

МОНГОЛ УЛСЫН ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ
АЛАГЧИЛАХГҮЙ БАЙХ (АЖИЛ МЭРГЭЖИЛ, ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТ) ТУХАЙ ОЛОН
УЛСЫН ХӨДӨЛМӨРИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН 111 ДҮГЭЭР КОНВЕНЦ

1958 оны 6 дугаар сарын 25-ны өдөр баталж, 1960 оны 6 дугаар сарын 15-ны өдөр хүчин
төгөлдөр болсон□

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын
Ерөнхий бага хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны
Захиргааны зөвлөлөөс 1958 оны 6 дугаар
сарын 4-ны өдөр Женев хотноо зарлан
хуралдуулсан дөчин хоёр дахь дугаар
чуулганаараа,

Чуулганы хэлэлцэх асуудлын дөрөв дэх зүйл
болох ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн
салбарт алагчилахгүй байхтай холбогдсон
тодорхой саналыг батлахаар шийдвэрлэж,
эдгээр саналыг олон улсын конвенцийн
хэлбэрээр батлан гаргахаар тогтож,

хүн бүр арьс үндэс, шашин шүтлэг, хүйсийн
ялгаанаас үл хамаарч эрх чөлөө, нэр төр,
эдийн засгийн аюулгүй байдал, тэгш
боломжоор хангагдсан нөхцөлд материаллаг
аж байдал, оюуны хөгжлөө хангах эрхтэй
хэмээн Филадельфийн тунхаглалд заасныг
анхааралдаа авч,

цаашид алагчилах үзэл нь Хүний эрхийн
түгээмэл тунхаглалд дурдсан эрхийг зөрчиж
буй хэрэг хэмээн анхааралдаа авч,

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

1 дүгээр зүйл

1. Энэхүү Конвенцийн зорилгоор “алагчилах”
гэсэн нэр томъёо нь дараахь утгыг агуулна:

(а) 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 буюу



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, үгүйсгэн 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 Конвенцийн зорилгоор “ажил мэргэжил” болон “хөдөлмөр эрхлэлт” гэсэн нэр томъёо нь мэргэжлийн сургалт, тодорхой ажлын байр, ажлаар хангагдах боломж, хийж гүйцэтгэх ажлын нөхцлийн асуудлыг хамаарна.

2 дугаар зүйл

Энэхүү Конвенцийг дагаж мөрдөж байгаа гишүүн улс бүр ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлттэй холбогдсон аливаа алагчиллыг бүрмөсөн устгах зорилгоор ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарт тэгш боломж, хандлагыг дэмжихэд чиглэсэн үндэсний бодлогыг тухайн улсын нөхцөл байдал, дадалд тохирсон аргаар тодорхойлж хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээнэ.

3 дугаар зүйл

Энэхүү Конвенц хүчин төгөлдөр үйлчилж буй гишүүн улс бүр үндэсний нөхцөл байдал, практикт нийцсэн арга замаар:

(a) үндэсний бодлогыг хүлээн зөвшөөрч, түүний хэрэгжилтийг дэмжихэд ажилчид, ажил олгогчдын байгууллага болон холбогдох бусад байгууллагын хамтын ажиллагааг хангахыг зорих;

(b) энэхүү бодлогыг хүлээн зөвшөөрч, түүний хэрэгжилтийг хангахуйц хууль тогтоомжийг батлан гаргах болон энэ талаархи

боловсролын хөтөлбөрийг дэмжих;
(с) энэхүү бодлогод үл нийцэх аливаа хуульчилсан заалтыг хүчингүй болгох, ийм төрлийн захиргааны зааварчилгаа, практикийг өөрчлөх;
(d) хөдөлмөр эрхлэлтийн салбарын бодлогыг төрийн байгууллагын шууд хяналтын дор хэрэгжүүлэх;
(e) энэхүү бодлогыг төрийн байгууллагаас өгсөн чиглэлийн дагуу мэргэжлийн чиг баримжаа олгох, мэргэжлийн сургалт, хөдөлмөр зохицуулалтын бодлогыг эрхэлдэг байгууллагын үйл ажиллагаанд хэрэгжүүлэх;
(f) энэхүү Конвенцийн хэрэгжилтийн талаархи жил тутмын тайландаа дурдсан бодлогын дагуу хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ, гарсан үр дүнгийн талаар тодорхой мэдээлэх үүрэг хүлээнэ.

4 дүгээр зүйл

1. 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.

5 дугаар зүйл

1. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Бага Хурлаар батласан бусад Конвенц, Зөвлөмжид тусгасан хамгаалалтын буюу тусламжийн чанартай авсан тусгай арга хэмжээг алагчилах хэмээн үзэхгүй.

2. Гишүүн улс бүр ажил олгогчид болон ажилчдын төлөөлөх байгууллага буй тохиолдолд эдгээр байгууллагатай зөвшилцөн 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 хэмжээг алагчилах хэмээн үзэхгүй.

6 дугаар зүйл

Энэхүү Конвенцийг соёрхон батласан гишүүн улс бүр түүнийг Олон Улсын Хөдөлмөрийн



Байгууллагын дүрэмд заасан ёсоор эзэн улсын гаднах нутаг дэвсгэртээ хэрэглэх үүрэг хүлээнэ.

7 дугаар зүйл

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

8 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.

9 дүгээр 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.

10 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 баримт бичгийг хүлээн авч бүртгэсэн талаар Байгууллагын гишүүн улсуудад мэдэгдэхдээ энэхүү Конвенц хүчин төгөлдөр болох он, сар, өдрийг сануулна.

11 дүгээр зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал өмнөх зүйлүүдэд заасан журмаар бүртгэсэн соёрхон батласан тухай баримт 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.

12 дугаар 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.

13 дугаар зүйл

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

(а) хянан өөрчилсөн 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.

(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.