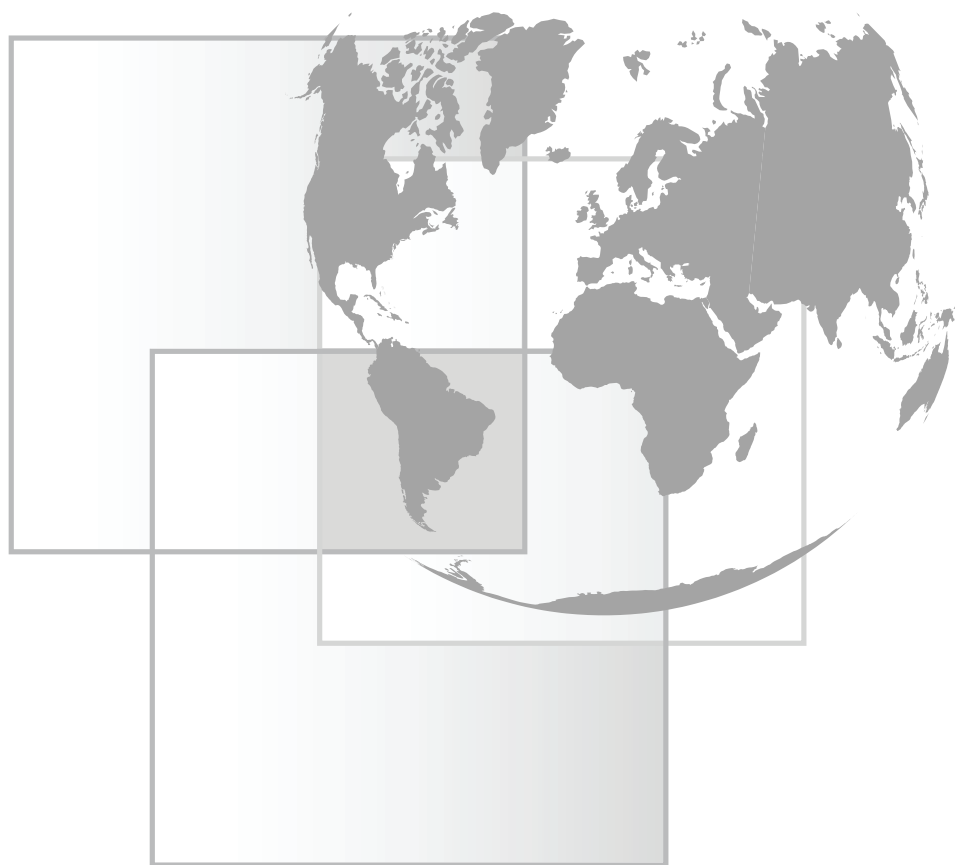




Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



Олон улсын **хөдөлмөрийн
конвенц, зөвлөмжийг**
батлах, түүнд гишүүн улс
нэгдэн орох, хэрэгжүүлэх
тухай **гарын авлага**



100 жилийн ойд зориулсан хэвлэл 2019 он

Олон улсын
хөдөлмөрийн
хэм хэмжээний
хэлтэс



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



Европын Холбоо
санхүүжүүлэв

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Европын Холбооны санхүүжилттэй “Зохистой хөдөлмөр ба худалдаа” төслийн дэмжлэгээр хэвлэв.



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага



1919 • 2019

Олон улсын **хөдөлмөрийн**
конвенц, зөвлөмжийг батлах,
түүнд гишүүн улс нэгдэн орох,
хэрэгжүүлэх тухай **гарын авлага**

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний газар
Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо
Женев хот

Зохиогчийн эрх © Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага 2019

Анх 2019 онд хэвлэгдсэн

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо (ОУХТ)-ны хэвлэл нийтлэл нь Зохиогчийн эрхийн тухай түгээмэл конвенцын 2 дугаар протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрх эдэлнэ. Гэвч эх сурвалжийг нь дурдсан тохиолдолд зөвшөөрөл авалгүйгээр тэдгээрээс иш татан ашиглаж болно. Дахин хэвлэх буюу орчуулах эрхийг авахын тулд ОУХТ-ны Хэвлэл нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland гэсэн хаягаар, эсвэл rights@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хүсэлт гаргана уу.

Хуулбарлах эрхийн байгууллагуудад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага болон бусад хэрэглэгчид тэдэнд олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу номыг олшруулж болно. Танай улсад буй хуулбарлах эрхийн байгууллагын талаар www.ifrro.org хаягаар мэдээлэл авна уу.

ISBN 9789220358788 (хэвлэмэл)

ISBN 9789220358795 (вэб pdf)

НҮБ-ын практикт нийцүүлэн гаргадаг ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэлд ашиглагдсан тодорхойлолт, тусгагдсан материалууд нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс аливаа улс орон, бүс, газар нутаг, эрх барих байгууллагын эрх зүйн байдал, эсвэл тэдгээрийн хил хязгаар тогтоохтой холбоотой ямарваа үзэл бодол илэрхийлээгүй болно.

Зохиогчийн нэр бүхий өгүүлэл, судалгаа, бусад нийтлэлд илэрхийлсэн үзэл бодолтой холбоотой хариуцлагыг гагцхүү зохиогч хүлээх бөгөөд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос хэвлэн нийтэлсэн нь тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг дэмжсэн хэрэг биш юм.

Компани болон арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүний нэр, үйл явцын талаар дурдсан нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс тэдгээрийг сайшааж байгааг илэрхийлэхгүй бөгөөд тодорхой компаний нэр, арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн, үйл явцыг дурдаагүй нь тэдгээрийг үгүйсгэсэн хэрэг биш болно.

ОУХБ-ын хэвлэл, цахим бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг www.ilo.org/publns хаягаар авах боломжтой.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо, Швейцар улсын Женев хотод хэвлэв

Оршил	6
I. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг батлах.....	7
Конвенц, зөвлөмжийн мөн чанар ба ОУХБ-ын дүрэм	7
Бага хурлаар хэлэлцэх асуудлын жагсаалт	7
Хоёр удаа хэлэлцэх журам.....	7
Нэг удаа хэлэлцэх журам.....	8
Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан үзэх.....	9
Конвенц, зөвлөмжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах	9
Конвенц, зөвлөмжийг хүчингүй болгох, цуцлах.....	10
Хэл.....	10
Онцгой нөхцөл байдлыг харгалзан үзэх	10
Уян хатан байдлыг хангах	10
Конвенц, зөвлөмж ба доод хэм хэмжээ.....	11
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх	12
II. Эрх бүхий байгууллагад танилцуулах	14
ОУХБ-ын дүрмийн дагуу хүлээх үүрэг	14
Удирдах зөвлөлийн тэмдэглэл	15
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны журам.....	17
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх	18
Төлөөллийн байгууллагуудтай харилцах, тэдний санал, байр суурь	18
Нэгдсэн тайлан.....	18
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны дэмжлэг	18
III. Конвенцод нэгдэж орох, үүрэг хүлээх	20
Журам.....	20
Нэгдэж орсон талаар мэдэгдэх.....	20
Нэгдэж орсон тухай шийдвэрт заавал тусгах, эсвэл хавсаргах мэдэгдэл	20
Нэгдэж орсон тухай баримт бичигт тусгаж, эсхүл хавсаргаж болох мэдэгдэл (сонголтоор)	21
Конвенцын хамрах хүрээний талаарх мэдэгдэл (сонголтоор).....	22
Протоколд нэгдэх	23
Конвенцод заагаагүй нөхцөл, хязгаарлалтыг хүлээн зөвшөөрөхгүй тухай.....	23
Нэгдэж орсон, үүрэг хүлээж эхэлснийг бүртгэх тухай.....	23
Хүчин төгөлдөр болох.....	24
Конвенцыг хэрэгжүүлэх үүрэг.....	24
Дотоодын хууль тогтоомжид тусгах	24

Ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудтай зөвлөлдөх	24
Конвенцыг нийслэл хотын бус статустай газар нутагт хэрэглэх.....	25
ОУХБ-ын гишүүнээс татгалзах	25
Нэгдэж орсон тухай мэдээлэл.....	25
IV. Нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн тайлан	26
Тайлагнах үүрэг	26
Тайлагнах тогтолцоо.....	26
Дэлгэрэнгүй тайлан	28
Хялбаршуулсан тайлан	29
Тайлан хүргүүлээгүй тохиолдолд хэрхэх вэ?.....	30
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх	30
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад тайлангаа хүргүүлэх.....	31
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын санал.....	31
Тайлантай холбоотой товчооны дотоод үйл ажиллагаа	31
Нэгдсэн тайлан.....	32
V. Нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн тайлан - Ерөнхий судалгаа	33
Нэгдэн ороогүй конвенцын талаар тайлагнах үүрэг	33
Зөвлөмжтэй холбогдуулан тайлагнах үүрэг.....	33
Холбооны улсууд.....	33
Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд заасан тайлан - Ерөнхий судалгаа.....	33
Тайлангийн маягтууд	34
Тайлан хүсэх Товчооны журам.....	34
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх	34
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад тайлангаа хүргүүлэх	34
Тойм	35
VI. 1998 оны ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай тунхагийн хэрэгжилтийн тайлан	36
VII. Конвенц, зөвлөмжтэй холбоотой үүрэг хариуцлагын биелэлтийг хянах байнгын зохицуулалт ...	37
Хяналтын хороод	37
А. Шинжээчдийн хороо	37
В. Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороо..	39
VIII. Ажил олгогч, ажилтны байгууллагын үүрэг	41
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад тайлан, мэдээллийг хүргэх	41
Төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх	41
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага саналаа хүргүүлэх	41
Бага хуралд оролцох	41

IX. Конвенц, зөвлөмжийн тайлбар	42
Дүрмийн заалтууд	42
Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны албан бус тайлбар.....	42
Хяналтын хорооны санал, зөвлөмж	42
X. Конвенц, зөвлөмжийг шинэчлэх	43
Конвенцыг шинэчлэх үйл явц.....	43
Конвенцыг шинэчлэх арга, түүний үр нөлөө	43
Зөвлөмжийг шинэчлэх.....	44
XI. Конвенцыг хүчингүй болгох	45
Хүчингүй болгох нөхцөл.....	45
Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх	45
Хүчингүй болгож байгааг мэгэгдэх.....	45
Товчооны журам.....	46
Хүчингүй болгосны дараа.....	46
XII. Тусгай журам.....	47
A. Нэгдэж орсон конвенцыг дагаж мөрдөхтэй холбоотой эсэргүүцэл илэрхийлэх	47
Дүрмийн заалтууд.....	47
Эсэргүүцлээ илэрхийлэх журам	47
B. Нэгдэж орсон конвенцыг дагаж мөрдөхтэй холбоотой гомдол.....	49
Дүрмийн үндсэн заалтууд.....	49
Дүрмийн бусад заалтууд	49
Хянан шалгах комиссын журам	49
C. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөнд халдсан тухай гомдол.....	50
1. Удирдах зөвлөлийн Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо.....	50
2. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний асуудлаар мэдээлэл цуглуулж, эвлэрүүлэх комисс....	52
XIII. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаар Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос үзүүлэх дэмжлэг.....	53
Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ба техникийн туслалцаа	53
Албан бус байдлаар зөвлөх	53
Шууд холбоо тогтоох.....	53
ХАВСРАЛТ	55
I. ОУХБ-ын конвенцод нэгдэж орох тухай жишиг баримт бичиг	55
II. ОУХБ-ын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу тогтмол тайлагнах мөчлөг	56
III. ОУХБ-ын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу илгээх хялбаршуулсан тайлан	58
IV. ОУХБ-ын дүрмийн 24 дүгээр зүйлд заасан эсэргүүцлийг хүргүүлэх цахим маягтын загвар ...	59

Оршил

Гарын авлагад Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас конвенц, зөвлөмжийг батлах, хэрэгжүүлэхтэй холбоотойгоор авч хэрэгжүүлдэг дотоод үйл ажиллагаа, журмын тухай тайлбарлалаа. Энэхүү хэвлэлд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Удирдах зөвлөлийн 2018 оны 10, 11 дүгээр сард болсон хурлаар хэлэлцэж шийдвэрлэсэн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянах тогтолцоонд оруулсан өөрчлөлтийг тусгасан болно¹.

Тус гарын авлагыг юуны өмнө ОУХБ-ын дүрэмд заасан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбоотой асуудал хариуцсан төрийн албан хаагчдад дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор боловсруулсан бөгөөд холбогдох дүрэм журам, практик хандлагыг тайлбарлав. Мөн олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тогтоох асуудалд тус тусын үүрэг, мандатын хүрээнд оролцдог ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд ашиглаж болно.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбоотой дүрэм, журам, үйл явцын талаар Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын ажилтнуудад мэдээлэл өгөх, сургалт явуулах үүрэгтэй. Энэ үүргээ Женев дэх ОУХБ-ын төв оффис, бүсийн товчоо, Турин (Итали) дахь ОУХБ-ын Олон улсын сургалтын төвөөр дамжуулан сургалт зохион байгуулах, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд тухайн улсад томилолтоор ажиллаж, зөвлөн туслах хэлбэрээр дэмжлэг үзүүлэх замаар хэрэгжүүлдэг. ОУХБ нь энэ гарын авлагад дурдсан аливаа асуудлаар нэмэлт тайлбар мэдээллийг гишүүн улсын холбогдох Засгийн газар, байгууллагад хүргүүлэх боломжтой. ОУХБ-ын дүрмийн дагуу Товчоо нь ОУХБ-ын дүрэм болон Бага хурлаас баталсан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний баримт бичгүүдийг хэрхэн ойлгох талаар тайлбарлах эрхгүй ба тус гарын авлагыг боловсруулан гаргаж, Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос цаашид туслалцаа, зөвлөгөө өгч буй явдал нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрхэн ойлгох талаар тайлбарлаж буй хэрэг биш юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний вэбсайт (www.ilo.org/normes)-аас бусад чухал мэдээлэл, баримт бичгийг олж унших боломжтой. Тухайлбал, уг хуудсанд ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн жагсаалт, гишүүн улсын нэгдэж орсон конвенцын тухай мэдээлэл, ирүүлсэн тайлан мэдээлэл, ОУХБ-ын шинжээчдийн хорооны дүгнэлт бүхий NORMLEX гэсэн платформ байх бөгөөд гишүүн улсын хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаарх мэдээллийг агуулдаг.

