомжийг чанд сахин биелүүлэхийг шаардах хэрэгтэй бөгөөд энэхүү хэм хэмжээг болон түүний зүйл заалтуудыг дэмжиж буй бусад дүрэм, журмуудыг даган мөрдөж буй байгууллагуудыг урамшуулах нь зүйтэй.
- (ж) Хууль дүрмийн биелүүлэлт. Эрх бүхий байгууллагууд ажил олгогч эзэд болон ажиллагсад ХДХВ/ДОХ ба хөдөлмөрийн салбарын холбогдол бүхий хууль, эрх зүйн баримтуудын хэрэгжилтийг хангах талаар мэргэжлийн мэдээлэл, зөвлөгөө егч байх нь зүйтэй. Мөн түүнчлэн үйлдвэрлэл/хөдөлмөрийн хяналт шалгалт, шүүх, хөдөлмөрийн шүүх зэрэг хууль эрх зүйн актуудын биелэлтийг хангах бүтэц, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааг бэхжүүлэх хэрэгтэй.
- (к) Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид («албан бус салбар»). Засгийн газрууд ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөрүүдийг тэдэнд зориулан өргөжүүлж, зохицуулах шаардлагатай бөгөөд үүндээ орлого нэмэгдүүлэх болон нийгмийн хамгааллын асуудлуудыг тусгах шаардлагатай. Үүнээс гадна Засгийн газрууд орон нутгийн хүн амыг шаардлагатай үед татан оролцуулах замаар шинэ арга зам, чиг хандлага эрэлхийлж хөгжүүлэх шаардлагатай.
- (л) Сөрөг нөлөөг бууруулах нь. Засгийн газрууд нийгмийн эрүүл мэндийн хөтөлбөрүүд, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо болон бусад үйл

ажиллагаагаар дамжуулан үзүүлэх тусlamж, үйлчилгээг дэлгэрүүлэн сурталчилна. Засгийн газрууд эмчилгээний хүртээмжийг баталгаажуулах, шаардлагатай уед ажил олгогч эзэд болон ажилтнуудын байгууллагуудтай түншлэл үүсгэн ажиллана.

- (м) Хүүхэд, залуучууд. Эцэг эх нь ХДХВ/ДОХ-оор өвчилсөн буюу нас барсан хүүхэд, залуучуудад үзүүлэх өвчний тархалтын хор хөнөөлийг багасгах асуудал дээр Засгийн газруудын хэрэгжүүлж буй хүүхдийн хөдөлмөрийг устгах хөтөлбөрүүд анхаарал тавьж ажиллах нь зүйтэй.
- (н) Бүсийн болон олон улсын хамтын ажиллагаа. Засгийн газрууд бүсийн, олон улсын болон Засгийн газар хоорондын агентлагууд, холбогдол бүхий бүх байгууллагуудын түвшин дэх хамтын ажиллагааг сурталчилж дэмжих ёстой бөгөөд ХДХВ/ДОХ болон түүнтэй холбоотой хөдөлмөрийн • салбарын хэрэгцээнд олон улсын анхаарлыг татах хэрэгтэй.
- (о) Олон улсын тусlamж. Шаардлагатай тохиолдолд засгийн газрууд үндэсний хөтөлбөрүүдээр олон улсын тусlamж, дэмжлэг авч дэмжүүлэх нь зүйтэй. Петровиусийн эсрэг эмийн өргтийг бууруулах, хүртээмжийг сайжруулахад чиглэсэн олон улсын компанийт ажлуудыг дэмжих зорилготойгоор хийгдэж буй аливаа санал, санаачлагыг хөхуулэн дэмжих нь зүйтэй.
- (ө) Эмзэг байдал. Засгийн газрууд ажиллагдын дундаас халдварт эмзэг бүлгийг тодорхойлох арга хэмжээ авах, эдгээр ажиллагдыг эмзэг болгож буй хүчин зүйлсийг даван туулах стратеги боловсруулах хэрэгтэй. Засгийн газрууд эдгээр ажиллагсад зориулсан урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөрүүдийг зөв зохистой байдлаар хэрэгжүүлэхэд хүчин чармайлт гаргах нь зүйтэй.

5.2. Ажил олгогч эзэд ба тэдгээрийн байгууллагууд

- (а) Ажлын байрны бодлого. Ажил олгогч эзэд ажиллагсад болон тэдний төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөж ажлын байранд зориулсан зөв зохистой бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэх хэрэгтэй бөгөөд энэхүү бодлого нь халдварын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх, бүх ажиллагдыг ХДХВ/ДОХ-той холбоотой ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалахад чиглэгдсэн байх ёстой. Ажлын байрны бодлого төлөвлөх, хэрэгжүүлэх ажлын жагсаалтыг Хавсралт III-аас үзнэ үү.

- (б) Үндэсний, салбарын болон ажлын байр/аж ахуйн нэгжийн гэрээ, хэлэлцээр. Ажил олгогч эзэд, ажиллагсад болон тэдний төлөөлөгчидтэй ХДХВ/ДОХ-той холбоотой хөдөлмөр эрхлэлтийн боломж нөхцлүүдийн талаар хэлэлцэж тохиролцох явцдаа үндэсний хууль, тогтоомжийг дагаж мөрдех ёстай бөгөөд ХДХВ/ДОХ-оос хамгаалах, урьчилан сэргийлэх тухай зүйл, заалтуудыг үндэсний, салбарын болон ажлын байр аж ахуйн нэгжийн гэрээ, хэлэлцээрт оруулах талаар хучин чармайлт гаргах хэрэгтэй.
- (в) *Боловсрол, сургалт.* Ажил олгогч эзэд, тэдгээрийн байгууллагууд ажиллагсад болон тэдний төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөн ХДХВ/ДОХ-ын урьчилан сэргийлэлт, тусламж, үйлчилгээ болон ХДХВ/ДОХ-ын талаарх аж ахуйн нэгжийн бодлого түүн дотроо, ХДХВ/ДОХ-оор халдвартасан эсвэл өртсөн хүмүүсийн эсрэг ялгаварлан гадуурхалтыг бууруулах, ажилтны тусгай халамж, тэтгэмжүүдийн талаар мэдээлэл өгөх, боловсрол олгох, зааж сургах чиглэлээр ажлын байран дахь хөтөлбөрүүдийг эхлүүлэх, дэмжих.
- (г) *Эдийн засгийн үр нөлөө.* Ажил олгогч эзэд, ажиллагсад болон тэдгээрийн байгууллагууд, ажлын байр, салбарын хэмжээнд ХДХВ/ДОХ-оос үүдэн гарч буй эдийн засгийн үр нөлөөнд үнэлгээ өгч, зөв зохистой арга хэмжээ авах талаар стратеги боловсруулахад хамтран ажиллах нь зүйтэй.
- (д) *Хүний нөөцийн бодлогууд.* Ажил олгогч эзэд ХДХВ/ДОХ-оор халдвартасан эсвэл өртсөн ажиллагсдыг ямар нэгэн байдлаар ялгаварлан гадуурсан хүний нөөцийн бодлого баримтлах ёсгүй. Түүн дотроо, ажил олгогч эзэд:
- энэхүү хэм хэмжээний 8 дугаар хэсэгт зааснаас бусад тохиолдолд ХДХВ/ДОХ илрүүлэх үзлэг, шинжилгээ хийлгэхийг шаардаж болохгүй;
 - тухайн ажил ХДХВ-ийн халдвартай гэх үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхах эсвэл гутаан доромжлоо осангид байхыг баталгаажуулах;
 - ХДХВ/ДОХ-той хүмүүс эрүүл мэндийн хувьд боломжтой бол тохиорох ажил хөдөлмөр эрхлэхийг нь дэмжих;
 - ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудын биеийн байдал муудсаны улмаас ажил, хөдөлмөр эрхлэх боломжгүй болсон мөн түүнд олгогдох эмийн чөлөөний хоногуудын нэмэгдэл тоо дууссан тохиолдолд, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг болон хөдөлмөрийн тухай хууль

тогтоомж, дүрэм журмын дагуу бүрэн халамж, тэтгэлэгтэй нь хамт хөдөлмөрийн гэрээг цуцалж болно.

- (e) Санал гомдол болон түүний мөрөөр авах арга хэмжээ. Ажиллагсад болон тэдний төлөөлөгчид ажилтай холбоотой санал гомдол гаргах механизмыг ажил олгогч эзэд бүрдүүлсэн байх ёстой. Эдгээр механизмууд нь ямар нөхцөл байдалд ХДХВ-ийн халдвартай гэх үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхах үйлдэл хийсэн эсвэл ХДХВ/ДОХ-ын ажлын байрны бодлогыг зөрчсөн аливаа ажилтны эсрэг гарсан санал гомдлын мөрөөр ямар арга хэмжээ авах талаар тодорхой заасан байх шаардлагатай.
- (ё) Нууцлалыг хадгалах. Ажиллагсдын ХДХВ/ДОХ-той холбоотой мэдээлэл маш хатуу чанд хадгалагдаж, зөвхөн тухайн ажилтны эрүүл мэндийн дэвтэрт л байх ёстой бөгөөд тус мэдээллийг авах эрхийг 1985 оны Эрүүл мэндийн мэргэжлийн тусlamж, үйлчилгээний зөвлөмж (№.171), болон үндэсний хууль тогтоомжуудын дагуу зохицуулна. Ийм мэдээлэл авах эрхийг зөвхөн эмнэлгийн ажилтнуудад олгох ёстой бөгөөд энэ мэдээллийг хуулийн дагуу эсвэл өвчтний зөвшөөрлөөр шаардлагатай хүмүүст өгч болно.
- (ж) Эрсдлийг бууруулах, зохицуулах. Ажил олгогч эзэд аюулгүй, эрүүл ажлын орчин бүрдүүлэх ёстой бөгөөд түүн дотроо хамгаалалтын багаж хэрэгсэл, анхны тусlamжийн бағц зэргийг ханган нийлүүлэх, засвар үйлчилгээ хийх зэрэг Халдварт хамгааллын дэглэм баримтлах, зохих арга хэмжээг авч баталгаажуулна. Хувь хүмүүсийн зан үйлийн өөрчлөлтийг дэмжих зорилгоор ажил олгогч эзэд боломжийн хэрээр эрэгтэй болон эмэгтэй бэлгэвчийн хүртээмжийг сайжруулах арга хэмжээ авч, зөвлөгөө авах, халамж, дэмжлэг хүртэх, эмчилгээ хийлгэх боломжийг бүрдүүлэх хэрэгтэй. Хэмжээ, өргтийн хувьд өөрийн нөөц боломж хүрэлцэхгүй, тохиромжгүй бол ажил олгогч эзэд болон тэдгээрийн байгууллагууд застийн газар болон бусад холбогдох байгууллагуудаас дэмжлэг авах нь зүйтэй.
- (з) Хүний цус болон биеийн бусад шингэнтэй тогтмол харьцаг ажилтнуудын ажлын байр. Ийм ажлын байрууд дахь бүх ажилдагсдыг Халдварт хамгааллын дэглэмд сургах, мэргэжлийн осол гэмтлийн улмаас халдварт авах эрсдэлд орсон тохиолдолд авах арга хэмжээ, Халдварт хамгааллын дэглэмийг тогтмол сахих талаар ажил олгогч эздийн зүгээс нэмэлт арга хэмжээ авч байх шаардлагатай. Эдгээр арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай эд зүйлсийг хангасан байх ёстой.

