

39. ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭНИЙ ХЭРЭГЖИЛТИЙГ ДЭМЖИХ ГУРВАН ТАЛТ ЗӨВЛӨЛДӨӨНИЙ ТУХАЙ 152 ДУГААР ЗӨВЛӨМЖ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий бага хурал нь,
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1976 оны 6 дугаар сарын 2-ны өдөр Женев хотноо хуралдуулсан жаран нэгдүгээр чуулганаараа,

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын конвенц, зөвлөмжийн заалтууд, ялангуяа Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, зохион байгуулах эрхийг хамгаалах тухай 1948 оны конвенц, Хамтын хэлэлцээ, зохион байгуулах эрхийн тухай 1949 оны конвенц болон Чөлөөт, хараат бус байгууллагыг үүсгэх ажил олгогч, ажилчдын эрхийг бататгаж, төрийн байгууллага болон ажил олгогч, ажилчдын байгууллага хоорондын зөвлөлдөөний үр ашгийг үндэсний хэмжээнд дээшлүүлэх арга хэмжээний тухай 1960 оны зөвлөмж болон эдгээр конвенц болон зөвлөмжийг ажил олгогч, ажилчдын байгууллагуудтай хийх зөвлөлдөөнд үр ашигтай хэрэглэх хөдөлмөрийн салбар дахь олон улсын бусад конвенц, зөвлөмжийн заалтуудыг тэмдэглэж,

Чуулганы хэлэлцэх хэргийн төлөвлөгөөний дөрөв дэх асуудал болсон “Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг сайжруулах гурван талт механизмыг байгуулах тухай” баримт бичгийг анхаарч, түүнчлэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын үйл ажиллагаатай уялдаа бүхий олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд болон үндэсний хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх явцыг сайжруулахад чиглэсэн Гурван талт зөвлөлдөөний талаар гарсан тодорхой саналуудыг хэлэлцэж, тэдгээрийг Зөвлөмжийн хэлбэрээр шийдвэрлэхээр тогтож,

нэг мянга есөн зуун далан зургаан оны зургаадугаар сарын хорин нэгний энэ өдөр дараахь Зөвлөмжийг (Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын үйл ажиллагааны) Гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны Зөвлөмж гэж нэрлэхээр тогтож батлав.

1. Энэхүү Зөвлөмжид “төлөөлөх байгууллага” гэсэн нэр томъёо нь эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг эдэлж буй ажил олгогч, ажилчдын төлөөлөл бүхий байгууллагыг хэлнэ.

2. 1) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гишүүн бүр энэхүү Зөвлөмжийн 5-аас 7 дахь хэсэгт заасны дагуу Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын үйл ажиллагаанд хамаарах асуудлаар засгийн газрын төлөөлөгч, ажил олгогч болон ажилчдын хооронд үр дүнтэй үйлчлэх зөвлөлдөөний журмыг зайлшгүй тогтоож хэрэгжүүлнэ.

2) Энэ хэсгийн 1-д заасан журмыг тогтоогоогүй болон төлөөлөх байгууллага байгаа бол улс бүр төлөөлөх тухайн байгууллагатай зөвлөлдсөний дараа үндэсний тогтсон хэв заншлын дагуу уг журмын шинж, хэлбэрийг тодорхойлно.

3) Тухайлбал, дор дурдсан арга замаар зөвлөлдөөн хийж болно:

(a) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг хэлэлцэх тусгайлан байгуулсан хороогоор зуучлуулж;

(b) эдийн засаг, нийгмийн салбар буюу хөдөлмөрийн салбарт ерөнхий эрх мэдэл бүхий байгууллагаар зуучлуулж;

(c) тусгай салбаруудад онцгой үүрэг хүлээдэг байгууллагуудаар зуучлуулж; буюу

(d) зөвлөлдөөний журамд заасан талууд зөвшилцсөн нөхцөлд захидал харилцаа нь шаардалагад нийцсэн болон хангалттай гэж үзвэл захидал харилцаагаар.

3. 1) Энэхүү Зөвлөмжид дурдсан журмыг хэрэгжүүлэх үүднээс ажил олгогч болон ажилтнуудыг тэдгээрийг төлөөлөх байгууллагаас чөлөөтэй сонговол зохино.

2) Ажил олгогч болон ажилтнууд нь зөвлөлдөөн хийх аливаа байгууллагад ижил төлөөлөлтэй байна.