1. Мөн GB.334/INS/5 болон GB.332/INS/5(Rev.), мөн GB.334/INS/PV-ийг үзнэ үү.

I. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг батлах

Конвенц, зөвлөмжийн мөн чанар ба ОУХБ-ын дүрэм

1. Конвенц бол гишүүн улс орон түүнд нэгдэж орсны дараа хуулийн хариуцлага бий болгодог баримт бичиг юм. Харин гишүүн улс орон зөвлөмжид нэгдэж орохгүй ч зөвлөмж нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг бодлого хууль тогтоомждоо хэрхэн тусгах, практикт хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар удирдамж, зааварчилгаа өгдөг. Эдгээр хоёр төрлийн баримт бичгийг Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлаар баталдаг бөгөөд ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд дараах заалтыг тусгасан болно. Үүнд:
 1. Бага хурал хэлэлцэх асуудлын төлөвлөгөөнд тусгагдсан аливаа асуудлаар саналуудыг хүлээн авахаар шийдвэрлэсэн бол тэдгээрийг (а) олон улсын конвенц эсвэл (б) хэлэлцэж буй асуудал, түүний зарим хэсэг нь тухайн цаг үед конвенц гаргахад тохиромжгүй гэж үзвэл олон улсын зөвлөмж хэлбэрээр гаргахыг Бага хурал шийдвэрлэнэ.
 2. Аль ч тохиолдолд Бага хурлын нийт төлөөлөгчдийн гуравны хоёрын саналаар конвенц, зөвлөмжийг эцэслэн батална.

Бага хурлаар хэлэлцэх асуудлын жагсаалт

2. Бага хурлын хэлэлцэх асуудлыг Удирдах зөвлөл шийдвэрлэнэ (дүрмийн 14 дүгээр зүйл). Онц яаралтай эсвэл бусад онцгой нөхцөл байдлын үед (жишээлбэл, протоколын төслийг хэлэлцэж байгаа үед) Удирдах зөвлөл уг асуудлыг Бага хурлаар нэг удаа хэлэлцүүлэн шийдвэрлүүлэхээр хүргүүлж болно (Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэгийн² 34(5) зүйл), бусад тохиолдолд хоёр удаа хэлэлцэнэ. Өөрөөр хэлбэл Бага хурлын хоёр чуулганаар хэлэлцэх болно (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 34(4) дүгээр зүйл). Мөн түүнчлэн Удирдах зөвлөл нь чуулганы хэлэлцүүлгийн бэлтгэл болгож техникийн хуралд асуудал оруулахаар шийдэж болно (дүрмийн 14(2) дугаар зүйл, ОУХБ-ын хурлын дэгийн 34(3), 36 дугаар зүйл). Бага хурал өөрөө мөн төлөөлөгчдийн гуравны хоёрын саналаар асуудлыг дараагийн чуулганы хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад оруулахаар шийдэж болно (дүрмийн 16(3) зүйл).

Хоёр удаа хэлэлцэх журам

3. Конвенц, зөвлөмжийг хоёр удаа хэлэлцэхдээ дараах журмыг баримтална³.
 - (а) Товчоо нь тухайн асуудлыг гишүүн улс орон өөрийн хууль тогтоомж, практик амьдралд хэрхэн шийдэж байгаад дүн шинжилгээ хийх зорилгоор асуулга бэлтгэнэ. Гишүүн улс орны Засгийн газар асуулгад хариулж, тайлангаа эцэслэхээс өмнө хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх үүрэгтэй. Асуулгыг Бага хурлын холбогдох чуулганаас дор хаяж 18 сарын өмнө гишүүн улс орны Засгийн газарт хүргүүлдэг (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 39(1) зүйл).
 - (б) Гишүүн Улс орны Засгийн газар саналаа чуулган эхлэхээс 11-ээс доошгүй сарын өмнө Товчоонд хүргүүлсэн байх ёстой (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 39(2) зүйл). ОУХБ-аас хүргүүлсэн асуулгын хуудсыг үндэсний хэл рүү орчуулах шаардлагатай тохиолдолд тухайн гишүүн улс орны Засгийн газар хүсэлт гаргаж, саналаа бэлтгэх хугацааг долоон сараас найман сар болгон сунгаж болно.
2. Энэхүү гарын авлагын VIII бүлгийг үзнэ үү.
3. Эхний хэлэлцүүлгийг хийх чуулган эхлэхээс 18-аас доошгүй сарын өмнө тухайн асуудлыг хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад оруулсан эсвэл холбогдох хоёр чуулганы хооронд 11 сараас доош хугацаа өнгөрсөн бол энэ журмын янз бүрийн үе шатуудын ердийн цагийн хязгаарыг өөрчилж болно. (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 39(5) ба (8) зүйл).