- (и) Зохих хэмжээний зохицуулалт. Ажил олгогч эзэд, ажиллагсад болон тэдний төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөж ДОХ-той ажиллагсадад тохирсон хөдөлмөр эрхлүүлэх арга хэмжээ авах хэрэгтэй. Үүнд: ажлын цагийг өөрчлөн зохицуулах, тусгай багаж хэрэгсэл олгох, ажлын завсраар амрах цагийг нэмэгдүүлэх, эмнэлэгт үзүүлэхэд нь чөлөөтэй явуулах, эрүүл мэндийн шалтгаанаар чөлөө олгоход нь туслах зэрэг зохицуулалт хийх нь зүйтэй.
- (й) Ухуулга сурталчилгаа, Эв ээтэй хамтын иргэний нийгмийн зарчмын дагуу ажил олгогч эзэд ба тэдний байгууллагууд боломжтой бол бусад ажил олгогч эздийг ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын урьдчилан сэргийлэлт болон менежментэд хувь нэмрээ оруулахыг, засгийн газруудыг ХДХВ/ДОХ-ын тархалтыг зогсоох, түүний серөг үр дагаврыг бууруулахад шаардлагатай бүх арга хэмжээг авахыг дэмжиж, уриалан дуудах нь зүйтэй. Мөн энэ үйл ажиллагаанд бизнесийнхэн болон үйлдвэрчний эвлэлүүдийн хамтарсан ХДХВ/ДОХ-ын зөвлөл гэх мэт бусад төрлийн түншлэлүүдийг татан оролцуулах нь зүйтэй.
- (к) Нууцыг хадгалсан сайн дурын ХДХВ-ийн зөвлөгөө, шинжилгээг дэмжих. Ажил олгогч эзэд, ажиллагсад болон тэдний төлөөлөгчид мэргэшсэн эрүүл мэндийн ажилтнуудаар хангагдсан нууцыг чандлан хадгалсан сайн дурын зөвлөгөө, шинжилгээний хүртээмжийг сайжруулах, үйл ажиллагааг нь дэмжих хэрэгтэй.
- (л) Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид. Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн ажил олгогч эзэд эдгэр ажиллагсадад зориулан урьдчилан сэргийлэх, хalamжлах хөтөлбөрүүдийг боловсруулж хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.
- (м) Олон улсын түншлэлүүд. Ажил олгогч эзэд, тэдгээрийн байгууллагууд нь боломжтой бол ХДХВ/ДОХ-той тэмцэх зорилгоор байгуулагдсан олон улсын туншлэлүүдэд хувь нэмрээ оруулж байх нь зүйтэй.

5.3. Ажиллагсад ба тэдгээрийн байгууллагууд

- (а) Ажлын байрны бодлого. Ажилтнууд болон тэдний төлөөлөгчид ажил олгогч эзэдтэйгээ ажлын байранд зөв зохистой бодлого хэрэгжүүлэх талаар зөвлөлдөж, халдварын тархалтаас сэргийлэх, бүх ажиллагсдыг ХДХВ/ДОХ-той холбоотой ялгарварлан гадуурхалтаас хамгаалах хэрэгтэй. Ажлын байрны бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх ажлын

жагсаалт Хавсралт III-т бий.

- (б) **Үндэсний, салбарын болон ажлын байр/аж ахуйн нэгжийн гэрээ, хэлэлцэр. ХДХВ/ДОХ той холбоотой хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөл, болзлын талаар хэлэлцэж тохиролцоходо ажиллагсад ба тэдний байгууллагууд үндэсний хууль, тогтоомжийг дагаж мөрдөх ёстай. Мөн үндэсний, салбарын болон ажлын байр/аж ахуйн нэгжийн гэрээ, хэлэлцээрт ХДХВ/ДОХ-оос хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх тухай зүйл, заалт оруулах талаар хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй.**
- (в) **Мэдээлэл, боловсрол. Ажилтнууд ба тэдний байгууллагууд одоо байгаа үйлдвэрчний эвлэлийн болон бусад бүтэц, зохион байгуулалтыг ашиглан ажлын байранд ХДХВ/ДОХ-ын тухай мэдээлэл өгөх, сургалтын материал боловсруулах, ажиллагсад болон тэдний гэр бүлд зориулсан төрөл бүрийн үйл ажиллагаа, түүн дотроо ажиллагдын эрх ашгийн талаар шинэчилсэн мэдээллээр хангах зэрэг үйл ажиллагаа явуулах нь зүйтэй.**
- (г) **Эдийн засгийн үр нэлөө. Ажиллагсад ба тэдний байгууллагууд ХДХВ/ДОХ-ын ажлын байр, салбарын хэмжээнд үзүүлж буй эдийн засгийн үр нэлөөг үнэлэх, бууруулах талаар зөв стратеги боловсруулахад ажил олгогч эзэдтэй хамтран ажиллах нь зүйтэй.**
- (д) **Ухуулга сурталчилгаа. Ажилтнууд ба тэдний байгууллагууд ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх талаар ойлголт нэмэгдүүлэх талаара ажил олгогч эзэд, тэдний байгууллагууд болон засгийн газруудтай хамтран ажиллах шаардлагатай.**
- (е) **Хүний нөөцийн бодлого. Ажиллагсад болон тэдний төлөөлөгчид ХДХВ/ДОХ-той ажиллагдыг ялгаварлан гадуурхахгүй Хүний нөөцийн бодлого, дүрэм, журам боловсруулж хэрэгжүүлэхэд ажил олгогч эздийг хөхүүлэн дэмжиж ажиллах нь зүйтэй.**
- (ё) **Хуулийн биелэлтэд тавих хяналт. Ажилтнуудын төлөөлөгчид ажлын байранд гарч буй элдэв асуудлуудыг санал гомдол мэдүүлэх тогтолцоогоор дамжуулан мэдүүлэх, гомдлын мөрөөр арга хэмжээ авахуулах эрхтэй бөгөөд ХДХВ/ДОХ-той холбоотойгоор гарсан бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг хууль сахиулах байгууллагуудад мэдээлж байх нь хэрэгтэй.**
- (ж) **Сургалт. Ажиллагдын байгууллагууд өөрсдийн төлөөлөгчдөд зориулан өвчний тархалттай холбогдолтой ажлын байрны**

асуудлууд, өвчний тархалттай зөв зохистой тэмцэх сэргийлэх талаар болон ХДХВ/ДОХ-той хүмүүс ба тэдний асран халамжлагч нарын нийтлэг хэрэгцээний асуудлаар сургалт явуулах нь зүйтэй.

- (з) Эрсдэл бууруулах, зохицуулах. Ажиллагсад, тэдгээрийн байгууллагууд ажлын аюулгүй, эрүүл орчин бүрдүүлэх, түүн дотроо хамгаалах болон анхны тусламжийн багаж хэрэгслийн зөв ашиглалт ба засвар, үйлчилгээний талаар ажил олгогч эзэдтэй хамтран ажиллах, ухуулан сурталчлах хэрэгтэй. Ажиллагсад ба тэдний байгууллагууд ажлын орчны эмзэг байдалд үнэлгээ өгч, тухайн нөхцөлд тохирсон хөтөлбөрүүдийг ажиллагсадад зориулан хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.
- (к) *Нууцлалыг хадгалах.* Ажиллагсад өөрийн хувийн болон эрүүл мэндийн хаваст материялыг сөхөж үзэх эрхтэй. Харин ажиллагдын байгууллагууд ажиллагдын ХДХВ-ийн халдвартын талаарх хувь хүний мэдээллийг үзэх эрхтүй. Үйлдвэрчний эвлэлийн үүрэг хариуцлага, үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж байгаа бүх тохиолдолд 1985 оны Мэргэжлийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зөвлөмжийд (№. 171) заагдсан нууцлалыг хадгалах, зөвхөн өвчтний зөвшөөрлөөр мэдээлэл өгч, авч байх тухай дүрмийг даган мөрдөх хэрэгтэй.
- (л) Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид. Ажиллагсад ба тэдгээрийн байгууллагууд өөрсдийн үйл ажиллагааг тэдэнд хүргэх нь зүйтэй бөгөөд холбогдол бүхий бусад бүх байгууллагуудтай түншлэл тогтоож, ХДХВ/ДОХ-ын тархалтаас урьдчилан сэргийлэх болон түүний үр нөлөөг багасгах талаар гарсан аливаа шинэ санаа, санаачлагыг боломжтой бол дэмжиж ажиллах нь зүйтэй.
- (м) Эмзэг байдал. Ажиллагсад, тэдгээрийн байгууллагууд ажиллагдын тодорхой бүлгүүдийн халдварт авах эрсдлийг ихэсгэдэг хүчин зүйлүүдийг ажил олгогч эзэдтэй зөвлөлдөн бууруулах талаар ажиллах нь зүйтэй.
- (н) *Нууцыг хадгалсан сайн дурын ХДХВ-ийн зөвлөгөө, шинжилгээг дэмжих.* Ажиллагсад ба тэдний байгууллагууд нууцыг хадгалсан сайн дурын зөвлөгөө, шинжилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааг хөхүүлэн дэмжих тал дээр ажил олгогч эзэдтэй хамтран ажиллах нь зүйтэй.
- (о) Олон улсын тунцилэлүүд. Ажиллагдын байгууллагууд ХДХВ/ДОХ ба хөдөлмөрийн салбарын асуудлаар салбарын, бүсийн болон олон улсын түвшинд нэгдэж үндэсний хил хязгаар дамнасан эв санааны

нэгдлийг байгуулж ажиллагсдын эрхийг хамгаалах компанийт ажлуудад түүнийг багтаан оруулах нь зүйтэй.

6. Мэдээлэл, боловсролоор дамжуулан урьдчилан сэргийлэх

Ажлын байран дахь мэдээлэл, боловсролын хөтөлбөрүүд өвчний тархалттай тэмцэхэд нөлөөлөх чухал бүрэлдэхүүн хэсэг мөн бөгөөд ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудыг хүлээн зөвшөөрөх байдлыг олон нийтийн дунд ихэсгэдэг. Үр дүнтэй боловсрол нь ажиллагсдын ХДХВ-ийн халдвараас хамгаалах чадавхийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулдаг. Мөн ХДХВ-тэй холбоотой айдас, гутаан доромжлолыг багасгаж, ажлын байран дахь ажил тасалдалтыг бууруулж, хандлагын болон зан үйлийн өөрчлөлтийг бий болгодог. Дээд түвшний дэмжлэг авах, холбогдох бүх байгууллага, хувь хүмүүсийн бүрэн оролцоог баталгаажуулах үүднээс сургалт, боловсролын хөтөлбөрүүдийг боловсруулахдаа засгийн газрууд, ажил олгогч эзэд, ажилтнууд болон тэдний төлөөлөгчид хоорондоо зөвшилцэж байх нь зүйтэй. Мэдээлэл, боловсролыг зөвхөн хэвлэмэл материал дээр тулгуурлан явуулаад зогсохгүй шаардлагатай бол зайны сургалт хийх зэрэг бусад олон хэлбэрээр хүргэж байх хэрэгтэй. Хөтөлбөрүүд нь тодорхой зорилтот бүлэгт чиглэсэн тухайн нөхцөл, нас, жендер, бэлгийн чиг хандлага, салбарын шинж байдал, ажиллах хүчиний зан үйлийн эрсдэлт хүчин зүйлс ба соёл, уламжлал зэрэгт тохирсон байх нь зүйтэй. Эдгээр сургалт, боловсролын хөтөлбөрүүдийг олны итгэлийг хүлээсэн, нэр хүндтэй хүмүүсээр дамжуулан хүргэж байвал их сайн. Үе тэнгийн боловсрол маш их үр дүнтэй байдаг, учир нь ийм хөтөлбөрүүдийг боловсруулах, хэрэгжүүлэхэд ХДХВ/ДОХ-той хүмүүсийг татан оролцуулдаг.

6.1. Мэдээлэл түгээх компанийт ажлууд

- (а) Мэдээллийн хөтөлбөрүүдийг боломжийн хэрээр тухайн орон нутаг, салбар, бүс, улс орны хэмжээнд хэрэгжиж буй ХДХВ/ДОХ-ын өргөн хүрээтэй компанийт ажлуудтай уялдаа холбоотой байлгах нь зүйтэй. Хөтөлбөрүүд нь ХДХВ-ийн халдварын дамжих болон дамжихгүй замууд, ХДХВ/ДОХ-ын тухай элдэв таамаг, буруу ташаа ойлголтууд, ХДХВ-ийн халдвараас урьдчилан сэргийлэх боломжууд, тус өвчинтэй холбоотой эмнэлгийн асуудлууд, ДОХ-ын хувь хүмүүст үзүүлж буй үр нөлөө болон халамж, дэмжлэг, эмчилгээний боломжуудын тухай үнэн зөв бөгөөд шинэ мэдээлэлд суурилсан байх хэрэгтэй.

