

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

бүх нийтээр ажил, хөдөлмөр эрхэлж, амьжиргааны түвшинг дээшлүүлэх зорилт бүхий хөтөлбөрийг дэлхийн улс орнуудад хэрэгжүүлэхэд дэмжиж идэвхжүүлэх үүргийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага өөртөө хүлээснийг Филадельфийн тунхаглалд сайшаасан болон ажилгүйдэлтэй тэмцэх, амьжиргааны хэвийн нөхцлийг хангахуйц хөдөлмөрийн хөлсний баталгааг бүрэлдүүлэхийн чухлыг Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрмийн оршил хэсэгт заасныг анхааралдаа авч,

“Бүх хүн, арьсны өнгө, шашин шүтлэг, хүйсний ялгаанаас үл хамааран эрх чөлөө, нэр төр, тэгш боломж, эдийн засгийн найдвартай байдлын нөхцөлд өөрийн оюун санааны хөгжил болон материаллаг аж байдлыг хангуулах эрх эдэлнэ” гэж уг тунхаглалын үндсэн зорилт болон зарласны дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогод эдийн засаг, санхүүгийн бодлогын асуудлын нөлөөллийг авч үзэж судлах нь Филадельфийн тунхаглалыг хэрэгжүүлэхэд Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг мөн болохыг анхааралдаа авч,

“Хүн бүр ажилгүйдлээс хамгаалуулах, хөдөлмөрийн шударга, аятай нөхцөлд хийх ажлаа чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрлөх эрхээ эдэлнэ” хэмээн Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд заасныг анхааралдаа авч,

хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлоготой шууд холбоо бүхий харилцааг зохицуулах чиглэлээр үйлчилж буй олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмж, ялангуяа Хөдөлмөр эрхлэлтийн албаны тухай конвенц, зөвлөмж, Мэргэжлийн чиг баримжааны тухай 1949 оны зөвлөмж, Мэргэжлийн сургалтын тухай 1962 оны зөвлөмж, Алагчилахгүй байх /ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт/ тухай конвенц, зөвлөмж зэргийг харгалзан,

эдгээр эрхийн акт нь үр бүтээлтэй, бүрэн, чөлөөтэй ажил эрхлэлтийн бодлогын үндсэн дээр эдийн засгийн хөгжлийн олон улсын хөтөлбөрийн илүү өргөн хүрээний асуудалд багтах ёстойг харгалзан,

хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын асуудлыг тус Чуулганаар авч хэлэлцсэний үндсэн дээр түүнийг олон улсын конвенц хэлбэрээр хүлээн авахаар шийдвэрлэж,

нэг мянга есөн зуун жаран дөрвөн оны долдугаар сарын есний өдөр дараахь конвенцийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай 1964 оны конвенц гэж нэрлэхээр тохиролцон батлав:

1 дүгээр зүйл

1. Гишүүн орон бүр бүрэн бус хөдөлмөр эрхлэлт болон ажилгүйдлийг устгах, ажиллах хүчний хэрэгцээг хангах, амьдралын түвшинг дээшлүүлэх, эдийн засгийн хөгжил, түүний өсөлтийг урамшуулах зорилгоор үр ашигтай, бүрэн, чөлөөт хөдөлмөр эрхлэлтийн сонголтод дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэгдсэн идэвхтэй бодлогыг гол зорилго болгон зарлаж, хэрэгжүүлнэ.

2. Энэ бодлого нь дараахь зорилтыг хангахад чиглэгдэнэ:

(a) ажил эрж байгаа ба ажилд ороход бэлэн бүх хүнийг зохих ажлаар хангах,

(b) уг ажил нь бүтээлч шинж чанартай байх явдлыг хангах,

(c) ажилчдыг арьс өнгө, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл, нийгмийн байдал, гарал үүсэл, хүйсээр үл ялгаварлан өөрт нь тохирох ажлаар хангаж, ажил сонгож авах эрх чөлөөг эдлүүлэн, ажилчин бүрийг мэргэжил эзэмших буюу авьяас чадлаа дүүрэн ашиглах бололцоогоор хангана.

3. Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого нь эдийн засгийн хөгжлийн хэмжээ, үе шат, ажил эрхлэлтийн талаархи зорилго болон нийгэм, эдийн засгийн бусад бодит зорилгуудын хоорондын холбоо уялдааг зохих ёсоор тусгах ба энэ нь үндэсний нөхцөл байдал, практик үйл ажиллагаатай нийцүүлж хэрэгжүүлнэ.

2 дугаар зүйл

Гишүүн орон бүр өөрийн үндэсний нөхцөл байдалд нийцсэн аргын тусламжтайгаар дараахь зүйлийг хийнэ:

(a) 1 дүгээр зүйлд тодорхойлсон зорилтыг биелүүлэхийн тулд, нийгэм, эдийн засгийнхаа бодлоготой уялдуулсан арга хэмжээг авч цаашид хянан өөрчилж байна.

(b) дээрх арга хэмжээг хэрэгжүүлэхийн тулд, шаардлага гарсан нөхцөлд нарийвчилсан хөтөлбөр боловсруулах арга хэмжээ авна.