-
- (c) Товчоо нь гишүүн улс орнуудын саналыг нэгтгэн Бага хурлын чуулганаар хэлэлцэхэд бэлтгэж нэмэлт тайлан гаргадаг. Энэ тайланг холбогдох чуулган эхлэхээс дор хаяж дөрвөн сарын өмнө гишүүн улс орны засгийн газарт хүргүүлнэ (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 39(3) зүйл).
- (d) Тайланг Бага хурлын холбогдох хороодоор хэлэлцэх бөгөөд хэрэв Бага хурлын чуулганаас энэ асуудлыг конвенц, эсвэл зөвлөмжөөр шийдэх нь тохиромжтой гэж үзвэл дүгнэлт гаргаж, асуудлыг дараагийн чуулганы хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад оруулахаар шийдэх, эсвэл Удирдах зөвлөлөөс түүнийг дараагийн чуулганаар хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад оруулахыг хүснэ (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 39(4)(a), (b) зүйл).
- (e) Гишүүн улс орнуудаас ирсэн санал болон Бага хурлын анхны хэлэлцүүлэгт үндэслэн Товчоо нь конвенц, эсвэл зөвлөмжийн төслийг боловсруулж, Бага хурлын чуулган дууссанаас хойш хоёр сарын дотор Засгийн газруудад хүргүүлнэ (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 39(6) зүйл)⁴.
- (f) Гишүүн улс орны Засгийн газар хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудтайгаа зөвлөлдөж, саналаа гурван сарын дотор ирүүлнэ (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 39 дүгээр зүйлийн 6(6)).
- (g) Засгийн газрын ирүүлсэн нэмэлт саналыг үндэслэн конвенц, эсвэл зөвлөмжийн төсөл бүхий тусгай тайланг түүнийг хэлэлцэх Бага хурлын чуулганаас дор хаяж гурван сарын өмнө гишүүн улс орны Засгийн газарт хүргүүлнэ (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 39 дүгээр зүйл (7)).
- (h) Бага хурал нь хоёр дахь хэлэлцүүлгээрээ Товчооноос боловсруулсан конвенц, эсвэл зөвлөмжийг хэлэлцэх эсэх, тэдгээрийг (ихэвчлэн эхлээд хороогоор) хэрхэн авч хэлэлцэхийг шийдвэрлэнэ. Конвенц, зөвлөмжийн заалт бүрийг Бага хурлаар батлуулахаар оруулдаг бөгөөд ийнхүү баталсан заалтуудын эцсийн бичвэрийг бэлтгүүлэхээр Төсөл боловсруулах хороонд шилжүүлдэг⁵. Төсөл боловсруулах хорооноос баталсан баримт бичгийн бичвэрийг дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн дагуу эцэслэн батлуулахаар Бага хуралд оруулна (дээрх хэсгийн 1 болон ОУХБ-ын хурлын дэгийн 40 дүгээр зүйлийг үзнэ үү).
- (i) Бага хурал нь хорооны тайланд тусгасан асуудлаар конвенц гаргахаас татгалзсан тохиолдолд түүнийг зөвлөмж болгон өөрчлүүлэхээр хороонд дахин шилжүүлж болно (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 40(6) зүйл).
- (j) Хэрэв конвенцын төсөл нь эцсийн санал хураалтад шаардлагатай нийт гишүүдийн гуравны хоёрын саналыг авч чадаагүй боловч энгийн олонх нь санал авч чадсан бол түүнийг Зөвлөмж болгон дахин боловсруулахаар Төсөл боловсруулах хороонд шилжүүлэх эсэхийг Бага хурал шийдвэрлэнэ (ОУХБ-ын хурлын дэгийн 41 дүгээр зүйл).

Нэг удаа хэлэлцэх журам

4. Нэг удаа хэлэлцэх үед дараах журмыг баримтална⁶:

- (a) Товчоо нь конвенц, зөвлөмжийг⁷ боловсруулахдаа гишүүн улс орнууд тухайн асуудлыг хууль тогтоомж, практик амьдралд хэрхэн шийдэж байгаад дүн шинжилгээ хийх зорилгоор асуулга авах бөгөөд асуулгын нэгдсэн үр дүн бүхий хураангуй тайланг

4. Хэрэв хоёр чуулганы хооронд 11 сар хүрэхгүй хугацаа өнгөрсөн бол Удирдах зөвлөл эсвэл түүний албан тушаалтнууд богиносгосон хугацаатай хөтөлбөрийг баталж болно. Санал болгож буй конвенц, зөвлөмжийн талаар Засгийн газруудаас санал авахын зэрэгцээ Товчоо нь НҮБ болон бусад төрөлжсөн байгууллагуудад хандан санал болгож буй заалтууд тэдний үйл ажиллагаанд хэрхэн нөлөөлөх талаар зөвлөлдөж, тэдний гаргасан аливаа саналыг Бага хуралд Засгийн газруудын хариулттай хамт оруулна (ОУХБ-ын Дэгийн, зүйл 39bis).
5. ОУХБ-ын хурлын дэгийн 6 дугаар зүйлийг үзнэ үү.
6. Хэлэлцүүлэг болох чуулган эхлэхээс 26-аас доошгүй сарын өмнө хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад асуудал оруулах бол бол энэ журмын янз бүрийн үе шатуудын ердийн хугацааг өөрчилж богиносгосон хугацаатай хөтөлбөрийг Удирдах зөвлөл эсвэл түүний албан тушаалтнуудаар батлуулна (ОУХБ-ын Дэгийн, зүйл 38(3)).
7. Эсвэл протокол.

холбогдох Бага хурлын чуулганаас дор хаяж 18 сарын өмнө гишүүн улсын Засгийн газарт хүргүүлнэ. Гишүүн орны Засгийн газар уг тайланг хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудтай зөвлөлдөнө (ОУХБ-ын дэгийн 38(1) зүйл)⁸.

- (b) Засгийн газар саналаа холбогдох чуулган болохоос дор хаяж 11 сарын өмнө Товчоонд хүргүүлнэ (ОУХБ-ын дэгийн 38(1)-р зүйл).
- (c) Засгийн газрын санал дээр үндэслэн конвенц, зөвлөмжийн⁹ төслийг боловсруулж, Бага хурлын чуулган эхлэхээс дор хаяж дөрвөн сарын өмнө Засгийн газруудад хүргүүлнэ (ОУХБ-ын дэгийн 38(2) зүйл).
- (d) Хэрвээ асуулгыг техникийн бэлтгэл хурлаар хэлэлцсэн бол Товчоо нь Удирдах зөвлөлийн шийдвэрийн дагуу хураангуй тайлан, асуулга эсвэл техникийн бэлтгэл хурлын ажлын үндсэн дээр боловсруулсан эцсийн тайланг Засгийн газруудад хүргүүлж болно (дээр дурдсан (a) ба (b)-г үзнэ үү) (дээр дурдсан (c)-ОУХБ-ын дэгийн 38(4) зүйл).
- (e) Нэг удаагийн хэлэлцүүлгийн журмын дагуу конвенц болон зөвлөмжийг эцэслэн хэлэлцэж батлахдаа дээр дурдсан 3(h)-(j) хэсгийг дагана.

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянан үзэх

5. Хөдөлмөрийн ертөнцөд гарч буй өөрчлөлтийг тусгах, жижиг дунд бизнесийн тогтвортой байдлыг хангах, ажиллагсдын эрхийг хамгаалах зорилгоор Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянах гурван талт ажлын хэсгийг 2015 онд байгуулав¹⁰. Тус ажлын хэсэг нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 235 конвенц, зөвлөмж¹¹, тэр дундаа Далайн хөдөлмөрийн тухай 68 дугаар конвенцыг (ДХК, 2006 он)¹² хянан үзэж шийдвэрлэх үүрэгтэй. Уг ажлын хэсгээс ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлд дараах асуудлуудаар зөвлөмж өгөх юм. Үүнд¹³:

- (a) Конвенц, зөвлөмжийг хянаж үзээд тухайн конвенц, зөвлөмж өнөөгийн цаг үе, орчин нөхцөлд нийцэж байгаа болон нийцэхгүй байгаа эсэх, шинэчлэх шаардлагатай эсэхийг тодорхойлох. Шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт ангилал үүсгэх хувааж болохыг тодорхойлох.
- (b) Конвенц, зөвлөмжийн хамрах хүрээ хангалттай эсэх, эсвэл конвенц, зөвлөмжийг шинэчлэх тохиолдолд түүний хамрах хүрээ хангалттай эсэх.
- (c) Шаардлагатай тохиолдолд практик, цаг хугацааны хувьд боломжтой арга хэмжээг тодорхойлох.