- (6) Мэдээллийн хөтөлбөр, сургалт, компанийт ажлуудыг одоо байгаа боловсролын болон хүний нөөцийн бодлого, хөтөлбөрүүд, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуй болон ялгаварлан гадуурхалтын зэрэг стратегиудад оруулах нь зүйтэй.

6.2. Боловсролын хөтөлбөрүүд

- (a) Ажил олгогч эзэд, ажилтнууд болон тэдний төлөөлөгчид, шаардлагатай тохиолдолд засгийн газар ба ХДХВ/ДОХ-ын боловсрол, зөвлөгөө, халамжийн чиглэлийн холбогдол бүхий бусад байгууллагуудтай харилцан зөвлөлдсөний үндсэн дээр боловсролын стратеги боловсруулах нь зүйтэй. Үүнд аль болох харилцан холбоо, оролцоонд тулгуурласан аргачлал хэрэглэх нь зүйтэй.
- (b) Боловсролын хөтөлбөрүүд ажлын цагаар хэрэгжиж байх, мөн ажиллагсад ажлын байрнаас гадуур хэрэглэж болох сургалт, сурталчилгааны материал боловсруулахад анхаарал тавьж ажиллах нь зүйтэй. Сургалт тусгайлан зохион байгуулагдаж байгаа тохиолдолд түүнд оролцох асуудлыг ажлын үүрэг даалгаврын хэмжээнд хүргэх хэрэгтэй.
- (в) Тохиromжтой бөгөөд практик ач холбогдолтой тохиолдолд хөтөлбөрүүд нь:
- хувь хүмүүст (хувь хүний хувьд болон аль иэг бүлэгт хамаарагддаг хүний хувьд) тохиолдож буй эрсдлүүдийг үнэлэхэд нь туслах, улмаар эдгээр эрсдлүүдийг тохиролцооны, харилцааны ба шийдвэр гаргах ур чадвар сайжруулах үйл ажиллагаанууд болон сургалт, сурталчилгаа, урьдчилан сэргийлэх, зөвлөгөө өгөх хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэх замаар бууруулах;
 - ондөр эрсдэлт зан үйл ба ажиллагсдын зарим бүлгүүдийг ХДХВ-ийн халдвар авах илүү их эрсдэлд оруулж буй ажил мэргэжилтэй холбоотой хөдөлгөөнт байдал зэрэг бусад эрсдэлт хүчин зүйлсэд тусгай анхаарал тавих;
 - мансууруулах бодис тарьж хэрэглэх үед ХДХВ-ийн халдвар дамжих эрдслийн тухай, энэхүү эрдслийг хэрхэн бууруулах тухай мэдээлэл өгөх;
 - хөрш орнуудын болон бүс нутгийн засгийн газрууд, ажил олгогч эзэд болон ажиллагсдын байгууллагуудын хоорондын харилцааг сайжруулах;

- засгийн газрууд болон аж ахуйн нэгжүүд, ажиллагсдын байгууллагуудтай хамтран зохион байгуулж буй мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөрүүдэд ХДХВ/ДОХ-ын талаарх сурталчилгааг оруулах;
- сурталчилгааны компанийт ажлууд нь залуу ажилтнууд, эмэгтэйчүүдэд чиглэгдсэн байх;
- эмэгтэйчүүд ХДХВ-ийн халдварт авах талаар илүү эмзэг байдаг бөгөөд энэ эмзэг байдлыг багасгах урьдчилан сэргийлэх стратегид тусгай анхаарал тавих (6.3 хэсгийт үзнэ үү);
- ХДХВ ахуйн хавьтлаар дамжихгүй гэдгийг анхааруулж, ХДХВ-тэй хүмүүсээс зайлсхийх, ялгаварлан гадуурхах шаардлагагүй, харин ч тэднийг бүх талаар дэмжиж, ажил эрхлэх таатай орчин бүрдүүлэх хэрэгтэй гэж ухуулан сурталчлах нь зүйтэй;
- хүний биед үзүүлэх вирусийн сөрөг нөлөөг тайлбарлаж, бүх ажилтнууд ХДХВ/ДОХ-той ажиллагсдыг сэтгэл санааны хувьд дэмжих, ялгаварлан гадуурхахгүй байх шаардлагын талаар тайлбарлаж өгөх;
- ажиллагсадад ХДХВ/ДОХ-той холбоотой санал бодол, сэтгэгдлээ хуваалцаж хэлэлцэх боломж олгох;
- ажиллагсадад (ялангуяа эрүүл мэндийн ажилтнуудад) халдварт хамгааллын дэглэмийн тухай зааж сургах, халдварт өртсөн тохиолдолд авах арга хэмжээний талаар мэдээлэл өгөх;
- БЗДХ, сурьеэгийн урьдчилан сэргийлэлт, менежментийн тухай сургалт, сурталчилгаа явуулах нь эдгээр эмгэгүүд ХДХВ-ийн халдвартархад эрсдэлтэй холбоотойгоос гадна бүрэн эмчлэгддэг эмгэгүүд тул ажиллагсдын эрүүл мэндийн ерөнхий байдал ба биеийн эсэргүүцлийг сайжруулахад ач холбогдолтой юм;
- эрүүл ахуйг сахих болон сайн хооллож байхыг сурталчлах;
- аюулгүй бэлгийн хавьтлыг сурталчлах, үүнд эрэгтэй, эмэгтэй бэлгэвч хэрэглэх зааврыг оруулах;
- үе тэнгийн боловсрол ба албан бус боловсролын үйл ажиллагааг хөхүүлэн дэмжих;

- шаардлагатай бол тогтмол хяналт шинжилгээ хийлгэж, дүгнүүлж, дүн шинжилгээ хийлгэж, засан засварлуулж байх нь зүйтэй.

6.3. Жендерийн асуудалд чиглэсэн хөтөлбөрүүд

- (а) Бүх хөтөлбөрүүд жендерийн асуудлаар болон арьсны өнгө, бэлгийн чиг хандлагын талаар өндөр мэдрэмжтэй ажиллаж байх нь зүйтэй. Энд эмэгтэй, эрэгтэйчүүд бүгдэд чиглэгдсэн, эсвэл эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагсдын эрсдлийн төрөл, түвшин өөр өөр байдгийг харгалзан зөвхөн эмэгтэйчүүд, зөвхөн эрэгтэйчүүдэд зориулагдсан тус тусдаа хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.
- (б) Эмэгтэйчүүдэд өгөх мэдээлэл нь тэдний өөрсдийнх нь халдварт авах илүү их эрдсэлтэй байдлыг анхааруулан тайлбарлаж, ялангуяа залуу эмэгтэйчүүдийн эмзэг байдалд анхаарлыг нь төвлөрүүлэх чиглэлээр ажиллах нь зүйтэй.
- (в) Сургалт, сурталчилгаа нь эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн эрх, хөдөлмөр эрхлэлт ба хувийн амьдралд хоорондоо тэгш бус байгааг ойлгож, зохих арга хэмжээ авахад нь туслах; бэлгийн дарамт шахалт болон хүчирхийллийн асуудлыг тусад нь авч ярилцах нь зүйтэй.
- (г) Хөтөлбөрүүд нь эмэгтэйчүүдэд өөрсдийнхөө эрхийг (ажлын байран дахь болон түүнээс гадуурх) ойлгоход нь туслах, өөрсдийгөө хамгаалахад мэдлэг, чадвар олгоход чиглэгдсэн байх нь зүйтэй.
- (д) Эрэгтэйчүүдэд зориулагдсан сургалт, сурталчилгаа нь мэдээлэл түгээх, эрсдлийн үнэлгээ хийх болон ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэхэд эрэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүрэг хариуцлагуудыг сурталчлах тухай асуудлуудыг оруулах нь зүйтэй.
- (е) Ижил хүйстэн эрэгтэйчүүдэд чиглэсэн урьдчилан сэргийлэх хөтөлбөрүүдийг эдгээр ажиллагсад болон тэдний төлөөлөгчидтэй харилцан ярилцаан замаар боловсруулах нь зүйтэй.

6.4. Эрүүл мэндийн сурталчилгааны хөтөлбөрүүдийн хоорондын уялдаа холбоо

Сургалт, сурталчилгааны хөтөлбөрүүдийг боломжийн хэрээр ажлын байран дахь мансууруулах бодисын хэрэглээ, стрессийг бууруулах тухай болон нөхөн үржихүйн эрүүл мэндийн сургалт, сурталчилгааны

6.5. Зан үйлийн өөрчлөлтийг дэмжих практик арга хэмжээ

- (a) Эрсдэл бууруулах стратегиудын талаар нарийн мэдрэмжтэй, зөв зүйтэй, шинэ мэдээ, мэдээллийг ажилтнуудад өгч байх шаардлагатай бөгөөд зохих газруудад эрэгтэй, эмэгтэй бэлгэвчийн хангамжийг баталгаатай болгосон байх хэрэгтэй.
- (b) БЗДХ болон сурьеэгийн эрт бөгөөд үр дүнтэй оношлогоо, эмчилгээ, менежментийн болон ариун зүү, тариур солилцооны үйл ажиллагааг хүртээмжтэй байлгах, эсвэл хаанаас хэзээ хамрагдаж болох талаар мэдээлэл тогтмол өгч байх нь зүйтэй.
- (v) Орлого багатай эмэгтэй ажилтнуудад орлогоо нэмэгдүүлэх стратегиуд, татварын хөнгөлөлт болон түүнд хэрхэн хамрагдах тухай, цалингаа хэрхэн нэмүүлэх тухай зааж сургах нь зүйтэй.

6.6. Олон нийтэд хүрч ажиллах хотолбөрүүд

ХДХВ/ДОХ-ын урьдчилан сэргийлэлт, менежментийн талаар тухайн нутгийн олон нийтийн дунд, ялангуяа сургуулиудад хэрэгжиж буй мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагааг ажил олгогч эзэд, ажилтнууд болон тэдний төлөөлөгчид хөхүүлэн дэмжиж, сурталчлах хэрэгтэй. Хүмүүсийг хүрч ажиллах хотолбөрүүдэд хамрагдах явдлыг дэмжиж, санал бодлоо чөлөөтэй солилцох боломж олгож, ХДХВ/ДОХ-той ажиллагсдын тусгаарлагдмал байдал, ялгаварлан гадуурхлыг бууруулах замаар тэдний нийгмийн хамгааллыг сайжруулах хэрэгтэй. Эдгээр үйл ажиллагааг үндэсний эсвэл орон нутгийн зохих байгууллагуудтай хамтран хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

7. Сургалт

Сургалтууд нь менежерүүд, удирдах ажилтнууд болон хүний нөөцийн мэргэжилтнүүд, ажиллагсад ба тэдний төлөөлөгчид; сургагч багш бэлтгэх багш нар (эрэгтэй болон эмэгтэй); үе тэнгийн сургагч нар; хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн байцаагчид болон үйлдвэр/хөдөлмөрийн байцаагч зэрэг хувь хүмүүс, бүлэг хүмүүст чиглэгдсэн, тэдэнд тусгайлан тохируулсан байх шаардлагатай. Сургалтын зардлыг хэмнэх, бусад эх үүсвэр олох талаар шинэлэг хэлбэрээр ажиллах шаардлагатай. Жишээ нь, аж ахуйн нэгжүүд ДОХ-той тэмцэх үндэсний хөтөлбөр, төсөл, бусад холбогдол бүхий байгууллагуудын сургагч нараар сургалтуудаа хийлгэх, эсвэл өөрийн сургагч нарыг бэлтгүүлэх зэрэг байдлаар ажиллаж болно. Байгаа нөөц боломжоосоо шалтгаалан сургалтын материалыг маш олон хэлбэр, төрхтэй хийж болохоос гадна тухайн орон нутгийн ёс заншил, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байдал зэргээс шалтгаалан тохируулж болно. Бэлгийн болон үндэс угсааны хувьд хүн амын дунд цөөнх болоод буй хүмүүсийн зэрэг чиглэгдсэн ялгаварлан гадуурхалтай хэрхэн тэмцэх талаар сургагч нарт зааж сургах нь зүйтэй. Ингэхдээ бусдын амжилтан дээр тулгуурлаж, сургалтын сайн материал ашиглана. Хамгийн сайн сургагчид нь тухайн аж ахуйн нэгжийн ажиллагсад өөрсдөө байдаг тул үе тэнгийн боловсролыг бүх түвшинд дэлгэрүүлэх нь зүйтэй. Энэ асуудал тухайн ажлын байрны сургалтын жил бүрийн төлөвлөгөөний салшгүй хэсэг байх шаардлагатай бөгөөд түүнийг ажиллагсдын төлөөллийн оролцоотойгоор боловсруулах хэрэгтэй.

