

(б) хянан өөрчилсөн шинэ Конвенц хүчин төгөлдөр болох өдрөөс эхлэн энэхүү Конвенцийг гишүүн улсууд соёрхон батлахыг зогсооно.

2. Энэхүү Конвенц нь түүнийг соёрхон батласан бөгөөд хянан өөрчилсөн шинэ Конвенцийг соёрхон батлаагүй гишүүн улсын тухайд аливаа тохиолдолд хэлбэр, агуулгын хувьд хүчин төгөлдөр хэвээр үлдэнэ.

14 дүгээр зүйл

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

29. АЛАГЧИЛАХГҮЙ БАЙХ (АЖИЛ МЭРГЭЖИЛ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ) ТУХАЙ 111 ДҮГЭЭР ЗӨВЛӨМЖ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий бага хурал нь,
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1958 оны 6 дугаар сарын 4-ний өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан дөчин хоёр дугаар чуулганаараа,

Чуулганы хэлэлцэх асуудлын дөрөв дэх зүйл болох ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд алагчилахгүй байхтай холбоотой тодорхой саналыг батлахаар шийдвэрлэж,

эдгээр саналыг Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны Конвенцийн нэмэлт болгон зөвлөмжийн хэлбэрээр батлахаар тогтож,

нэг мянга есөн зуун тавин найман оны зургаадугаар сарын хорин тавны энэ өдөр доорхи зөвлөмжийг Алагчилахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны зөвлөмж хэмээн нэрлэхээр тохиролцон батлав:

Гишүүн улс бүр дараахь заалтыг хэрэглэхийг Бага Хурлаас санал болгож байна:

I. Тодорхойлолт

1.(1) Энэхүү зөвлөмжийн зорилгоор “алагчилах” гэсэн нэр томъёо нь:

(a) арьс үндэс, арьсны өнгө, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, үндэс угсаа буюу нийгмийн гаралд үндэслэн ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх, эсхүл зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, хавчин гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох үйлдэл;

(b) ажил олгогч, ажилчдыг төлөөлөх байгууллага буй тохиолдолд тус байгууллагууд болон холбогдох бусад байгууллагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр гишүүн улсад тогтоосон ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг үгүйсгэх буюу зөрчихөд хүргэж байгаа аливаа ялгаварлах, хавчин гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох бусад үйлдэл.

(2) Тодорхой ажлын онцлогтой холбоотой тавигдах шаардлагад үндэслэсэн ялгаварлах, хавчин гадуурхах, эсхүл давуу байдал олгох үйлдлийг “алагчилах” хэмээх ойлголтод хамааруулахгүй.

(3) Энэхүү зөвлөмжийн зорилгоор “ажил мэргэжил”, “хөдөлмөр эрхлэлт” гэсэн нэр томъёо нь мэргэжлийн сургалт, тодорхой ажлын байр, ажлаар хангагдах боломж, хийж гүйцэтгэх ажлын нөхцлийн асуудлыг хамаарна.

II. Бодлого боловсруулах болон түүнийг хэрэглэх

2. Гишүүн улс бүр ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд алагчилахаас урьдчилан сэргийлэх үндэсний бодлогыг боловсруулна. Энэхүү бодлого нь хууль тогтоомж болон ажил олгогч, ажилчдыг төлөөлөх байгууллагын хооронд байгуулсан хамтын хэлэлцээр, эсхүл үндэсний нөхцөл, практикт тохирох бусад аргаар хэрэгжих бөгөөд түүнд дараахь зарчмыг тусгасан байвал зохино:

(a) ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд тэгш боломж, хандлагыг дэмжихийг нийтийг хамарсан асуудал болгох;

(b) хүн бүрт дараахь зүйлийн хувьд тэгш эрх, хандлага олгож, алагчилахгүй байх:

(i) мэргэжлийн чиг баримжаа болон ажлын байрны үйлчилгээ үзүүлэх;

(ii) тухайн сургалт, ажилд хувь хүн тохирох эсэхэд үндэслэн сонголтынх нь дагуу ажил олгож, сургалтад хамруулах;