Конвенц, зөвлөмжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах¹⁴

6. Конвенц, зөвлөмжид өөрчлөлт оруулах тусдаа журмыг Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэгийн 43-45 дугаар зүйлд тусгасан болно. Эдгээр заалтууд нь энэхүү гарын авлагын 3, 4 дүгээр хэсэгт тайлбарласантай үндсэндээ ижил бөгөөд практикт Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэгийн ижил зүйл, заалтыг ашигладаг.

- 8. Санал болгож буй конвенц, зөвлөмжийн талаар Засгийн газруудаас санал авахын зэрэгцээ Товчоо нь НҮБ болон бусад төрөлжсөн байгууллагуудад хандан санал болгож буй заалтууд тэдний үйл ажиллагаанд хэрхэн нөлөөлөх талаар зөвлөлдөж, тэдний гаргасан аливаа саналыг Бага хуралд Засгийн газруудын хариулттай хамт оруулна (ОУХБ-ын Дэгийн, зүйл 39bis).
- 9. Эсвэл протоколууд.
- 10. SRM TWG-ийн ажлын даалгаврыг үзнэ үү: GB.325/LILS/3.
- 11. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянах механизмын гурван талт ажлын хэсгийн анхны ажлын хөтөлбөрт багтсан баримт бичгийн тоог тус ажлын хэсгийн хоёрдугаар хуралдаанаар 231-ээс 235 болгон өөрчилсөн болохыг анхаарна уу.
- 12. GB.326/LILS/3/2.
- 13. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хянах механизмын гурван талт ажлын хэсгийн ажлын даалгаврын 9 дүгээр хэсэг.
- 14. Мөн энэхүү гарын авлагын IX бүлгийг үзнэ үү.

Конвенц, зөвлөмжийг хүчингүй болгох, цуцлах

7. Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал 85 дахь удаагийн чуулганаараа (1997 оны 6 дугаар сар) ОУХБ-ын дүрмийн нэмэлт өөрчлөлтийг баталж, дүрмийн 19 дүгээр зүйлд нэмж есдүгээр хэсгийг оруулсан болно. Мөн Бага хурлын дэгэнд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан (шинээр 11 болон 45 дугаар зүйлүүдийг оруулж өгсөн). "Конвенц нь зорилгоо биелүүлэхээ больсон эсхүл Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зорилгод хүрэхэд хувь нэмэр оруулахаа больсон бол" хуучирсан гэж үзнэ (дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 9 дэх хэсэг)¹⁵. Хүчингүй болох журам нь хүчин төгөлдөр конвенцод хамаарна. Цуцлах нь хүчин төгөлдөр бус конвенц болон зөвлөмжид хамаарна. Хүчингүй болгох, цуцлах нь ижил журамтай ба энэ нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнээс тухайн конвенц, зөвлөмжийг хассантай адил эрх зүйн нөлөөтэй¹⁶.

Хэл

8. Конвенц, зөвлөмжийн¹⁷ эх хувийг франц, англи хэл дээр батална. Гишүүн улс орны Засгийн газар хүсэлт гаргасан тохиолдолд Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо нь албан ёсны орчуулгыг хийж болох бөгөөд ингэснээр холбогдох Засгийн газраас тэдгээрийг хүчин төгөлдөр гэж үзэж болно (ОУХБ-ын бага хурлын дэгийн 42 дугаар зүйл).

Онцгой нөхцөл байдлыг харгалзан үзэх

9. Дүрмийн 19 дүгээр зүйлд мөн:

3. Нийтлэг мөрдөгдөх конвенц, зөвлөмжийг боловсруулахдаа Бага хурал цаг уур, аж үйлдвэрийн буурай хөгжил болон тухайн улсын аж үйлдвэрийн нөхцөлийг ихээхэн ялгаатай болгож буй бусад өвөрмөц нөхцөл бүхий улсуудад зохих анхаарал хандуулна. Энэ тохиолдолд Бага хурал эдгээр улсын өвөрмөц онцлогт тохирсон шаардлагатай гэж үзсэн өөрчлөлтийг санал болгоно.

Энэ зорилгоор дээрх 3, 4 дэх хэсэгт заасны дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос бэлтгэсэн хууль, хэрэгжилтийн тайлан, асуулгад Засгийн газруудыг төлөвлөж буй баримт бичгийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч болзошгүй үндэсний өвөрмөц онцлог шинж чанаруудыг тусгаж, мөн үүнийг шийдвэрлэх арга замыг санал болгохыг хүсдэг. Ажил олгогч, ажилтан, Засгийн газрыг төлөөлж буй Бага хурлын төлөөлөгчид шинэ хэм хэмжээг боловсруулах явцад үндэсний өвөрмөц онцлог байдлыг авч үзэх боломжтой.

Уян хатан байдлыг хангах

10. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний уян хатан байдлыг хангахын тулд Бага хурлаас дараах арга хэмжээг авч байна. Жишээлбэл:
 - (a) Нэр бүхий орнуудын хувьд хэм хэмжээг өөрчлөн тогтоосон заалтууд¹⁸. Энэ заалтуудыг Бага хурлаас сүүлийн үед ашиглаагүй.
 - (b) Конвенцоор суурь зарчмыг тодорхойлон, түүнийг практикт хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар дэлгэрүүлэн тайлбарласан зөвлөмж гаргах.

15. Баримт бичгийг хүчингүй болгох, цуцлах тухай асуудлыг Бага хурлын хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад оруулах журмыг тогтоосон Удирдах зөвлөлийн дэгийн 5.4 хэсгийг үзнэ үү.

16. Тодорхой баримт бичгийг хүчингүй болгох, цуцлах талаарх мэдээллийг NORMLEX -ээс үзнэ үү.

17. Мөн протоколууд.

18. Жишээ нь, зүйл 9-13, 1919 оны Ажлын цагийн (Аж үйлдвэр) тухай 1 дүгээр конвенц.