7.1. Менежерүүд, удирдах ажилтнууд болон хүний нөөцийн мэргэжилтнүүдэд зориулсан сургалтууд

Бүх ажиллагсдад чиглэгдсэн мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаанд хамрагдахаас гадна удирдах ажилтнууд, менежерүүд дараах чадваруудыг эзэмших сургалтанд хамрагдсан байх шаардлагатай. Үүнд:

- ажлын байрны ХДХВ/ДОХ-ын бодлогыг тайлбарлах, энэ тухай асуудлуудад хариулах ур чадвартай болох;
- ХДХВ/ДОХ-ын тухай мэдээлэл сайн өгөх сургалтуудад сууж ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын тархалтын тухай буруу ташаа ойлголттой бусад ажиллагсдыг зөв мэдээлэлтэй болоход туслах чадвартай болох;
- ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудад аль болох удаан хөдөлмөрлөх боломж

олгох үүднээс зохицуулалт хийх тухай тайлбарлах чадвартай болох;

- ажлын байранд ХДХВ/ДОХ-той ажиллагсдыг ялгаварлан гадуурхах зан үйл болон үйлдлийг илрүүлэх, зохицуулах чадвартай болох;
- эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ болон нийгмийн халамж, тэтгэлэг хэрхэн авах тухай зааж, зөвлөх чадвартай болох.

7.2. **Үе тэнгийн сургагч нарын сургалт**

Үе тэнгийн сургагч нар дараах чадваруудыг эзэмших тусгай сургалтанд хамрагдсан байх хэрэгтэй. Үүнд:

- ХДХВ/ДОХ-ын урьдчилан сэргийлэлтийн утга учир, арга барилуудын талаар сайн Мэддэг байж ажиллагсдад мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаа хийх чадвартай болох;
- арьсны өнгө, бэлгийн чиг хандлага, жендер болон үндэсний асуудлуудаар нарийн мэдрэмжтэй байж сургалт зохион байгуулах чадвартай болох;
- бэлгийн хүчирхийллийн эсрэг, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих зэрэг ажлын байран дахь бусад бодлогуудтай уялдуулж, тэдгээрийн туршилага дээр үндэслэн сургалт явуулдаг болох;
- хамтран ажиллагсдаа тэдгээрийн амьдралд тохиолдож буй ХДХВ-ийн халдварт авах эрдсэлт хүчин зүйлүүдийг таних чадвартай болгох;
- ХДХВ/ДОХ-той ажиллагсдад тус халдварт, түүний үр дагаварын тухай болон хэрхэн өөдрөг амьдрах тухай зөвлөгөө өгөх.

7.3. **Ажилтнуудын төлөөлөгчдөд зориулсан сургалт**

Ажилтнуудын төлөөлөгчид ажлын цагаар дараах чадваруудыг эзэмших сургалтанд хамрагдсан байх хэрэгтэй. Үүнд:

- ажлын байрны ХДХВ/ДОХ-ын бодлогын талаар түгээмэл тохиолдох асуудлуудад хариу өгч чаддаг болох;
- эрүүл мэндийн сургагчийн сургалтанд орж буй бусад ажилтнуудад багшилах;
- ажлын байранд ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд ялгаварлан гадуурхах зан үйл болон үйлдлийг илрүүлэх, үр дүнтэй зохицуулах чадвартай болох;
- ДОХ-той ажилтнуудын хүсэлтээр тэдний ажлын нөхцлийг хөнгөвчлөх,

- зохицуулахад туслах, тэдгээр ажилтнуудыг төлөөлөх;
- ажилтнуудыг амьдралд тохиолдож буй ХДХВ-ийн халдвартай авах эрдсэлт хүчин зүйлүүдийг таних, бууруулах чадвартай болгох;
- ХДХВ/ДОХ-ын талаар сайн мэддэг байж ажилтнуудад ХДХВ/ДОХ-ын тархалтын тухай мэдээлэл өгөх;
- ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудыг төлөөлж ажиллах явцад олж мэдсэн хувийн нууцыг чанд хадгалах, нууцлалыг баталгаажуулах.

7.4. Хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн байцаагчдад зориулсан сургалт

Бүх ажиллагсадад чиглэгдсэн мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаанд хамрагдахаас гадна хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн байцаагчид дараах чадваруудыг эзэмших сургалтанд хамрагдсан байх шаардлагатай. Үүнд:

- ХДХВ/ДОХ-ын талаар хөдөлмөрийн салбарт баримтлах ОУХБ-ын хэмжээ.
- ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэхийн утга учир, арга барилуудын талаар сайн мэддэг байж ажилтнуудад мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаа хийх чадвартай болох;
- ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудын ажлын орчинд үнэлгээ өгч, тэдгээрийн эмзэг байдалд тохирсон арга барил сонгох, нөхцөл бүрдүүлэх;
- ажил олгогчийн зүгээс эрүүл, аюулгүй ажлын орчныг хангаж түүнд үйлдвэрлэл явуулж байгаа эсэх, түүн дотроо анхны тусlamжийн аюулгүй үйлдлүүдийг хангасан эсэхийг тогтмол шалгаж, баталгаажуулж байх;
- ХДХВ/ДОХ-той холбоотой мэдээлэл байгаа бол түүний нууцлалыг ажиллагдын эрүүл мэндийн бусад мэдээллийн нэгэн адил чандлан хадгалах бөгөөд зөвхөн ажилтнуудын хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын үйл ажиллагааны хэм хэмжээтэй заалтуудын дагуу бусад дамжуулна;
- ажиллагдын амьдралд тохиолдож буй ХДХВ-ийн халдвартай авах эрдсэлт хүчин зүйлүүдийг таниулах, бууруулахад зөвлөх чадвартай болгох;
- байгууллагын харьяа болон харьяа бус эмнэлэг, эрүүл мэндийн байгууллагуудад ажиллагдыг илгээж зохих тусlamж үйлчилгээнд хамруулах.

7.5. Үйлдвэр/хөдөлмөрийн байцаагч нарын сургалт

Зоих эрх мэдэл бүхий байгууллагууд үйлдвэр/хөдөлмөрийн байцаагч нар өөрийн үүрэгт ажлын дагуу хяналт-шинжилгээ хийх, хууль сахиулах, зөвлөгөө өгөх, түүн дотроо ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа аж ахуйн нэгжүүдэл хэрхэн хэрэгжиж байгааг хянахад шаардлагатай нөөц боломжоор хангагдсан байх асуудлыг баталгаажуулах нь зүйтэй. Үүний тулд тэдэнд ажлын байранд ХДХВ/ДОХ-той тэмцэх, сэргийлэх стратегийн тусгай сургалт хэрэгтэй. Энэ сургалтанд дараах чиглэлүүдийг оруулах нь зүйтэй. Үүнд:

- олон улсын хөдөлмөрийн стандартуудын тухай холбогдох мэдээлэл, ялангуяа алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай ОУХБ-ын Конвенци, 1958 (№.111), болон үндэсний холбогдох хууль, тогтоомжууд;
- ажилтнууд болон удирдлагад ХДХВ/ДОХ-той тэмцэх, сэргийлэхийн ач холбогдлыг хэрхэн ойлгуулах тухай;
- хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн сургалтууд болон ажлын байрны бусад сургалтуудад ХДХВ/ДОХ-ын сэдвийг хэрхэн оруулах тухай;
- ажиллагсад тэтгэлэг авахад нь хэрхэн туслах (жишээ нь маягтууд хэрхэн бөглөх тухай сургах), мөн бусад эрх, эрх чөлөөгөө эдлэхэд нь туслах;
- ХДХВ-ийн халдвартай эсэхээс шалтгаалан ажилтнуудын эрх хэрхэн зерчигдэж байгааг хянах;
- энэхүү хэм хэмжээний нийцсэн хэлбэрээр халдварын тархалтыг судлах, социологийн судалгаа хийх зорилгоор ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-той холбоотой мэдээллийг олох, дүгнэлт хийх ур чадвар.

7.6. Хүний цус болон биенийн бусад шингэнтэй харьцааг ажилтнуудад зориулсан сургалт

Ажлын байранд гарч болзошгүй осол, анхны тусlamжийн үеийн халдвараас сэргийлэх үйлдлүүдийн тухай сургалтанд бүх ажиллагсад хамрагдах ёстой. Сургалтанд дараах чиглэлүүд орсон байх хэрэгтэй. Үүнд:

- анхны тусlamж үзүүлэх тухай;
- хүний цус болон биенийн бусад шингэнтэй харьцах эрсдлийг бууруулах Халдвар хамгааллын дэглэмийн тухай (Хавсралт II);

- хамгаалах хэрэгслийн тухай;
- хүний цус болон биеийн бусад шингэнтэй харьцсан тохиолдолд хийх үйлдлүүдийн тухай;
- үйлдвэрлэлийн осол гэмтлийн үед нөхөн олговор авах эрхийн тухай мөн ажиллах явцдаа анхаарал болгоомжтой байж, өөрийгөө тогтмол хамгаалах нь хувь хүмүүсийн ХДХВ-ийн халдвартай эсэхээс үл хамааран хийгдэж байх ёстойг анхааруулах хэрэгтэй.

8. Шинжилгээ

Энэхүү хэм хэмжээнд заагдсанаас бусад тохиолдолд ХДХВ-ийн халдвэр илрүүлэх шинжилгээг ажлын байранд авч болохгүй. Ингэх нь онцын шаардлагагүй бөгөөд ажиллагсдын эрхийг зөрчих, нэр хүндэд нөлөөлөх болон бусад сөрөг үр дагавар ихтэй. Үүнд: шинжилгээний үр дүнгийн нууцлал алдагдах, улмаар буруу хэлбэрээр ашиглагдах, мөн ажиллагсад тэр бүр сайн дураараа шинжилгээ өгөх, хувийн мэдээллээ өгөх боломжгүй байдалд ордог. Ажлынбайрны гадуур ч ХДХВ-ийн халдвэр илрүүлэх шинжилгээ нь зөвхөн сайн дурын үндсэн дээр нууцлалыг дээд зэргээр хадгалсан нөхцөлд мэргэшсэн хүнээр хийгдэх ёстай.

8.1. Ажилд авах, хөдөлмөр эрхлүүлэх үед хориглох зүйл

Ажилд авах үед болон ажлаа үргэлжлүүлэн хийхэд ХДХВ-ийн халдвэр илрүүлэх шинжилгээ хийлгэсэн байх нөхцөл, шаардлага тавихыг хориглоно. Хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотой тогтмол хийгддэг эмнэлгийн үзлэг шинжилгээ, тухайлбалажилд орох үед хийгддэг ерөнхий үзлэг эсвэл ажиллагсадад хийгддэг тогтмол үзлэгүүдийн үеэр албан журнаар ХДХВ/ДОХ-ын шинжилгээ авч болохгүй.

8.2. Даатгалтай холбоотой асуудлуудад хориглох зүйл

- (а) Нийгмийн даатгал, мэргэжлийн даатгалын тогтолцоонууд, эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдахын тулд ХДХВ-ийн шинжилгээ хийлгэсэн байх шаардлага тавихыг хатуу хориглоно.
- (б) Даатгалын компаниуд тухайн ажлын байрыг өөрийн үйлчилгээнд хамруулахын тулд ХДХВ шинжилгээ шаардаж болохгүй. Тэд өөрсдийн өртөг, зардал, орлогоо барагцаалан тооцоолох, бодит

тооцоо хөтлөх зэрэгт тухайн орон нутгийн нийт хүн амын тархвар судалалын тоо, баримтыг ашиглах нь зүйтэй.

