

(a) Нэмэлт өөрчлөлт оруулсан шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болох тохиолдолд аливаа гишүүн улсын хувьд түүнийг соёрхон баталмагц энэхүү конвенц нь дээрх 9 дүгээр зүйлийн заалтыг үл харгалзан нэн даруй /ipso jure/ хүчингүй болно.

(b) Өөрчлөлт оруулсан шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болох өдрөөс эхлэн энэхүү Конвенцийг гишүүн улсууд соёрхон батлахгүй.

2. Энэхүү Конвенц нь түүнийг соёрхон батласан бөгөөд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан шинэ Конвенцийг соёрхон батлаагүй гишүүн улсын хувьд ямар ч тохиолдолд хэлбэр, агуулгын хувьд хүчин төгөлдөр хэвээр үлдэнэ.

14 дүгээр зүйл

Энэхүү Конвенцийн англи, франц хэлээр үйлдсэн эх бичвэрүүд нь адил хүчинтэй байна.

35. ҮЙЛДВЭРИЙН ГАЗАРТ АЖИЛЧДЫН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙН ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ БОЛОН ТЭДЭНД ОЛГОГДОХ БОЛОЛЦООНЫ ТУХАЙ 143 ДУГААР ЗӨВЛӨМЖ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий бага хурал нь,
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1971 оны 6 дугаар сарын 2-ны өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан тавин зургаадугаар чуулганаараа,

Ажилчдын төлөөлөгчдийн тухай 1971 оны конвенцийг баталж,

Чуулганы хэлэлцэх хэргийн тав дахь асуудал болсон Үйлдвэрийн газар дахь ажилчдын төлөөлөгчдийн эрхийг хамгаалах, тэдэнд бололцоо олгохтой холбогдсон тодорхой саналуудыг хэлэлцэж, тэдгээр саналыг зөвлөмжийн хэлбэрт оруулахаар тогтож,

нэг мянга есөн зуун далан нэгэн оны зургаадугаар сарын хорин гуравны энэ өдөр дараахь зөвлөмжийг Ажилчдын төлөөлөгчдийн тухай 1971 оны зөвлөмж гэж нэрлэхээр тогтон батлав:

1. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА ЗАМ

1. Энэхүү Зөвлөмж нь тухайн улсын үндэсний дадалд нийцсэн үндэсний хууль тогтоомж болон хамтын гэрээгээр буюу бусад арга замаар хэрэгжинэ.

2. НИЙТЛЭГ ЗААЛТ

2. Энэхүү Зөвлөмжийн зорилгод “ажилчдын төлөөлөгчид” гэсэн нэр томъёо нь үндэсний хууль буюу дадлын дагуу хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүмүүсийг хэлэх бөгөөд тэдгээр нь:

(a) үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчид, тухайлбал үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллага болон түүний гишүүдээс сонгогдсон буюу нэр дэвшсэн хүмүүс, эсхүл

(b) сонгогдсон төлөөлөгчид, тухайлбал тухайн улсад мөрдөгдөж буй хууль тогтоомж болон хамтын гэрээний заалтын дагуу ажилчдын хамт олны дундаас сонгогдсон, тухайн улсын үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын тусгай эрх, нөлөө бүхий үйл ажиллагаанаас ангид үйл ажиллагаа явуулахаар зөвшөөрөгдсөн төлөөлөгч байна.

3. Үндэсний хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, арбитрын болон шүүхийн шийдвэр нь энэ Зөвлөмжид заасан аюулгүй байдлаа хамгаалуулах, ажлын байраар хангагдах эрхийг эдлэх ажилчдын төлөөлөгчдийг тодорхойлж өгнө.

4. Тухайн үйлдвэрийн газарт үйлдвэрчний эвлэлийн төлөөлөгчид болон хамт олны дундаас сонгогдсон төлөөлөгчдийн аль аль нь байвал сонгогдсон төлөөлөгчид нь тухайн үйлдвэрчний эвлэлийн байр суурийг хөндөхөөргүй байх нөхцлийг хангах үүднээс шаардлагатай гэж үзсэн зохих арга хэмжээг авна.

3. АЖИЛЧДЫН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙГ ХАМГААЛАХ

5. Ажилчдын төлөөлөгчид нь ажиллах үедээ тэдний эсрэг чиглэсэн аливаа шударга бус үйл ажиллагаа, тухайлбал үйлдвэрчний эвлэлийн үйл ажиллагаанд оролцсон, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүн ажилчдын үйл ажиллагаанд оролцсон ажилчин гэсэн статус (хэрэв дээр дурдсан үйл ажиллагаа, зүйлүүд нь зохих хууль, дүрэм, хамтын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол) дээр үндэслэн ажлаас халагдахаас баталгаатай хамгаалуулах эрхийг эдэлнэ.