(iii) хувь хүний зан, туршлага, чадвар болон зүтгэлээс шалтгаалан албан тушаал дэвшүүлэх;

(iv) ажлаас хугацаанаас өмнө халахгүй байх баталгаагаар хангах;

(v) адил хөдөлмөрт тэгш шан хөлс олгох;

(vi) ажлын цаг, амралтын цаг, жил тутмын цалинтай амралт, ажил мэргэжлийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэндийн арга хэмжээ, түүнчлэн хөдөлмөр эрхлэлттэй холбоотойгоор авахаар заасан бусад нийгмийн халамжийн арга хэмжээ, урамшуулал, тэтгэмжийг оролцуулан хөдөлмөрлөх нөхцлөөр хангах;

(c) засгийн газрын байгууллагууд бүх үйл ажиллагаандаа хөдөлмөр эрхлэлтэд алагчилахгүй байх бодлогыг баримтална.

(d) ажил олгогч аливаа хүнийг ажилд авах, сургалтад хамруулах, албан тушаал дэвшүүлэх болон ажлын байрыг хадгалах, эсхүл ажлын нөхцлийг тодорхойлохдоо алагчилах аливаа үйлдлийг гаргахгүй буюу дэмжихгүй бөгөөд энэхүү зарчмыг хэрэгжүүлэхэд аливаа хүн, байгууллага ажил олгогчтой хамтран шууд болон шууд бусаар саад учруулах, эсхүл зөрчиж болохгүй.

(e) хамтын хэлэлцээ болон аж үйлдвэрийн харилцаанд талууд ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд тэгш эрх, хандлагатай байх зарчмыг хүндэтгэх бөгөөд хамтын хэлэлцээрт ажилд орох, сургалтад хамрагдах, албан тушаал дэвших болон ажлын байрыг хадгалах, эсхүл ажлын нөхцлийн хувьд алагчилах шинж бүхий заалт оруулахгүй байхыг хангана.

(f) ажил олгогч болон ажилчдын байгууллага нь ажилд авах, гишүүнчлэлийг хадгалах болон байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцох асуудал дээр ялгавартай хандах аливаа үйл ажиллагааг явуулахгүй байна.

3. Гишүүн улс бүр:

(a) алагчилахгүй байх зарчмыг:

(i) төрийн байгууллагын шууд хяналтад байх ажлын хувьд;

(ii) төрийн байгууллагын удирдлагад буй мэргэжлийн чиг баримжаа, сургалт болон ажлын байрны үйлчилгээтэй холбоотой үйл ажиллагаанд хэрэглэхийг хангах;

(b) бусад ажил болон мэргэжлийн чиг баримжаа, мэргэжлийн сургалт болон ажлын байрны үйлчилгээний тухайд хэрэгжих боломжтой болон шаардлагатай үед дараахь аргаар тэдгээрийн хэрэгжилтийг дэмжих:

(i) дээрх зарчмын хэрэгжилтийг хангах үүднээс төрийн өмчит, эсхүл төрийн хяналтад буй улс, хөдөө болон орон нутгийн төрийн

байгууллага, эсхүл агентлаг, үйлдвэрлэл, аж үйлдвэрийн газрыг хөхиүлэн дэмжих;

(ii) дээрх зарчмыг хэрэгжүүлж байгаагаас шалтгаалан төрийн сангаас төсөв олгох гэрээ байгуулахыг зөвшөөрөх;

(iii) дээрх зарчмыг хэрэгжүүлж байгаагаас шалтгаалан сургалтын байгууллагад тэтгэмж, хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн алба, эсхүл мэргэжлийн чиг баримжаа өгдөг байгууллагад тусгай зөвшөөрөл олгох.