- (в) Ажил олгогч эзэд даатгалд хамрагдах зорилгоор ажиллагсдаа шинжилгээнд оруулж болохгүй бөгөөд ажиллагсдын талаарх бүх мэдээллийг нууцлан хадгалах үүрэгтэй.

8.3. Тархвар зүйн судалгаа

Эрдэм шинжилгээний ёс зүйн хэм хэмжээ, мэргэжлийн ёс зүй болон хувь хүний эрх, нууцыг хамгаалах бүхий л нөхцлийт хангасан тохиолдолд нэр, хаяггүй тандалт судалгаа, эсвэл тархвар зүйн ХДХВ-ийн шинжилгээг ажлын байранд хийж болно. Ийм эрдэм шинжилгээний судалгаа хийгдэж буй газрын ажилтнууд, ажил олгогч эзэд урьдчилан тохирсон байх ёстой бөгөөд холбогдох мэдээллийг авсан байх ёстой. Судалгааны дунд гарсан мэдээллийг хувь хүн, эсвэл бүлэг хүмүүсийг ялгаварлан гадуурхах зорилгоор ашиглаж огт болохгүй. Нэр хаяггүй байдлаар хийгдэх судалгаанд орж буй хүний ХДХВ-ийн халдвартай эсэх байдлыг шууд бус аргаар тооцоолоод мэдэх боломжтой бол тус судалгааг нэр хаяггүй гэж, тооцоолгүй.

8.4. Сайн дурын шинжилгээ

Зарим тохиолдолд ажиллагсад өөрийн санал, санаачлагаар болон сайн дурын шинжилгээний хөтөлбөрүүлэд хамрагдах журмаар ХДХВ илрүүлэх шинжилгээ өгдөг. Сайн дурын шинжилгээг ажлын байранд бус эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний газруудад хийх ёстой. Ажилтнуудын төлөөлөгчдийн зүгээс гаргасан хүсэлтийн дагуу зөвхөн сайн дурын шинжилгээг зохих хэмжээний эрүүл мэндийн үйлчилгээ үзүүлдэг газар тухайн ажилтны хүсэлт болон түүний гарын үсэгтэй зөвшөөрлийн бичгийг үндэслэн хийж болно. Шинжилгээг тухайн ажилтны нууцыг чандлан хадгалах журмыг хатуу сахидаг, юхих мэргэжлийн бэлтгэлтэй хүн хийж болно. Шинжилгээний өмнө ба дараа жендерийн мэдрэмжтэй зөвлөгөө өгөх нь ХДХВ-ийн шинжилгээний мөн чанар, утга учир, ач холбогдлыг ойлгуулах, мөн түүний ажилтнуудад үзүүлж болох нөлөөг сайтар ойлгох боломж өгдөг бөгөөд ийм зөвлөгөө нь аливаа шинжилгээний салшгүй хэсэг байх ёстой.

8.5. Ажил мэргэжлийн улмаас халдварт өртсөн тохиолдолд хийгдэх оношилгоо, эмчилгээ

- (а) Хүний цус, биеийн бусад шингэн, эд, эстэй харьцах эрсдэлтэй ажлын байранд ийм эрсдэлд өртөх, үйлдвэрлэлийн осол гарах үед авах арга хэмжээг урьдчилан тодорхойлсон байх шаардлагатай.
- (б) Халдварласан байх магадлал бүхий материал (хүний цус, биеийн шингэн, эд)-тай харьсан тохиолдолд тухайн ажилтанд эрүүл мэндтэй холбоотой үр дагавар, ХДХВ-ийн халдвар илрүүлэх шинжилгээ хийлгэхийн ач холбогдол ба эрсдэлд өртсөн тохиолдолд хоёрдогч урьдчилан сэргийлэлт хийх боломжуудын талаар зөвлөгөө өгч, зохих эмнэлгийн байгууллагуудад илгээнэ. Эрсдлийн үнэлгээ хийсний үндсэн дээр тухайн ажилтны эрх, түүн дотроо нөхөн төлбөр авах эрх, боломжууд, хэрхэн авах тухай зэргийг зааж зөвлөх нь зүйтэй.

9. Тусламж, үйлчилгээ

Эв санааны нэгдэл, тусламж, үйлчилгээ нь ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын эсрэг үйл ажиллагаанд шаардлагатай. Харин ийм тусламж үйлчилгээгүй газруудын ажиллагсад эмчилгээ, үйлчилгээнд хамрагдаж болох газруудыг зааж өгч байх хэрэгтэй. Үйл ажиллагааны ийм үялдаа холбооны үр дүнд ажилтнуудаас гадна тэдний гэр бүл, түүн дотроо үр хүүхдүүдэд тусламж, дэмжлэг үзүүлэх боломжтой болдог. Засгийн газар, ажил олгогч эзэд, ажилтнууд ба тэдний байгууллагууд болон бусад холбогдол бүхий байгууллагуудын түншлэлийн үр дүнд тусламж үйлчилгээний хүртээмжийг сайжруулах, үнэ өртөгийг бууруулахад зөрэгээр нөлөөлдөг.

9.1. Бусад хүнд өвчинүүдтэй адилтгах нь

- (а) Ажлын байранд ХДХВ-ийн халдварт ба эмнэлзүйн шинж бүхий ДОХ-ыг бусад хүнд өвчин, эмгэгээс дутуугүй хүлээн авч зохицуулах ёстой.
- (б) ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудын тэтгэмж, нөхөн олговор, ажлын нөхцлийг хөнгөвчлөх үйл ажиллагаа зэрэг нь бусад хүнд өвчтэй ажилтнуудынхаас дутуугүй байх ёстой.
- (в) Эрүүл мэндийн байдлын хувьд ажилтнууд зохих ажил эрхлэх боломжтой бол тэдэнд хэвийн байдлаар ажиллах, өөр ажилд шилжих, албан тушаал ахих боломж олгож байх хэрэгтэй.

9.2. Зөвлөгөө

- (а) Ажил олгогч эзэд ХДХВ/ДОХ той ажиллагдаа гадны болон өөрийн байгууллагын хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйн зөвлөл, нэгжийн эмч, зөвлөгч нар тусгай, нууцыг чанд хадгалсан зөвлөгөө авах, ажлын байрны бусад үйл ажиллагааны хүрээнд мэргэжлийн тусламж, үйлчилгээ авахыг дэмжих хэрэгтэй.
- (б) Эн үйл ажиллагааг үр дүнтэй болгохын тулд ажил олгогч эзэд дараах зүйлсийг анхаарах хэрэгтэй. Үүнд:
 - тухайн орон нутгийн болон бүсийн олон нийтийн дунд ХДХВ/ДОХ-той холбоотой зөвлөгөө, эмчилгээ, үйлчилгээ үзүүлдэг мэргэжлийн хүмүүс, өөртөө туслах булгүүдийг олж тогтоох;
 - ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудад тус дэмтэй байж болох эрүүл мэндийн ба эрүүл мэндийн бус, олон нийтэд тулгуурласан байгууллагуудыг олж тогтоох;
 - эмчилгээнд хамрагдаж амжаагүй байгаа ажилтандаа, үзүүлдэг эмч, эмнэлгийн мэргэжилтнүүддээ хандаж, үзлэг, эмчилгээ хийлгэхийг зөвлөх, хэрэв тус ажилтанд тогтмол үзүүлдэг эмч байдаггүй бол олж огч туслах.
- (в) Ажил олгогч эзэд ХДХВ/ДОХ-той ажиллагадаа зөвлөгөө авах, эмчилгээ хийлгэхэд нь зориулан чөлөө олгох нь зүйтэй.
- (г) Зөвлөгөө өгөх дэмжлэг нь ажилтнуудад үнэ төлбөргүй байх хэрэгтэй бөгөөд тухайн нөхцөл байдал, эрэгтэй, эмэгтэй ажиллагдын

хэрэгцээнд тохируулан өөрчилж болно. Ийм дэмжлэг бий болгохын тулд засгийн газар, ажилтнууд ба тэдний байгууллагууд, бусад холбогдол бүхий байгууллагуудтай харилцан тохиролцож, хамтран ажиллах нь зүйтэй.

- (д) Ажилтнуудын төлөөлөгчид тухайн ХДХВ/ДОХ-той ажилтны хүсэлтийн дагуу мэргэжлийн зөвлөгөө авах асуудлыг зохион байгуулна.
- (е) Зөвлөгөө өгөх үед бүх ажиллагсадад ХДХВ/ДОХ-той амьдралд дасан зохицоход нь хэрэг болох албан ёсны нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүд, мэргэжлийн даатгалын тогтолцоонууд болон амьдрах ухааны хөтөлбөрүүдтэй холбоотой тэдний эрх, эрх ашгийн талаар мэдээлэл өгөх ёстой.
- (ё) Ажил мэргэжлийн улмаас ХДХВ-ийн халдварт өртөх тохиолдолд ажил олгогч эзэд ажилтнууддаа цалинтай чөлөө өгч зөвлөгөө, дэмжлэг авах боломж олгоно.

9.3. Мэргэжлийн болон бусад эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ

- (а) Зарим ажил олгогч эзэд өөрийн ажилтнууддаа ретровирусийн эсрэг эмчилгээнд хамрагдахад туслах боломжтой байдаг. Ажлын байранд эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой байгууллагууд засгийн газар болон бусад бүх холбогдол бүхий байгууллагуудтай хамтран (үйлчилгээ, ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэх, эмчилгээ хийх, ХДХВ ДОХ-той ажилтнууддаа дэмжлэг үзүүлэх аль болох өргөн хүрээтэй эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээгээр хангах хэрэгтэй.
- (б) Эдгээр тусламж үйлчилгээнд ретровирусийн эсрэг эмчилгээ, ХДХВ-тэй холбоотой шинж тэмдгийн эмчилгээ, хоол тэжээлийн зөвлөгөө буюу нэмэлт хоол тэжээл, стресс бууруулах үйлчилгээ болон БЗДХ, сүрьеэ зэрэг дагалдах халдвартуудын эмчилгээ орно.

9.4. Өөртөө туслах болон олон нийтэд тулгуурласан бүлгүүдтэй хамтран ажиллах нь

Ажил олгогч эзэд, ажилтнуудын байгууллагууд болон мэргэжлийн эрүүл мэндийн ажилтнууд өөрийн аж ахуйн нэгж дээр өөртөө туслах бүлэг зохион байгуулах, эсвэл ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууддаа тус орон

нутагт үйл ажиллагаа явуулж буй өөртөө туслах бүлгүүд болон бусад дэмжих байгууллагууд руу илгээх нь зүйтэй.

9.5. Тэтгэмж

- (a) Засгийн газар нийгмийн бусад түншүүдтэйгээ зөвлөлдөн ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудын бусад хүнд өвчтэй ажилтнуудын адил үндэсний хууль, тогтоомжуудын дагуу авах тэтгэмжийн асуудлыг зайлшгүй шийдвэрлэх хэрэгтэй. Түүнчлэн энэхүү шинэ тэтгэмж нь ХДХВ/ДОХ-ын тархалтын тогтмол өсөн нэмэгдэхийг шийдвэрлэж, тогтвортой олгогдож байх нөхцлийг заавал бурдуулсан байх ёстой.
- (b) Ажил олгогч эзэд, тэдний болон ажилтнуудын төлөөллийн байгууллагууд засгийн газруудтай зөвшилцэж өнөөгийн нөхцөлд байгаа тэтгэмж олгох механизмыг ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудын хэрэгцээнд тохируулах, түн дотроо мөнгөн тэтгэмж олгох тогтолцоог тусгуулах хэрэгтэй.