-
- (с) Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвшилцсөний үндсэн дээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээг тодорхойлоходоо нэлээд өргөн хүрээнд томъёолох, тухайлбал, нийгмийн бодлого тодорхойлох гэх мэт. Ингэснээр хөдөлмөрийн хэм хэмжээг үндэсний болон орон нутгийн онцлогт тохируулан хэрэгжүүлэх боломжийг олгодог бөгөөд хэрхэн хэрэглэх аргыг зааж өгнө. Тухайлбал, хууль тогтоомж, дүрэм журам, хамтын гэрээ, хэлэлцээр гэх мэт.
- (d) Конвенцыг бүлэг, зүйл болгон хуваадаг. Ингэснээр гишүүн улс орон тэдгээрийн аль нэгийг нэгдэж орох үедээ хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээх бөгөөд цаашдаа хууль тогтоомж, конвенцыг хэрэгжүүлэх чадавхи сайжруулсны үндсэн дээр нэмэлт зүйл, заалтуудад аажмаар нэгдэж болно¹⁹.
- (e) Конвенцыг өөр өөр хэсгүүдэд хуваадаг. Конвенцын аль хэсэгт нэгдэж орсноос хамааран хүлээх үүргийн хэмжээ, түвшин өөр өөр байна²⁰.
- (f) Жишээлбэл, нэгдэж орохоос өмнө тухайн сэдвээр хууль тогтоомж гаргаагүй эсвэл эдийн засаг, захиргааны болон эмнэлгийн дэд бүтэц хангалттай хөгжиж чадаагүй улс орнуудын хувьд тусгайлан арай доогуур тогтоосон хэм хэмжээг (заримдаа түр хугацаагаар) хүлээн зөвшөөрч болно²¹.
- (g) Тодорхой ажил мэргэжил, аж ахуйн нэгж, хүн ам тархуу суурьшсан, эсвэл хөгжлөөр хоцрогдож байгаа нутгийг оруулахгүй байх тухай заалтууд байдаг²².
- (h) Эдийн засгийн тодорхой салбарт ажиллаж буй хүмүүсийн хувьд үүрэг хариуцлагыг өөрөөр тогтоосон заалтууд²³.
- (i) Хамгийн сүүлийн үеийн анагаах ухааны судалгаа, шинжилгээг иш татсан, эсвэл сүүлийн үеийн мэдлэг, мэдээллийг ашиглах зорилго бүхий заалтууд²⁴,
- (j) Конвенцын заалтыг илүү уян хатан болгох, эсвэл хүлээх үүргийг өргөжүүлэх зорилгоор протокол батлах²⁵.
- (k) Конвенцын анхны батлагдсан хувилбарт нэгдэж орох боломж нь нээлттэй боловч, түүнд илүү орчин үеийн үүрэг хариуцлагыг тусгах замаар конвенцыг хэсэгчлэн өөрчлөх тухай зүйл заалтууд²⁶.

Конвенц, зөвлөмж ба доод хэм хэмжээ

11. ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд:

8. Бага хурлаас конвенц, зөвлөмжийг батлах, эсвэл гишүүн улс конвенцод нэгдэж орох нь тухайн конвенц, зөвлөмжид хамаарах ажилтнуудын хувьд тухайн ямар ч тохиолдолд конвенц, зөвлөмжид зааснаас илүү таатай нөхцөл олгож буй аливаа хууль, шүүхийн шийдвэр, уламжлал, хэлэлцээрийг өөрчлөх шалтгаан болохгүй.

19. Жишээ нь, Зүйл 2, 1952 оны Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 102 дугаар конвенц.

20. Жишээ нь, Зүйл 2, Хөдөлмөр эрхлэлтийн төлбөртэй үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагуудын тухай 1949 оны 96 дугаар конвенцын (Шинэчилсэн найруулга).

21. Жишээ нь, Зүйл 2, 1973 оны Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай 138 дугаар конвенц.

22. Жишээ нь, Зүйл 17, 1949 оны Цалин хөлсийг хамгаалах тухай 95 дугаар конвенц.

23. Жишээ нь, Зүйл 3, 1957 оны Долоо хоногийн амралтын (Худалдаа, албан газар) тухай 106 дугаар конвенц.

24. Жишээ нь, Удирдамж В4.1.1, 2-р хэсэг, 2006 оны Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенц, нэмэлт өөрчлөлт оруулсан байдлаар.

25. Жишээ нь, 1958 оны Тариалангийн тухай конвенцын 1982 оны протокол, 1947 оны Хөдөлмөрийн хяналтын тухай конвенцын 1995 оны протокол.

26. Жишээ нь, Зүйл 3(6) ба (7), 1992 оны Ажил олгогчийг төлбөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд ажилтнуудын нэхэмжлэлийн шаардлагыг хамгаалах тухай 173 дугаар конвенц.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх

12. Энэхүү тайлангийн гурав, дөрөвдүгээр хэсэгт тайлбарласан Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэгийн заалтуудаас гадна Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 144 дүгээр Конвенцын 5(1)(а), Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын үйл ажиллагааг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 52 дугаар Зөвлөмжийн 5(а) дугаар зүйлд Бага хурлын хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад багтсан асуудалтай холбоотой асуулгад хариулахдаа гишүүн улс орны Засгийн ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөж, Засгийн газрын өгсөн саналыг хэлэлцэх ёстой гэж заасан болно.

Цаг хугацааны дараалал – Конвенц, зөвлөмжийг батлах

(Конвенц, зөвлөмжийг хоёр удаа хэлэлцэж батлах журмыг тайлбарласан бөгөөд нэг удаагийн хэлэлцүүлэг арай хялбар байдлаар явагдана)

Хугацаа	ОУХБ-аас зохион байгуулах бэлтгэл ажил	Гишүүн орны Засгийн газраас зохион байгуулах бэлтгэл ажил
Эхний жилийн 11 дүгээр сар ба хоёр дахь жилийн 3 дугаар сар	ОУХБ-ын Удирдах зөвлөл нь асуудлыг дөрвөн жилийн дараах ОУХБ-ын бага хурлын хэлэлцэх асуудалд тусгана.	
Хоёр дахь жилийн 11-12 дугаар сар	ОУХБ-аас тухайн асуудлыг гишүүн улс хууль тогтоомж, практик амьдралд хэрхэн шийдэж буй талаар тайлан гаргаж, шинээр гаргах гэж буй конвенц, зөвлөмжийн агуулгын талаарх асуулга боловсруулж хүргүүлнэ.	Саналын талаар ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөнө. (Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэгийн 38, 39 дүгээр зүйлийг мөрдөнө. Хэрвээ Гишүүн улс ОУХБ-ын 144 дүгээр конвенцод нэгдсэн бол конвенцын зүйл заалтыг хэрэгжүүлнэ).
Гурав дахь жилийн 6 дугаар сарын 30		Асуулгын хариулт саналыг бэлдэж, 6 дугаар сарын 30-ны дотор (3 дахь жил) ОУХБ-д илгээнэ.
Дөрөв дэх жилийн 1, 2 дугаар сар	ОУХБ-аас гишүүн улсаас ирүүлсэн саналыг нэгтгэж, дүн шинжилгээ хийсэн тайланг хүргүүлнэ.	Бага хурлын хэлэлцүүлэгт байр сууриа тодорхойлон бэлтгэнэ.
Дөрөв дэх жилийн 6 дугаар сар	Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал - анхны хэлэлцүүлэг зохион байгуулна.	Техникийн хорооны ажилд оролцоно.
Дөрөв дэх жилийн 8, 9 дүгээр сар	ОУХБ анхны хэлэлцүүлгийн үндсэн дээр конвенц, зөвлөмжийн төслийг хүргүүлнэ.	Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх (Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэгийн 38, 39 дүгээр зүйлийг мөрдөнө. Хэрвээ Гишүүн улс ОУХБ-ын 144 дүгээр конвенцод нэгдсэн бол конвенцын зүйл заалтыг хэрэгжүүлнэ).
Дөрөв дэх жилийн 11 дүгээр сарын 30-аас өмнө		Саналаа ОУХБ-д 11 дүгээр сарын 30-ны (4 дэх жил) дотор илгээнэ.