6.1) Ажилчдын төлөөлөгчдийг хамгаалах холбогдох арга хэмжээ ер нь хангалттай бус байгаа бол тэднийг баталгаатай хамгаалах бусад тусгай арга хэмжээг авна.

2) Эдгээр нь дараахь арга хэмжээ байна:

(a) ажилчдын төлөөлөгчдийг халах болсныг батласан дэлгэрэнгүй бөгөөд тодорхой шалтгааныг гаргаж өгөхийг шаардах;

(b) ажилчдын төлөөлөгчийг халах шийдвэр эцэслэн батлагдахаас өмнө хувийн болон төрийн байгууллагатай гэрээ байгуулах, зөвлөгөө болон санал авахыг зөвшөөрөхийг шаардах;

(c) тухайн ажилчдын төлөөлөгчид шударга бусаар хандсан, түүний ажлын нөхцлийг сольсон буюу өөрчилсөн, түүнийг ажлаас шударга бусаар халсан гэж үзвэл түүнд туслах бусад тусгай арга хэмжээ авах;

(d) аливаа ажилчдын төлөөлөгчийг үндэслэлгүйгээр халсан тохиолдолд түүний хийж байсан ажлыг буцааж олгох, төлөгдөөгүй цалин хөлсийг нөхөн төлөх (хэрвээ тухайн улсад мөрдөгдөж байгаа хуулийн гол заалтуудад харшлаагүй бол) урьд нь эдэлж байсан эрхийг нь сэргээх арга хэмжээ авах;

(е) аливаа ажилчдын төлөөлөгчийг алагчилан ажлаас халсан, түүний ажлын нөхцлийг шударга бусаар өөрчилснийг залруулах, уучлал гуйх үүргийг ажил олгогч хүлээх;

(f) ажилчдын орон тоог багасгах тохиолдолд ажилчдын төлөөлөгчдийг халахгүйгээр үргэлжлүүлэн ажиллуулах баталгаа гаргуулах.

7.1) Ажилд ороод туршилтын хугацаанд ажиллаж буй ажилчдын зөвшөөрөгдсөн бусад ажилчин нэг адил энэхүү Зөвлөмжийн 5 дугаар зүйлд тусгагдсан өөрийгөө хамгаалах эрх эдэлнэ.

2) Ажилчдын төлөөлөгч байхаа больсон ажилчид ч дээрх эрхийг мөн адил эдэлнэ.

3) Энэ зүйлд дурдсан хүмүүс өөрийгөө хамгаалуулах эрхээ эдлэх хугацааг энэхүү Зөвлөмжийн 1 дүгээр зүйлд заасан хэрэгжүүлэх арга замын дагуу тогтооно.

8. 1) Ажилчдын төлөөлөгч байх эрхийн хугацаа дууссан бөгөөд ажилчдын төлөөлөгч байх үедээ ажиллаж байсан ажлын байран дахь ажлаа хийж дуусгасан даруйд урьд өмнө өөрийн ажиллаж байсан ажлын онцлог, цалин болон нэр хүндээ бүтнээр сэргээх эрхтэй.

2) Ажлаасаа гадна өөр ажил эрхэлж байсан ажилчдын төлөөлөгчдөд энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн заалтыг хэрэглэх эсэх асуудал, хэрэв хэрэглэх бол ямар хэмжээнд гэдгийг тухайн улсын хууль, дүрэм, хамтын гэрээ, арбитр, шүүхийн шийдвэрээр тогтооно.

4. АЖИЛЧДЫН ТӨЛӨӨЛӨГЧДИЙГ АЖЛЫН БАЙРААР ХАНГАХ

9. 1) Ажилчдын төлөөлөгчдийг ажил үүргээ түргэн шуурхай, үр дүнтэй явуулах боломжийг бүрдүүлсэн ажлын байраар хангана.

2) Үүнтэй холбоотойгоор тухайн орны аж үйлдвэрийн харилцааны тогтолцооны онцлог, тухайн үйлдвэр, газрын хэрэгцээ, хэмжээ болон хүчин чадлыг анхааран үзнэ.

3) Ийм ажлын байраар хангах явдал нь тухайн үйлдвэрлэл явуулж байгаа газрын үр дүнтэй үйл ажиллагаанд муугаар нөлөөлөхгүй, түүнийг хөндөхөөргүй байна.

10. 1) Ажилчдын төлөөлөгчид нь тухайн үйлдвэрийн газарт төлөөлөх үйл ажиллагаагаа явуулах зорилгоор ажлаас шаардлагатай чөлөө авах эрхээр хангагдах бөгөөд энэ тохиолдолд тэдний цалин хөлс, нийгмийн зүгээс үзүүлэх болон бусад орлогыг бүрэн гүйцэд олгоно.

2) Тодорхой заавар үгүй нөхцөлд ажилчдын төлөөлөгч нь чөлөө авахаасаа өмнө өөрийн хяналтын болон чөлөө өгөх асуудлыг хариуцдаг удирдлагын холбогдох хүнээс зөвшөөрөл авч болох бөгөөд энэ тохиолдолд зөвшөөрлийг шалтгаангүйгээр өгөхөөс татгалзаж болохгүй.

3) Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан ажилчдын төлөөлөгчдөд чөлөө олгох цагийн хэмжээнд тодорхой хязгаарлалт байж болно.

11. 1) Ажил үүргээ үр ашигтай явуулах боломжийг нь бүрдүүлэх үүднээс ажилчдын төлөөлөгчдөд үйлдвэрчний эвлэлийн хурал, цуглаан, сургалт, семинар, зөвлөгөөнд оролцох чөлөө олгоно.

2) Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасны дагуу олгогдох чөлөөг цалин хөлс болон нийгмийн зүгээс үзүүлэх бусад орлогоос хасагдахгүй байхаар тооцож олгох бөгөөд энэ тохиолдолд чөлөөтэй байх үеийн цалин хөлс, бусад орлогыг хариуцах хүнийг энэхүү Зөвлөмжийн 1 дүгээр зүйлд заасан хэрэгжүүлэх арга замын дагуу зохицуулна.

12. Төлөөлөх үйл ажиллагаагаа явуулах боломжийг олгох үүднээс ажилчдын төлөөлөгчдөд тухайн үйлдвэрийн газрын дотор ажлын байраар орох эрх болон боломжийг олгоно.

13. Ажилчдын төлөөлөгчид нь тухайн үйлдвэрийн газрын удирдлага, бусад шийдвэр гаргадаг захиргааны удирдлага нь үйл ажиллагаагаа зөв явуулж байгаа эсэхийг шалгахыг хүссэн тохиолдолд цаг алдалгүй зохих эрх, боломжийг олгоно.

14. Үйлдвэрчний эвлэлийн татвар хураах ямар нэг тогтсон арга хэлбэр байхгүй нөхцөлд үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын зөвшөөрснөөр ажилчдын төлөөлөгчид нь тухайн үйлдвэрийн хүрээнд уг татварыг хураана.

15.1) Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын нэрийн өмнөөс ажиллаж буй ажилчдын төлөөлөгчид нь үйлдвэрийн газар, байгууллагын удирдлагатай урьдчилан тохирсны дагуу тухайн үйлдвэр, аж ахуйн газрын ажлын байранд үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын захидал болон баримт бичгийг хүргүүлэх үүргийг үйлдвэрчний байгууллага өөрөө хүлээнэ.

2) Үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын сонин, сэтгүүл, хэвлэл болон бусад баримт бичгийг тухайн үйлдвэрийн газрын дотор тараахыг түүний удирдлага, үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын нэрийн өмнөөс ажиллаж буй ажилчдын төлөөлөгчдөд зөвшөөрнө.

3) Энэ зүйлд заасан үйлдвэрчний эвлэлийн байгууллагын хэвлэл, материал нь үйлдвэрчний байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаатай холбоотой байх бөгөөд тухайн үйлдвэрийн газар, байгууллагын дотоод дэг журам, тогтсон үйл ажиллагаанд харшлахгүй байна.

4) Энэхүү Зөвлөмжийн 2 дахь хэсгийн (b) дэд хэсэгт заасны дагуу сонгогдсон ажилчдын төлөөлөгчдөд тэдний явуулах үйл ажиллагаанд нийцсэн боломжоор хангана.

16. Тухайн үйлдвэрийн газрын удирдлага нь энэхүү Зөвлөмжийн 1 дэх хэсэгт зүйлд тусгагдсан хэрэгжүүлэх арга замын нөхцөл, хүрээний дагуу ажилчдын төлөөлөгчдөд бодит боломж, шаардлагатай мэдээллээр хангах нөхцлийг бүрдүүлнэ.

17. 1) Тухайн үйлдвэрийн газарт ажилладаггүй ч харьяалж буй үйлдвэрчний байгууллагын бусад гишүүн нь уг үйлдвэрийн газарт ажилладаг бол үйлдвэрчний байгууллагын төлөөлөгч нь дээрх үйлдвэрийн газарт нэвтрэх эрх эдэлнэ.

2) Дээр дурдсан нэвтрэх эрх эдлэх нөхцлийг тодорхойлох асуудлыг энэхүү Зөвлөмжийн 1 болон 3 дахь хэсэгт тусгагдсан хэрэгжүүлэх арга замын дагуу шийдвэрлэнэ.

36. ХӨДӨЛМӨРИЙН НАСНЫ ДООД ХЯЗГААРЫН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 138 ДУГААР КОНВЕНЦ

*1973 оны 6 дугаар сарын 26-ны өдөр баталж,
1976 оны 6 дугаар 19-нд хүчин төгөлдөр болсон**

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий бага хурал,

* Ìrîfîè Óëñ 2002.10.31-îä ñî_ðóîí áààðàñàí.