9.6. Нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээ

- (a) Засгийн газар, ажил олгогч эзэд, ажиллагсын байгууллагууд ХДХВ/ДОХ-той ажилтнууд ба тэдний гэр бүл нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүд, мэргэжлийн даатгалуудаас авах тэтгэмж, бүрэн хамгаалалтаас хоцрохгүй байх асуудлыг баталгаажуулах зорилгоор шаардлагатай бүхнийг хийх ёстой. Энэ нь ХДХВ/ДОХ-ын эрсдэлтэйд тооцогддог мэргэжлийн болон нийгмийн бүлгүүдэд хамарагдах ажилтнууд, тэдний гэр бүлд мөн хамарагдана.
- (b) Эдгээр хөтөлбөрүүд болон даатгалын тогтолцоонуудаас ХДХВ/ДОХ-той ажилтнуудын авах тэтгэлэг бусад хүнд өвчтэй ажилтнуудынхтай ижил байх ёстой.

9.7. Хувь хүний нууц ба нууц хадгалалт

- (a) Засгийн газар, хувийн даатгалын компаниуд болон ажил олгогч эзэд зөвлөгөө өгөх, халамж үзүүлэх, эмчилгээ хийх, тэтгэлэг олгох явицад олж авсан хувь хүний нууцыг ажилтнуудын эрүүл мэндийн бусад мэдээллийн нэгэн адил нууцлан хадгалах, зөвхөн 1985 оны Мэргэжлийн эрүүл мэндийн тусlamж, үйлчилгээний зөвлөмж (№. 171)-ийн дагуу бусад дамжуулах асуудлыг баталгаажуулах ёстой.

- (6) Итгэмжлэгдсэн хуулийн этгээд, нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүд болон мэргэжлийн даатгалын газруудын удирдлага зэрэг гуравдагч этгээдүүд ХДХВ/ДОХ-той холбоотой бүх мэдээллийн нууцыг ажилтнуудын эрүүл мэндийн талаарх бусад мэдээллийн адил ажилтны хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын үйл ажиллагааны хэм хэмжээний дагуу хадгалах ёстой.

9.8. Ажилтнууд ба тэдний гэр бүлд тусламж үзүүлэх хотолбөрүүд

- (a) Өвчний тархалтын онцлог байдлыг харгалzan ажилтан хүнийг ямар нэгэн гэр бүлийн гишүүн гэдэг утгаар нь мөн түүний гэр бүлийн бусад гишүүдийг дэмжих зорилгоор өргөн хүрээний үйлчилгээ, тусламж үзүүлэх хотолбөрүүдийг шинээр хэрэгжүүлэх, байгааг нь өргөжүүлэх шаардлага гарч байна. Үүнийг ажилтнууд болон тэдний төлөөлөгчидтэй харилцан тохиролцсоны үндсэн дээр засгийн газар болон бусад холбогдол бүхий байгууллагуудын хамтын ажиллагаан дээр суурilan тэдний нөөц боломж, хэрэгцээнд үндэслэн хийж хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.
- (6) Ийм хөтөлбөрүүдэд ДОХ-той холбоотой өвчин эмгэгүүдтэй хүмүүсийн асаргааг ихэвчлэн эмэгтэйчүүд хийдэг байдлыг анхааралдаа авч тусгасан байх шаардлагатай. Мөн жирэмсэн эмэгтэйчүүдийн онцлог хэрэгцээг тооцоолсон байх хэрэгтэй. ДОХ-ын улмаас хагас, эсвэл бүтэн өнчирсөн, сургууль завсардаж, ажил эрхэлж буй болон бэлгийн хүчирхийлэлд өртөмтгий болоод буй хүүхдүүдийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн байх шаардлагатай. Эдгэр хөтөлбөрүүдийг тус аж ахуйн нэгж өөрөө хэрэгжүүлэх, эсвэл бусад аж ахуйн нэгжүүдтэй хамтран бие даасан байгууллагаар тэрээний үндсэн дээр хэрэгжүүлж болно.
- (в) Гэр бүлд тусламж үзүүлэх хөтөлбөрт дараах асуудлуудыг оруулбал зохино. Үүнд:
- гэр бүлийн хүнээ асрах чөлөө;
 - мэдээлэл, сургалт, сурталчилгааны үйл ажиллагаанд оролцохыг урих;
 - дэмжих бүлгүүд, өөртөө туслах бүлгүүдэд элсүүлэх;
 - ажиллагсдын гэр бүлд тухайн ажилтан буюу түүний гэр бүлийн гишүүн сургууль завсардахгүй нөхцөлтэй өөр төрлийн ажил олох,

эрхлэхэд туслах;

ДОХ-ын улмаас хагас буюу бүтэн өнчирсөн хүүхэд, залуучуудын хэрэгцээг хангах тодорхой арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэх, жишээ нь албан боловсролоо үргэлжлүүлэх, мэргэжлийн болон дагалдан сургалтад хамрагдахыг дэмжих гэх мэт;

холбогдол бүхий байгууллагууд, олон нийтийн байгууллагууд, түүн дотроо ажилтнуудын хүүхдүүдийн явдаг сургуулиудын үйл ажиллагаанд зохицуулалт хийх;

- шууд болон шууд бус санхүүгийн тусламж үзүүлэх;
- гэр бүлийн гишүүдийн өвчин эмгэг, бусад хэрэгцээнд шаардлагатай санхүүгийн асуудлуудыг зохицуулахад туслах;
- хууль эрхзүйн мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, тусламж үзүүлэх;
- өвчлөл, нас баралттай холбоотой хууль эрхзүйн асуудлуудаар тусламж үзүүлэх, жишээ нь өвчинтэй холбоотой санхүүгийн асуудлууд, гэрээслэл бичих, өв залгамжийн асуудлуулд гэх мэт;
- нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүд, мэргэжлийн даатгалын тогтолцоонуудад хамрагдахад гэр бүлүүдэд туслах;
- ажилтны цалинг урьдчилгаа хэлбэрээр олгож байх;
- гэр бүлүүдийг зохих хууль эрхзүйн, эрүүл мэндийн байгууллагуудад зуучлах, эсвэл хэзээ ямар байгууллагад хандах тухай зөвлөмж бэлтгэж өгөх.

Хавсралт I

Өвчний тархалт ба түүний үр дагаврын талаарх бодит байдал

ХДХВ/ДОХ-ын тухай баримтууд

ДОХ-ыг үүсгэгч Хүний дархлал хомдолын вирус (ХДХВ) нь биесийн шингэнээр - үүн дотор цус, үрийн шингэн, утреэний шүүрэл ба эхийн сүргээр дамжин халдвартадаг. Халдвар нь дөрвөн янзын замаар дамжина: халдвартай хүнтэй хамгаалалтгүй бэлгийн хавьтад орох (хамгийн түгээмэл зам); цус ба цусан бүтээгдэхүүнээр, тухайлбал халдвартадсан цус юулэх эсвэл эд эрхтэн шилжүүлэн суултых, эсвэл бохирдсон зүү, тариур эсвэл арьсыг цоолох, гэмтээх үйлчилгээтэй бусад хэрэгслээр; халдвартай эхээс жирэмсэн, төрөх үед, эсвэл хөхүүл үед хүүхдэд халдвар дамжина. ХДХВ нь ахуйн хавьтлын үед, ханиалгах, найдвах болон үнсэх, ариун цэврийн болон угаалтын хэрэгсэл дундаа ашиглах, хоолны сав, хэрэгсэл дундаа хэрэглэх, эсвэл халдвартай хүний хийсэн хоол, ундыг идэх үед болон хорхой, шавьж, шумууланд хазуулахад дамжихгүй.

ХДХВ нь хүний биесийн дархлалын тогтолцоог гэмтээж элдэв төрлийн халдвартай тэмцэх чадварыг доройтуулдаг. Халдвар авсны дараа хүн арав ба түүнээс олон жил амьдардаг бөгөөд ихэнх хугацаанд нь шинж тэмдэггүй байдаг боловч халдвар тараах боломжтой. ДОХ-ын эрт үеийн шинж тэмдгүүдэд байнгын ядарч сульдах байдал, суулгалт, халууралт, ой санамж мүудах зэрэг сэтгэцийн өөрчлөлтүүд, жин алдах, тогтмол ханиалгах, арьсан дээр үе үе тууралт гарах, хомхой болон амны хөндийн халдвартууд, тунгалагийн зангилаануудын томролт зэрэг шинжүүд ордог. Дархлалын тогтолцооны хямралтай байдаас хорт хавдар, менингит, хатгалгаа ба сүрьеэз зэрэг дагалдах өвчинүүдээр өвчилдэг. Хэдийгээр үе үе эрүүл мэт болж, үе үе элдэв эмгэгүүдэд баригдаж байдаг хэдий ч бараг бүх тохиолдолд ДОХ үхэлд хүргэдэг. Вакцин гаргаж авах эрдэм шинжилгээний ажил одоо ид хийгдэж байгаа хэдий ч өнөөг хүртэл амжилтанд хурч чадаагүй байна. Өвчний явцыг сааруулж, насыг уртасгах үйлчилгээтэй ретровирусийн эсрэг эм байгаа боловч үнэ өртөг ихтэй байдгаас шалтгаалан ДОХ-той ихэнх хүмүүст хүртээмжгүй байна, гэхдээ нөхцөл байдал маш хурдан сайн талруу өөрчлөгджэй байна. ХДХВ бол маш эмзэг вирус бөгөөд зөвхөн тодорхой нөхцөлд амьдарч чаддаг. Хүний биесийн чийглэг, нойтон байдаг хэсгүүдээр л нэвтэрч чаддаг бөгөөд эрүүл арьсыг нэвтэлж чаддаггүй. Иймд вирусын замд хаалт тавих, жишээ нь бэлгэвч, бээлий, амны хаалт маск (зарим тусгай тохиолдолд) зэрэг хамгаалалтын хэрэгсэл хэрэглэх, арьс цоолох үйлдэлд цэвэр багаж хэрэглэх, вирусийгариутгагч бодис, угаалтын бодис, маш халуун усаар устгах (Хавсралт II) зэрэг замаар халдвараас урьдчилан сэргийлдэг.

Хүн ам зүй ба ажиллах хүчинд үзүүлэх нөлөө

2000 оны эцэст 36 сая хүн ХДХВ/ДОХ-той байсан бөгөөд тэдгээрийн гуравны хоёр нь Сахарын доод африкийн орнуудад аж төрж байв. Дэлхий дахинаа нийтдээ 22 сая хүн ДОХ-ын улмаас нас бараад байгаа бөгөөд үүнээс 3 сая нь 2000 онд нас баржээ.

Өвчний тархалтад дэлхийн бүх бүс нутгууд өргтсөн байна: Сахарын доод Африкийн 25 сая том хүн, хүүхэд ХДХВ/ДОХ-той байгаа бол Азид 6 сая, Латин Америк ба Карибын тэнгисийн орнуудад 2 сая орчим, Хойд Америкт 1 сая, Баруун Европт хагас сая, Зүүн Европ, Төв Азид 750 мянга, Хойд Африк, Дундад Азид хагас сая байна. Хэдийгээр бүсүүд дэх халдварт зонхилон дамжих замууд харилцан өөр байгаа хэдий ч бүгдэд нь халдвартархалт нэмэгдсээр байна. Нийт хүн амьн нас баралтад үзүүлэх ДОХ-ын нөлөө Африкт их тод харагддаг; 2010 он гэхэд 29 орны тархалтын түвшин 2 хувиас халих бөгөөд нийт хүн ам нь 50 сая хүнээр цөөрно. Үүнд мөн нас, хүйсийн ялгаа ихээр ажиглагдана - олон оронд эмэгтэйчүүд эрчүүдээс илүү залуугаараа халдвартладаг; Африк дахь шинэ халдвартуудын тал илүү хувь нь эмэгтэйчүүдийн дунд тохиолддог. Хамгийн их өргөмтгийг насны бүлэг бол 15-49 насны хүмүүс юм. Эдгээр нь хүн амьн хамгийн идэвхтэй хэсэгт бөгөөд, гэр бүл, нийгэм, эдийн засагт хамгийн их нөлөөтэй юм. ОУХБ-ын барагцаалсан тооцоогоор 20 сая гаруй ажиллагсад ХДХВ/ДОХ-той аж төрж байна. Халдвартархалт өндөртэй орнуудын ажиллах хүчин 2020 он гэхэд 1 0 - 3 0 хувиар багасна; 14 сая хүүхэд ДОХ-ын улмаас бүтэн юм уу.Хагас өнчирнө, тэдний нэлээд хэсэг сургууль завсардахад хүрэх бөгөөд хөдөлмөр эрхлэх шаардлагатай болсноор хүүхдийн хөдөлмөрийн асуудлыг хурцатгана.