4. Бодлогын хэрэгжилтийг улсын болон хувийн хэвшлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт дэмжих зорилгоор ажил олгогч болон ажилчдыг төлөөлөх байгууллага байгаа бол тэдгээрийн болон бусад сонирхсон байгууллагын төлөөлөгчдөөс бүрдсэн зөвлөгөө өгөх хороодын тусламжийг зохих тохиолдолд авах агентлагыг байгуулах бөгөөд энэхүү агентлаг нь, тухайлбал:

(a) алагчилахгүй байх зарчмыг нийтийн зүгээс ойлгож, хүлээн авахыг дэмжихэд хэрэгжихүйц арга хэмжээг авах;

(b) бодлого хэрэгжихгүй байгаа тухай гомдлыг хүлээж авах, шалгах болон судлах, шаардлагатай тохиолдолд зөвшилцөх замаар тус бодлоготой нийцэхгүй байгаа аливаа практикийг засах;

(c) зөвшилцлийн замаар үр дүнтэй шийдвэрлэж чадахгүй байгаа аливаа гомдлыг дахин хянаж, алагчилах практикийн илрэлийг засах аргын талаар үзэл бодлоо илэрхийлж, шийдвэр гаргана.

5. Гишүүн улс бүр дээрх бодлогод үл нийцэх аливаа хуульчилсан заалтыг хүчингүй болгох, ийм төрлийн захиргааны зааварчилгаа, дадлыг өөрчлөнө.

6. Бодлогыг хэрэгжүүлэх нь нас, хүйс, хөдөлмөрийн чадваргүй байдал болон гэр бүлийн үүрэг хариуцлага, эсхүл нийгэм, соёлын байдлаас шалтгаалан онцгойлон хамгаалуулах, халамжлуулах хүмүүсийн хэрэгцээг хангах зорилгоор авч буй аливаа тусгай арга хэмжээнд сөргөөр нөлөөлөхгүй.

7. Үндэсний аюулгүй байдалд харшлах үйл ажиллагаа явуулж байна гэсэн үндэслэлээр сэжиглэгдсэн буюу энэ нь нотлогдсон этгээдийн эсрэг чиглэсэн аливаа арга хэмжээг уг этгээдийг үндэсний нөхцөл байдалд нийцүүлэн байгуулсан эрх бүхий байгууллагад хандах эрхээр хангасан тохиолдолд алагчилсан хэмээн үзэхгүй.

8. Гадаадаас шилжин суурьшсан ажилчин болон түүний гэр бүлийн гишүүдэд тэгш хандах талаар Хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор дүрвэгсдийн тухай 1949 оны Конвенц (хянаж өөрчилсөн), хөдөлмөр эрхлэлтийн хязгаарлалтын талаар Хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор дүрвэгсдийн тухай 1949 оны Зөвлөмжийн (хянаж өөрчилсөн) заалтыг тус тус харгалзан үзнэ.

9. Эрх бүхий байгууллагууд, ажил олгогч болон ажилчдыг төлөөлөх байгууллагууд болон зохих байгууллагууд алагчлахгүй байх зарчмыг хэрэгжүүлэх үүднээс тухайн улсын нөхцөл байдалд шаардлагатай цаашдын арга хэмжээг авах талаар байнга хамтран ажиллана.

III. Салбар бүрт авч буй алагчилах үзлээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг уялдуулах

10. Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтэд алагчилах үзэлтэй тэмцэх асуудал эрхэлсэн байгууллага салбар бүрт авч буй арга хэмжээг уялдуулах үүднээс бусад салбарт алагчилах үзэлтэй тэмцэх асуудал эрхэлсэн байгууллагатай нягт хамтран ажиллана.

30. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН ТУХАЙ ОЛОН УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 122 ДУГААР КОНВЕНЦ

*1964 оны 7 дугаар сарын 9-ний өдөр баталж,
1966 оны 7 дугаар сарын 15-ны өдөр хүчин төгөлдөр болсон**

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий бага хурал нь,
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Удирдах Зөвлөлөөс 1964 оны 6 дугаар сарын 17-ны өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан 48 дугаар чуулганаараа,

* ìííáîè Óëñ 1976.11.24-íä ñî_ðõíí áàðèèñàí