Тав дах жилийн 2, 3 дугаар сар	ОУХБ конвенц, зөвлөмжийн төсөлд ирүүлсэн саналыг тусгаж боловсруулсан шинэ төслийг гишүүн улсад хүргүүлнэ.	Бага хурлын хэлэлцүүлэгт байр сууриа тодорхойлон бэлтгэнэ.
Тав дах жилийн 6 дугаар сар	Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал- хоёр дахь хэлэлцүүлэг, конвенц, зөвлөмжийг батлана.	Техникийн хорооны ажилд оролцоно.

II. Эрх бүхий байгууллагад танилцуулах

ОУХБ-ын дүрмийн дагуу хүлээх үүрэг

13. Аль ч улс орны хувьд нэгдэн орсон ОУХБ-ын конвенц нь ОУХБ-ын Ерөнхий захиралд зохих ёсоор бүртгүүлснээр хүчин төгөлдөр болно. Гэсэн хэдий ч бүх гишүүн улс орнууд конвенц, зөвлөмжийг²⁷ үндэсний эрх бүхий байгууллагадаа танилцуулах үүрэгтэй. Үүнийг ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд тодорхой заасан байна:

5. Конвенцын тухайд:

- (a) Конвенцыг нэгдэж орохоор бүх гишүүн улсад хүргүүлнэ.
- (b) Гишүүн улс орон бүр Бага хурлын чуулган дууссанаас хойш нэг жилийн дотор, хэрвээ онцгой нөхцөл байдлын улмаас чуулган дууссанаас хойш нэг жилд амжихгүй бол аль боломжтой хугацаанд, гэхдээ ямар ч тохиолдолд чуулган дууссанаас хойш 18 сараас хэтрүүлэлгүй батлагдсан конвенцыг хууль тогтоох буюу бусад арга хэмжээ авах эрх бүхий байгууллага, эсвэл байгууллагуудад хуулийн хүрээнд хүчин төгөлдөр болгох, эсвэл өөр арга хэмжээ авах зорилгоор танилцуулах үүрэг хүлээнэ,
- (c) Гишүүн улс орон нь энэхүү зүйлийн дагуу конвенцыг эрх бүхий байгууллага, байгууллагуудад танилцуулах талаар авсан арга хэмжээ, эрх бүхий гэж үзсэн байгууллага, байгууллагуудын талаарх мэдээлэл, тэдгээр эрх бүхий байгууллагуудаас авсан арга хэмжээ зэргийг Ерөнхий захиралд мэдээлнэ.

...

6. Зөвлөмжийн тухайд:

- (a) Зөвлөмжийг үндэсний хууль тогтоомж буюу бусад арга замаар хэрэгжүүлэх зорилгоор бүх гишүүн улс орнуудад хүргүүлнэ.
- (b) Гишүүн улс орон бүр Бага хурлын чуулган дууссанаас хойш нэг жилийн дотор, хэрвээ онцгой нөхцөл байдлын улмаас чуулган дууссанаас хойш нэг жилд амжихгүй бол аль боломжтой хугацаанд, гэхдээ ямар ч тохиолдолд чуулган дууссанаас хойш 18 сараас хэтрүүлэлгүй батлагдсан зөвлөмжийг хууль тогтоох буюу бусад арга хэмжээ авах эрх бүхий байгууллага буюу байгууллагуудад танилцуулах үүрэг хүлээнэ.
- (c) Гишүүн улс орон нь энэхүү зүйлийн дагуу зөвлөмжийг эрх бүхий байгууллага буюу байгууллагуудад танилцуулах талаар авсан арга хэмжээ, эрх бүхий гэж үзсэн байгууллага буюу байгууллагуудын талаарх мэдээлэл, тэдгээр эрх бүхий байгууллагуудаас авсан арга хэмжээ зэргийг Ерөнхий захиралд мэдээлнэ.

...

7. Холбооны улс орны тухайд дараах заалтуудыг мөрдөнө:

- (a) Холбооны Засгийн газраас үндсэн хуулийнхаа тогтолцооны дагуу холбооны түвшинд арга хэмжээ авах нь зүйтэй гэж үзсэн конвенц, зөвлөмжийн хувьд холбооны улс орны үүрэг нь холбооны бус гишүүн улс орны хүлээх үүрэгтэй адил байна.
- (b) Холбооны Засгийн газраас үндсэн хуулийнхаа тогтолцооны дагуу холбооны түвшинд арга хэмжээ авснаас муж улс, хошуу буюу тойргийн түвшинд арга хэмжээ авах нь зүйтэй гэж үзсэн конвенц, зөвлөмжийн хувьд холбооны улс орон дараах үүрэг хүлээнэ.

27. Мөн протоколууд, учир нь тэд хэсэгчлэн өөрчилсөн конвенц болох тул тэдгээрийг конвенцод нэгтгэх боломжтой.

- (i) Холбооны Үндсэн хууль болон холбогдох муж, хошуу буюу тойргийн үндсэн хуулийн дагуу хууль тогтоох буюу бусад арга хэмжээ авхуулах зорилгоор холбогдох муж, хошуу буюу тойргийн зохих байгууллагуудад хүргүүлэх зохих арга хэмжээг авна.
- (ii) Муж, хошуу буюу тойргийн Засгийн газрууд зөвшөөрч буй нөхцөлд конвенц, зөвлөмжийн заалтуудыг хэрэгжүүлэхэд холбооны улс орон дотооддоо зохицуулалт бүхий арга хэмжээ авахыг дэмжих зорилгоор муж, хошуу буюу тойргийн засаг захиргааны хооронд тогтмол зөвлөлдөх арга хэмжээ авна.
- (iii) Энэхүү зүйлийн дагуу конвенц, зөвлөмжийг муж, хошуу буюу тойргийн эрх бүхий байгууллага буюу байгууллагуудад танилцуулах талаар авсан арга хэмжээ, эрх бүхий гэж үзсэн байгууллага буюу байгууллагуудын талаарх мэдээлэл, тэдгээр эрх бүхий байгууллагуудаас авсан арга хэмжээ зэргийг Ерөнхий захиралд мэдээлнэ²⁸.

...