ХДХВ/ДОХ нь халдвартасан хувь хүмүүс, тэдний гэр буллүүд болон нийт хүн амд их нөлөө үзүүлдэг. Эдгээр үр дагаврууд нь халдвартай хүний гэр булийн хөгшин, залуу гишүүдэд их хүнд тусдаг. Хувь хүн, өрхийн түвшин дэх үр нөлөөнд аж ахуйн нэгжийн түвшин болон үндэсний түвшин дэх эдийн засагт тусгалаа олж сөрөг үр дагавар авчирдаг. Өвчний тархалт нь хөдөлмөрийн салбарт олон хэлбэрээр нөлөөлж байна: үйлдвэрлэл тасалдах, ажлын байран дахь ялгаварлан гадуурхалт нэмэгдэх, жендерийн тэгш байдал улам алдагдах, хүүхдийн хөдөлмөр нэмэгдэх, нийт хүний нооц багасах, эрүүл мэндийн болон нийгмийн хамгааллын тогтолцоонуудын ачаалал хэт ихсэх, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагаа, эрүүл ахуйд хор учруулах зэрэг бусад сөрөг нөлөөлөл ихээр гардаг.

Эмзэг байдалд хувь нэмэр оруулах нөхцлүүд

Ерөнхий хүчин зүйлс

Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрх зөрчигддөг газрууд болон иргэний

ба улс төрийн хэвийн байдал, хэв журам алдагдсан газруудад ДОХ их эрч хүчтэй тархдаг. Эдийн застийн хувьд ядуурал хамгийн том хүчин зүйл болж байна: бичиг үсэгтайлагдаагүй байдал, гадуурхлын үр дунд ядуу дорой амьдралтай хүмүүс халдварт илүү их эмзэг болж байна. Эмэгтэйчүүд ядуурлын үр дунд өөрийгөө болоод гэр бүлийнхээ амьдралын төлөө тэмцэх явцдаа хамгаалалтгүй, эрсдэлтэй бэлгийн хавьтад орох шахалтанд их өртдөг. Хоол хүнсний дутагдал, орон байргүй байх болон эрүүл ахуйн хувьд түйлийн хангалтгүй нөхцөл зэрэг нь ХДХВ-ийн халдварт авсан хүмүүсийг ДОХ болон дагалдах эмгэгүүдэд маш их эмзэг болгож байна. Нийгэм, соёлын хувьд хувь хүний болон ажлын харилцааны эрх тэгш бус байдал нь хүсээгүй бэлгийн хавьтад орох нөхцлийг бүрдүүлж байна. Зан үйл, хандлага нь мөн эрсдлийг нэмэгдүүлэх хүчин зүйлс юм. ХДХВ нь мансууруулах бодис тарьж хэрэглэх үед бохирдсон зүү тариураар дамжих боломжтой. Түүнээс гадна мансууруулах бодис, архи хэрэглэсэн үед аюулгүй бэлгийн болон тарилгын зан үйл алдагддаг. ХДХВ/ДОХ-той хүмүүсийг гутаан доромжлох нь энэхүү халдварын тухай дуу чимээгүй байдлыг ихэсгэдэг учир түүний тархалтыг нэмэгдэхэд нөлөөлдөг. Соёл, заншилтай холбоотойгоор болон үгүйсэлийн үр дунд орон нутгийн, үндэсний хэмжээн дэх халдварын тархалтыг нуун дарагдуулах үзэгдэл гардаг учир олон нийтийн дунд болон хувь хүмүүсийн дунд үр дунтэй үйл ажиллагаа төлөвлөх, явуулахад бэрхшээлтэй байdag.

Иргэний болон улс төрийн амьдралын хувьд тэмцэл, хагаралдаан, хэв журмын алдагдал, хууль эрхзүйн орчны болон хууль хяналтын механизмуудын дорой байдал, байгууллага, хамт олны эрхийг үгүйсгэсэн нөхцөл байдал зэрэг нь улс орны ерөнхий хөгжил, түүн дотроо тусгайлан заахад эрүүл мэндийн нэн шаардлагатай сурталчилгааны арга хэмжээнд саад болж байdag. Олон орны нөөц боломж муутай эрүүл мэндийн тогтолцоо нь тусламж, үлчилгээ үзүүлэх, урьдчилан сэргийлэлт явуулах чадвар муутай байна.

Дүгнэн хэлэхэд, ялгavarлан гадуурхалт, хүний эрхийг үл хүндэтгэх явдал зэрэг нь ажиллагдыг тус халдварт илүү их эмзэг болгож, ХДХВ/ДОХ-той аж төрөхөд нь илүү их бэрхшээлтэй болгож байна. Учир нь сайн дурын зөвлөгөө, шинжилгээ, эмчилгээ эсвэл дэмжлэг олж авахад ихээхэн саад тогтор үүсгэж байна. Тэд мөн ухуулга сурталчилгаа, урьдчилан сэргийлэлтийн компанийт ажлуудад оролцох боломжгүй байна.

Зарим тодорхой бүлгийн ажиллагдын халдварт авах эрсдлийг нэмэгдүүлж буй хүчин зүйлс

Ажил, хөдөлмөрийн зарим нөхцөл байдал халдварт авах эрсдэлд бусдаас илүү их сэргэөр нөлеелдөг нь ажил мэргэжлийн онцлогоос бус эрсдэлт зан үйлээс шалтгаалдаг. Дараах жагсаалт нь иймэрхүү шинж бүхий ажлын байруудыг харуулж байна:

- шилжилт хөдөлгөөн ихтэй ажил буюу томилолтоор их явах, гэр бүл, хамтран амьдрагчаасаа тусдаа байх тохиолдолд ихтэй байх;
- газар зүйн хувьд хязгаарлагдмал, нийгмийн харилцаа баатай, эрүүл мэндийн байгууллага цөтэй нөхцөлд ажиллах;
- хоорондоо бэлгийн хавьталд ордог эрчүүдийн ажиллах, амьдрах нөхцлиүүд;
- халдвартын эсрэг хамгаалалт, урьдчилан сэргийлэлт хийх асуудлыг ажилтан өөрөө зохицуулах боломжгүй нөхцөл байдлууд;
- эрчүүл давамгайлсан, эмэгтэйчүүд цөөнх болсон ажил мэргэжил;
- мэргэжлийн хувьд эрсдэлтэй ажлууд, жишээ нь хүний цус, цусан бүтээгдэхүүн, биесийн бусад шингэнтэй харьцдаг, зүүнд хатгуулах, халдвартай цустай харьцах боломж өндөртэй, Халдвартай хамгааллын дэглэм мөрдөгдөггүй, багаж хэрэгсэл шаардлага хангадагт газар.

Энэхүү жагсаалтад «ажлын бус» нөхцөл байдлуудыг нэмж болно, тэдгээрт: ажил хайж буй ажиллагсад хот суурин газруудыг бараадан цуглардаг бөгөөд ХДХВ-ийн халдвартай авах эмзэг байдалд ордог, мөн эдгээртэй адил ажилгүй, хэн ч тоохгүй байгаа цагаачид болон дүрвэгэсдийн хотхонд амьдарч буй хүмүүс, түүн дотроо ганц бие эхчүүд өөрөө, эсвэл бусдын хүчинд автан олох зорилгоор бэлгийн хавьталд ордог.

Албан бус салбарын өвөрмөц хэрэгцээ¹

Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчид ДОХ-д өртөх нэн боломжтой, учир нь, нэгдүгээрт, албан журмаар хөдөлмөр эрхэлж буй хүмүүстэй харьцуулбал тэд эрүүл мэндийн үйлчилгээ эсвэл нийтмийн хамгааллын

¹1991 оны Олон улсын Хөдөлмөрийн бага хурал дээр ОУХБ-ын Ерөнхий захирлын тавьсан илтгэл дээр «албан бус салбар» гэж хөгжих буй орнуудын хот суурин газруудад бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэж худалдаалах, үйлчилгээ үзүүлэх үйл ажиллагаа явуулдаг маш бага хэмжээ бүхий нэгжүүд бөгөөд ихэнхдээ бие даасан хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид бөгөөд тэдгээрийн зарим нь гэр бүлийн хөдөлмөрийг дайчилдаг болон зарим нь цөөн тооны ажилчинтай; эдгэр нэгжүүд маш бага хөрөнгөн дээр ажилладаг бөгөөд заримдаа ойт хөрөнгөгүй ч байх тохиолдолд бий; тэд доод түвшингийн технологи, ур чадвар эзэмшилсэн байдал; тийм болохоор үйлдвэрэлэл их доод түвшинд явагддаг; эдгэр нь маш бага бөгөөд тогтмол бус орлоготой ба ажилчдын хувьд түйлийн тогтвортгүй ажил эрхлэлт юм. Тэд албан ёсоор бүртгүүлэлтгүй үйл ажиллагаа явуулдаг гэсэн утгаараа албан бус гэж нэрлэгддэг; тэд зохион байгуулалттай зах зээл, санхүүгийн байгууллагууд, албан боловсрол ба сургалтын байгууллагууд, эсвэл бусад нийтийн үйлчилгээнд маш бага буюу огт оролцоогүй; тэднийг засгийн газар хүлээн зөвшөөрдөгтүй, дэмждэгтгүй, зохицуулдагтүй; тэд нөхцөл байдалд шахагдан хуулийн хүрээнээс гадуур үйл ажиллагаа явууллахад хүрдэг, хэрэв тэд бүртгүүлээх хууль дүрмээ сахиад ажилласан ч нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн хууль, ажлын байран дахь хамгаалтын арга хэмжээнд хамрагддагтай. Албан бус салбарын үйлдвэрлэгчид болон ажилчид голчлол зохион байгуулалтад ороогүй байдал (гэхдээ орон нутгийн түвшинд тодорхой үйл ажиллагаа эрхэлж бий албан бус холбооюд орсон байж болдог) бөгөөд үйлдвэрчний эвлэлийн болон ажил олгогч эздийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хамрагддагтүй.

тэтгэмж хүртэх боломжгүй; хоёрдугаарт, тэд өөрийн үйл ажиллагааны үр дүнд санхүүгийн баталгаат байдалд хүрч чаддаггүй; гуравдугаарт, ажил нь тогтвортгүй учир ажлаасаа хөндийрөнгүүт тухайн ажлаа үргэлжлүүлэх боломжгүй болдог. Албан бус бизнесийн хувьд нэг ба түүнээс дээш тооны ажилтнаа алдахад тухайн бизнес хаагдах хүртэл сөрөг үр дагавартай байж болно. Хэрэв эзэн нь өөрөө ХДХВ-ийн халдвартай болоод улмаар өвчилж нас барвал тухайн хамтлаг, нэгжийн хөрөнгө эмчилгээ, хalamж, оршуулгын зардалд зарцуулагдаж, цаашид үйл ажиллагаа явуулах боломжгүй болгож дампууралд хүргэдэг бөгөөд ажилтнууд болон гэр бүлийн гишүүдийг хоосон үлдээдэг байна. ДОХ-той хүмүүсийн халамжийн асуудлаас шалтгаалан хөдөө орон нутаг дахь албан бус салбарын ажиллах хүчин хөдөө аж ахуйн чиглэлийн үйл ажиллагаанаас урт удаан хугацаагаар хөндийрэхэд хүргэдэг, мөн ДОХ-ын улмаас хөдөлмөрийн үйл явц алдагдаж хүнсний бүтээгдэхүүний үйлдвэрлэл саарч, үндэсний хэмжээний хүнсний хангамжийн баталгаа алдагддаг. Хэрэглэгчид нас барах, орлоготуй болох, байгаа хөрөнгөө эмчилгээ, халамжид зарцуулах зэргээс шалтгаалан зах зээл хумигдаж үндэсний эдийн засгийн уналтад хүчтэй нөлөөлсний үр дүн албан бус салбарын нэгжүүдэд хамгийн их хүндээр тусдаг.