3) Ажил олгогч болон ажилтнуудын холбогдох байгууллагуудын хамтын ажиллагаанд энэ журмын оролцогчид өөрсдийн үүргээ үр дүнтэй биелүүлэх зохих бэлтгэлийг хангуулахын тулд тодорхой арга хэмжээ авна.

4. Энэхүү Зөвлөмжид дурдсан журмыг хэрэгжүүлэхэд захиргаа болон санхүүжилтээр хангах үүрэг хүлээх бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд сургалтын хөтөлбөрийг мөн санхүүжүүлнэ.

5. Энэхүү Зөвлөмжид дурдсан журмын зорилгоор дараахь асуудлаар зөвлөлдөнө:

(a) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Бага хурлын хэлэлцэх асуудлын талаархи санал асуулгад засгийн газруудын өгсөн хариу болон Бага хурлаар хэлэлцэхээр санал болгож буй эх бичвэрүүдэд засгийн газруудаас гаргах тайлбар;

(b) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд заасан конвенц, зөвлөмжүүдэд оруулахтай холбогдуулан эрх бүхий байгууллага буюу эрх бүхий байгууллагуудад өгөх санал;

(c) хөдөлмөрийн асуудалтай холбоотой олон улсын конвенц болон зөвлөмжүүд, ялангуяа соёрхон батласан конвенцуудыг (тухайлбал, зөвлөлдөөн буюу ажил олгогч болон ажилтнуудын төлөөлөгчдийн хамтын ажиллагаатай хамааралтай заалтуудыг биелүүлэхэд) хэрэгжүүлэхийн тулд үндэсний хэв заншлын дагуу хууль эрх зүйн болон хүчин төгөлдөр болгох хууль эрх зүйн болон бусад арга хэмжээг бэлтгэх тухай;

(d) соёрхон батлаагүй буюу үйлчилж эхлээгүй байгаа конвенц, зөвлөмжүүдийг хэрэгжүүлэх, зохих үед соёрхон батлахыг дэмжих арга хэмжээг тодорхойлох зорилгоор, эдгээр конвенц, зөвлөмжийг тодорхой хугацааны дараа дахин хянаж үзэх асуудал;

(e) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрмийн 19 болон 22 дугаар зүйлийн дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд тавих тайлантай холбогдох асуудал;

(f) соёрхон батласан конвенцуудыг цуцлах тухай санал.

6. Төрийн эрх бүхий байгууллага нь төлөөлөх байгууллагуудтай зөвлөлдсөний дараа харилцан дараахь сонирхлыг илэрхийлсэн бусад асуудлаар зөвлөлдөх зорилгоор тухайн журмыг хэрхэн ашиглах талаар зэрэглэл тогтооно:

(a) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын зүгээс оролцож байгаа техникийн хамтын ажиллагааг бэлтгэх, хэрэгжүүлэх, үйл ажиллагаанд үнэлэлт өгөх;

(b) Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас зарлан хуралдуулсан Олон Улсын Хөдөлмөрийн Бага хурал, бүс нутгийн бага хурал, болон бусад зөвлөлгөнөөс батласан зөвлөмж болон бусад шийдвэртэй холбогдуулан авах арга хэмжээ;

(c) эдийн засаг, нийгмийн бодлого болон хөтөлбөрт ашиглах үүднээс Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын үйл ажиллагааг илүү таниулахад дэмжлэг үзүүлэх.

7. Өмнөх хэсгүүдэд тусгагдсан асуудлуудыг зайлшгүй хэлэлцэх зорилгоор зөвлөлдөөнийг зөвшилцөж тогтоосон хугацаанд, жилд наад зах нь нэг удаа хийнэ.

8. Энэ Зөвлөмжид тусгагдсан журам болон түүнтэй адил төстэй асуудлыг хариуцаж буй үндэсний байгууллагуудын журмын уялдаа холбоог хангах үүднээс үндэсний зохих нөхцөл болон хэв заншлын дагуух арга хэмжээ авна.

9. Төлөөлөх байгууллагатай зөвлөлдсөний дараа шаардлагатай гэж үзвэл төрийн эрх бүхий байгууллага энэхүү Зөвлөмжид заасан журмын хэрэгжилтийн талаар жил бүр тайлан гаргана.