3 дугаар зүйл

Энэхүү Конвенцийг хэрэгжүүлэх зорилгоор авч явуулах арга хэмжээнүүдэд хамаарагдах хүмүүс ялангуяа ажил олгогч ба ажилчин тэдний төлөөлөгчдийн харилцан туршлага солилцуулах, хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх зорилгоор ажил эрхлэлтийн бодлогын талаар явуулах зөвлөгөөнд нэг адил оролцуулж байна.

4 дүгээр зүйл

Энэхүү Конвенцийг соёрхон батласан тухай албан ёсны баримт бичгийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд бүртгүүлэхээр илгээнэ.

5 дугаар зүйл

1. Энэхүү Конвенц нь соёрхон батласан тухай батламж жуух бичгээ Ерөнхий захиралд бүртгүүлсэн Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гишүүн улсуудын хооронд үйлчилнэ.

2. Энэхүү Конвенц Ерөнхий захирал гишүүн хоёр улсын соёрхон батласан тухай батламж жуух бичгийг бүртгэснээс хойш арван хоёр сарын дараа хүчин төгөлдөр болно.

3. Түүнээс хойш энэхүү Конвенц аливаа гишүүн улсын хувьд соёрхон батласан тухай батламж жуух бичгээ бүртгүүлсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа тус тус хүчин төгөлдөр болно.

6 дугаар зүйл

1. Энэхүү Конвенцийг соёрхон батласан аливаа гишүүн улс түүнийг анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жилийн дараа Конвенцийг цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр Конвенцийг цуцалж болно. Цуцлалт тухайн хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр болно.

2. Энэхүү Конвенцийг соёрхон батласан аливаа гишүүн улс өмнөх хэсэгт дурдсан арван жилийн хугацаа дууссанаас хойш нэг жилийн дотор энэ зүйлд заасан Конвенцийг цуцлах эрхийг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд дараагийн арван жилийн хугацаанд уг Конвенцийг дагаж мөрдөх бөгөөд цаашид энэ зүйлд тодорхойлсон журмын дагуу арван жил дуусах бүр тус Конвенцийг цуцлах эрхтэй байна.

7 дугаар зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын гишүүн улсаас хүлээн авсан соёрхон батласан тухай батламж жуух бичиг, мэдэгдэл болон цуцлалтын бүртгэлийн тухай гишүүн улс бүрт мэдэгдэнэ.

2. Ерөнхий захирал соёрхон батласан тухай хоёр дахь батламж жуух бичгийг хүлээн авч бүртгэсэн талаар Байгууллагын гишүүн улсуудад мэдэгдэхдээ энэхүү Конвенц хүчин төгөлдөр болох он, сар, өдрийг сануулна.

8 дугаар зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал өмнөх зүйлүүдэд заасан журмаар бүртгэсэн соёрхон батласан тухай батламж жуух бичиг, мэдэгдэл болон цуцлалтын тухай бүрэн мэдээг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Дүрмийн 102 дугаар зүйлд заасан ёсоор Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад бүртгүүлэхээр илгээнэ.

9 дүгээр зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөл шаардлагатай хэмээн үзэх бүртээ энэхүү Конвенцийн хэрэгжилтийн талаар Ерөнхий Бага хуралд илтгэн, улмаар бүхэлд нь буюу зарим хэсгийг нь хянаж өөрчлөх асуудлыг Бага хурлаар хэлэлцүүлэхээр оруулах тухай шийдвэрлэнэ.

10 дугаар зүйл

1. Энэхүү Конвенцийг бүхэлд нь буюу зарим хэсгийг нь хянан өөрчилсөн шинэ Конвенцийг Бага хурлаар баталж, тэрхүү Конвенцид өөрөөр заагаагүй бол:

(a) Хянан өөрчилсөн шинэ Конвенц хүчин төгөлдөр болох тохиолдолд аливаа гишүүн улсын хувьд түүнийг соёрхон баталмагц энэхүү Конвенц нь дээрх 9 дүгээр зүйлийн заалтаас үл харгалзан нэн даруй /ipso jure/ хүчингүй болно.

(b) 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.

11 дүгээр зүйл

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

31. ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙН БОДЛОГЫН ТУХАЙ 122 ДУГААР ЗӨВЛӨМЖ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий Бага Хурал нь,
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1964 оны 6 дугаар сарын 17-ны өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан 48 дахь удаагийн Чуулганаараа,

Филадельфийн тунхаглал нь Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага нь бүх хүнийг ажлаар хангах хийгээд тэдний амьжиргааг дээшлүүлэх хөтөлбөрийг дэлхийн бүх улс үндэстний дунд түгээн хэрэгжүүлэх хүндтэй үүрэг хүлээснийг хүлээн зөвшөөрч байгааг болон Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын дүрмийн удиртгал хэсэгт ажилгүйдэлтэй тэмцэх, амьдралын хэвийн боломжит нөхцлөөр хангах, цалин хөлсийг баталгаажуулахын чухлыг онцлон заасан байдгийг иш үндэс болгон,

Филадельфийн тунхаглалд “Бүх хүн арьс өнгө, шашин шүтлэг болон хүйс харгалзахгүйгээр эрх чөлөө, нэр төр, эдийн засгийн аюулгүй байдал болон адил тэгш боломжийн үндсэн дээр өөрсдийн материаллаг баялаг