Жендерийн харьцаа

Эмэгтэй, эрэгтэй хүмүүсийн ХДХВ/ДОХ-д эмзэг байдал, тус халдварын үр нөлөө зэрэг нь харилцан адилгүй байдаг. Биологийн хүчин зүйлс, нийгмийн эрх тэгш бус байдлаас шалтгаалан эмэгтэйчүүд эрчүүдийг бодвол халдварт илүү их эмзэг бөгөөд халдвараас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах боломж хязгаарлагдмал байдгаас гадна ДОХ-ын үр нөлөө тэдэнд илүү их хүндээр тусаж байна:

- Эмэгтэйчүүдийн нилээд хэсэг нь өөрийн иехөр, хамтран амьдрагчaaс бэлгийн болон эдийн засгийн хувьд хамааралтай байдаг тул бэлгийн хавьтлыг аюулгүй болгох эсвэл хамгаалалтгүй бэлгийн хавьталаад орохоос татгалзах боломж муутай байdag.
- Ажлын байран дахь эрх мэдлийн тэгш бус байдал эмэгтэйчүүдийг бэлгийн хүчирхийлэлд өртөмтгий болгож байна.
- Ядуурал ДОХ-д эмзэг байдалд хүргэгч үндсэн хүчин зүйл мөн бөгөөд эмэгтэйчүүд дэлхийн ядуучуудын ихэнх хэсгийг бурдүүлж байна. Ядуурал ихэссэн тохиолдолд охидыг сургууль завсардуулж ажил хийлгэх, биеийг нь үнэлүүлэх зэрэг асуудлууд хамгийн их түгээмэл байдааг.
- Эмэгтэйчүүдийн бичиг үсэг тайлгагдаагүй байдал их байдгаас шалтгаалан урьдчилан сэргийлэх сурталчилгаа тэдэнд хурдэггүй бөгөөд энэ байдал нь дэлхий даяар эмэгтэйчүүдийн дунд илүү их байdag бөгөөд зарим орнуудад хоёр дахин их байх тохиолдол ч бий.

- Эмэгтэйчүүд улс доторх цагаачдын нилээд хувийг эзэлдэг бөгөөд хүүхдүүдтэйгээ нийлээд дүрвэгсдийн дөрөвний гурвиг эзэлж байна; цагаачлах болон дүрвэх явдал нь ХДХВ-ийн халдварт авах эрсдлийг ихэсгэдэг. Дайн тулааны үед байлдах буй хоёр талын цэргүүд тухайн орон нутгийн эмэгтэйчүүдийг хүчирхийлэх явдал үлэмж ихэсдэг.
- Өрх айл, олон нийт, хамт олны дунд буй ХДХВ-ийн халдвартай хүмүүсийн асаргаа, халамжийн асуудал эмэгтэйчүүд, охидуудад оногддог тул тэдгээрийн ачааллыг нэмэгдүүлж, орлого олох сургуульд суралцах боломжийг хязгаарладаг.
- Тухайн орны хувийн өмч, өв залгамжлал, асран хамгааллын асуудлуудыг зохицуулдаг хуулиуд хүйсийн ялгавартайгаар боловсруулсан байх тохиолдолд тэжээгчээ алдсан юм уу гэрээсээ хөөгдсон ХДХВ/ДОХ-той эмэгтэйчүүд санхүү, эдийн засгийн хувьд баталгаагүй амьдралтай болж; улмаар «амь зогоо» бэлгийн амьдралд ордог; үүнд иэн ялангуяа охид хамгийн их өртөмтгий байдаг бөгөөд арилжааны шинжлэй бэлгийн үйл ажиллагаанд татагдан орж биээ үнэлдэг.
- Судалгаануудаас хараад нийгмийн зүгээс, нэн ялангуяа хөдөөгийнхний дунд ДОХ-той холбоотойгоор гарах гутаан доромжлол, ялгаварлан гадуурхалд эмэгтэйчүүд эрчүүдээс илүү их өртдөг бөгөөд үүний үр дунд биээ үнэлэх байдлаар аж төрөхөөс өөр аргагүй байдалд хүрдэг.
- Эмэгтэйчүүдийн эрхэлдэг ажил (цалинтай ч цалингүй ч) ДОХ-ын нөлөөгөөр илүү амархан тасалддаг: жишээ нь, эмэгтэйчүүд албан бус салбарт илүү их ажилладаг бөгөөд эдгээр ажил олгогчид нь нийгмийн даатгал, эрүүл мэндийн даатгал зэрэг тэтгэмж олгох тогтолцоонд хамрагддагтүй.
- Нийгмийн хамгаалал болон эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцоонд хамрагдсан эмэгтэйчүүдийн тоо эрэгтэйчүүдээс бага байдаг.
- Эрэгтэйчүүдийн дунд жинхэнэ эр хүний хийх зан үйлийн тухай буруу ташаа ойлголт их тархсан байдаг бөгөөд үүний үр дунд тэд хамгаалалтгүй бэлгийн хавьтальд орох, хүчирхийлэх зэрэг үйлдлүүдийг их хийдэг.
- Хэд хэдэн эмзээг ажил, мэргэжилд эрэгтэйчүүд давамгайлсан байдаг, бөгөөд тэд ажлаа эрхлэхийн хажуугаар эрэгтэй хүнтэй хамгаалалтгүй бэлгийн хавьтальд орох магадлал ихтэй байдаг.
- Эрх мэдлийн тэгш бус нөхцөлд ХДХВ/ДОХ-оос урьдчилан сэргийлэх, үр дагаварыг зөвлөлөх механизм бүрдүүлэхэд эрэгтэйчүүдийн гүйцэтгэх үүрэг роль маш их чухал юм.

Хавсралт II

Ажлын байран дахь халдвартын хяналт

A. Цус болон биеийн шингэнтэй холбоотой Халдвар хамгааллын дэглэм

Цус болон биеийн шингэнтэй холбоотой Халдвар хамгааллын дэглэм (мөн «Халдвар хамгааллын дэглэм» эсвэл «Халдвар хамгааллын стандарт» гэж ярьдаг)-ийг Америкийн нэгдсэн улсын Өвчин хянах, урьдчилан сэргийлэх төвөөс (СОС) ХДХВ/ДОХ-ын тархалт болон эрүүл мэндийн ажилтнуудыг эмнэлгээс шалтгаалах халдвараас сэргийлэх шинэ стратеги шаардлагатай болсонтой холбоотойгоор 1985 онд боловсруулан гаргасан юм. Энэхүү шинэлэг аргачлал нь цус болон биеийн шингэнээс халдвар дамжихаас сэргийлэх арга хэмжээг халдвар авсан болон халдвар аваагүй бүх хүмүүст ижил авч хэрэгжүүлэх санааг түүхэнд анх удаа оруулснаараа ач холбогдолтой юм.

Халдвар хамгааллын дэглэм нь цусаар дамжих халдвартын эрсдлийг бууруулах зорилгоор бүх өвчтнүүдэд халамж үзүүлэх үеийн халдвартыг хянах стандарт үйл ажиллагаа юм. Халдвар хамгааллын дэглэмд дараах зүйлс ордог. Үүнд:

- хурц эд зүйлс (зүү болон бусад хурц эд зүйлс)-ийг болгоомжтой хаяж устгах;
- аливаа үйлдэл хийсний өмнө болон дараа гарсаа заавал угаах;
- цус ба биеийн бусад шингэнтэй шууд харьцах тохиолдолд хамгаалалтын хэрэгсэл (бээлий, малгай, маск) хэрэглэх;
- биеийн шингэн болон цусаар бохирдсон хог хаягдлыг аюулгүй болгож устгах;
- багаж хэрэгсэл болон бусад бохирдсон тоног төхөөрөмжийг зөв зүйтэй халдвартагчийгүүлэх;
- бохирдсон цагаан хэрэглэлийг зөв цэвэрлэж, ариутгах.

Хавсралт III

А. Ажлын байран дахь ХДХВ/ДОХ-ын бодлого төлөвлөх, хэрэгжүүлэх ажлын жагсаалт

Ажил олгогч эзэд, ажилтнууд, мөн тэдний байгууллагууд ХДХВ/ДОХ-ын бодлого боловсруулахад харилцан ойлголцох, туслалцах байдлаар хамтран ажиллах нь зүйтэй бөгөөд тус бодлого нь ажил олгогч эзэд болон ажиллагдын хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн, эрхийг тэгшигтэсэн хэлбэртэй байх шаардлагатай. Энэхүү бодлого нь дээд түвшний дэмжлэг, оролцоотойгоор ХДХВ/ДОХ-той хэрхэн тэмцэх, сэргийлэх тухай олон нийтэд үлгэр дууриал болох хэмжээнд байх нь зүйтэй. Хэм хэмжээний 6-9 хэсгүүдэд дурьдагдсан бодлогын үндсэн элементүүдэд ХДХВ/ДОХ-ын тухай мэдээлэл, түүнийг хэрхэн түгзэх; эрсдлийн тухай ойлголт, мэдлэгийг сайжруулах сургалт, сурталчилгааны арга хэмжээ авч зөв стратегийг сурталчлах; зан үйлийг өөрчлөх зорилготой урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хөхүүлэн дэмжих; ХДХВ/ДОХ-д өөрөө буюу гэр бүлийн хэн нэгэн гишүүн нь өртсөн ажиллагсдад тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх; мөн ажлын байран дахь гутаан доромжлол эсвэл ялгаварлан гадуурхалтай эрс шийдэмгийг тэмцэх зарчим баримтлах зэрэг зүйлүүдийг нарийвчлан тусгасан байгаа. Дараах алхмуудыг бодлого, хөтөлбөр боловсруулах ажлын жагсаалт болгон ашиглаж болно. Үүнд:

- Уидрдлагын төлөөлөгчид, хянан зааварлагчид, ажиллагсад, үйлдвэрчний эвлэл, хүний нөөцийн хэлтэс, сургалтын хэлтэс, үйлдвэрлэлийн асуудал хариуцсан нэгж, мэргэжлийн эрүүл мэндийн нэгж, хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны эрүүл ахуйн зөвлөл болон ДОХ-той хүмүүсийн төлөөлөл бүхий (тохиролцсоны дагуу) ХДХВ/ДОХ-той тэмцэх хороо байтуулах;
- хороо нь өөрийн үйл ажиллагааны журам, шийдвэр гаргах эрх мэдэл, үүрэг хариуцлагуудаа тогтоох;
- үндэсний хууль тогтоомжууд, аж ахуйн нэгж дэх түүний хэрэгжилтийг эргэж авч үзэх;
- хороо нь тухайн ажлын байранд үзүүлэх ХДХВ-ийн тархалтын үр нөлөө бүхий ХДХВ/ДОХ-оор халдварласан буюу өртсөн ажиллагдын хэрэгцээг нууцлалыг чанд хадгалсан судалгаагаар үнэлэх;
- хороо нь ажлын байранд болон тухайн орон нутагт ямар төрлийн эрүүл мэндийн болон мэдээллийн үйлчилгээ бэлэн байгааг судалж үзэх;
- хороо нь бодлогын төслийг холбогдох хүмүүст хүргэн саналыг нь

авах замаар сайжруулан боловсруулан гаргах

- хороо нь төсөв гаргаж, шаардлагатай бол өөрийн аж ахуйн нэгжээс гаднах санхүүжилтийн эх үүсвэрийг эрэлхийлж, өөрт болон тухайн орон нутагт байгаа нөөц боломжуудыг тогтоох;
- хороо нь бодлогоо хэрэгжүүлэх зорилгоор календарчилсан үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж хариуцах эздийг зааж тогтоох;
- бодлого ба үйл ажиллагааны төлөвлөгөөгөө мэдээллийн самбар, шуудан, цалинг дагалдуулан тараах, тусгай хурал, зөвлөгөөн, сургалтаар дамжуулан түгээх;
- хороо бодлогын үр нөлөөг хянах;

ISBN 978-99929-813-7-7