Удирдах зөвлөлийн тэмдэглэл

14. Дээр дурдсан 12 дугаар хэсэг дэх заалтуудыг дагаж мөрдөхийн тулд авсан арга хэмжээний талаар Засгийн газраас өгсөн мэдээллийг нэг мөр танилцуулах ажлыг хөнгөвчлөх үүднээс Удирдах зөвлөл нь конвенц, зөвлөмжийг эрх бүхий байгууллагад танилцуулах үүргийн талаар тэмдэглэл баталсан. Удирдах зөвлөл тэмдэглэлийн шинэчилсэн хувилбарыг 2005 оны 3 дугаар сард баталсан²⁹. Тэмдэглэлд ОУХБ-ын дүрмийн холбогдох заалтыг дурдаж, конвенцыг өргөн барих зорилго, хүлээх үүргийг тодруулж, нэмэлт мэдээлэл авах зорилгоор конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо, Бага хурлын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хорооны тайлангуудаас иш татаж оруулсан. Мөн Бага хурлаас баталсан конвенц, зөвлөмжийн баримт бичгийг үндэсний эрх бүхий байгууллагад өргөн барьж, танилцуулах үүрэгтэй холбогдуулан гурван талт зөвлөлдөх уулзалтыг хийх ёстой гэдгийг онцолсон байна. Тэмдэглэлийн агуулгыг дор дурдлаа³⁰.

I. БАРИМТ БИЧИГ ӨРГӨН БАРЬЖ ТАНИЛЦУУЛАХЫН ЗОРИЛГО, АЧ ХОЛБОГДОЛ

- (a) Баримт бичгийг өргөн барьж танилцуулахын гол зорилго нь конвенц, зөвлөмжийг үндэсний түвшинд хэрэгжүүлэх арга хэмжээг дэмжихэд оршино. Түүнчлэн, конвенц, зөвлөмжид нэгдэж орохыг дэмжих зорилготой юм.
- (b) Засгийн газар конвенц, зөвлөмжийн талаар зохистой гэж үзсэн аливаа арга хэмжээг санал болгох бүрэн эрхтэй байна. Өргөн барьж танилцуулахын зорилго нь Бага хурлаас баталсан баримт бичгийн талаар гишүүн улс бүр шуурхай бөгөөд хариуцлагатай шийдвэр гаргахад дэмжлэг үзүүлэхэд оршино.
- (c) Өргөн барьж танилцуулах үүрэг нь ОУХБ-ын олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцооны үндсэн хэсэг юм. Энэ нь Бага хурлаас баталсан баримт бичгийг эрх бүхий байгууллагад өргөн барьж, танилцуулах замаар олон нийтэд хүргэх зорилготой.
- (d) Өргөн барьж танилцуулах үүрэг нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага болон эрх бүхий байгууллагуудын хоорондын харилцааг бэхжүүлж, үндэсний түвшинд гурван талт яриа хэлэлцээг идэвхжүүлдэг.

28. Үүнээс гадна, ОУХБ-ын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн 4-р хэсэгт: “Конвенцоор зохицуулсан асуудал нь метрополитан бус газар нутгийн өөртөө засах эрхийн хүрээнд багтаж байгаа бол тэрхүү газар нутгийн олон улсын харилцааны асуудлыг хариуцдаг гишүүн улс орон холбогдох хууль тогтоомж гаргуулах буюу бусад арга хэмжээ авахуулах зорилгоор тухайн газар нутгийн Засгийн газарт конвенцыг танилцуулна...”.

29. GB.292/LILS/1(Rev.) ба GB.292/10(Rev.), Хавсралт I.

30. Эрх бүхий байгууллагад өргөн барьж танилцуулах үүргийн талаарх тэмдэглэл, ОУХБ, Женев хот, 2005 он.

II. ЭРХ БҮХИЙ БАЙГУУЛЛАГА

- (a) Эрх бүхий байгууллага гэдэг нь улс бүрийн үндсэн хуульд заасны дагуу хууль тогтоох эрх бүхий эсвэл конвенц, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх бусад арга хэмжээ авах эрх мэдэл бүхий байгууллага юм.
- (b) Эрх мэдэл бүхий үндэсний байгууллага нь ердийн үед хууль тогтоох байгууллага байна.
- (c) Гишүүн улс орны Үндсэн хуулийн дагуу хууль тогтоох эрх мэдлийг гүйцэтгэх засаглал хэрэгжүүлдэг байсан ч энэ нь ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн заалтын санаа, практикт болон Бага хурлаар баталсан баримт бичгийг хянан хэлэлцэх байгууллагаар (хэрэв байдаг бол) хэлэлцүүлэх ажлыг зохион байгуулах практиктай нийцэж байгаа юм. Эрх бүхий хурлын байгууллагаар асуудлыг хэлэлцүүлж эсвэл хурлын чуулганд мэдээлэл өгөх нь Бага хурлаас баталсан баримт бичгүүдийг хянан үзэх, хэрэгжүүлэх талаар авч хэрэгжүүлж буй арга хэмжээг сайжруулахад чухал хүчин зүйл болно. Конвенцын хувьд энэ нь нэгдэж орох шийдвэрт хүргэж болно.
- (d) Парламентын байгууллага байхгүй тохиолдолд зөвлөлдөх байгууллагад мэдээлэх нь Бага хурлаар хэлэлцсэн асуудлыг бүрэн нягтлах, хянах боломжийг олгодог. Энэ үйл явц нь өргөн барьж танилцуулах зорилгыг хангаж буй бөгөөд ингэснээр баримт бичгийг олон нийтэд нээлттэй хүргэх боломжтой болдог.

III. ХАМРАХ ХҮРЭЭ

- (a) Дүрмийн 19 дүгээр зүйлд Бага хурлаас баталсан бүх баримт бичгийг конвенц, зөвлөмжөөр ялгалгүйгээр эрх бүхий байгууллагад өргөн барьж танилцуулах үүргийг тусгасан болно.
- (b) Засгийн газрууд баримт бичгийг өргөн барьж танилцуулахдаа ямар төрлийн санал гаргах, мөн Бага хурлаас баталсан баримт бичгүүдийн үр нөлөөг хэрхэн танилцуулах бүрэн эрх чөлөөтэй. Баримт бичгийг өргөн барьж танилцуулах үүрэг нь конвенцод нэгдэж орох санал гаргах эсвэл зөвлөмжийг хүлээн авах үүрэгтэй гэсэн үг биш.

IV. ӨРГӨН БАРИХ ХЭЛБЭР

- (a) Дүрмийн 19 дүгээр зүйл нь эрх бүхий байгууллагаас шийдвэр гаргахад чиглэгдсэн тул конвенц, зөвлөмжийг эдгээр эрх бүхий байгууллагад өргөн барьж танилцуулахдаа эдгээр баримт бичгийн талаар ямар арга хэмжээ авах тухай Засгийн газрын байр суурийг илэрхийлсэн мэдэгдэл эсвэл саналыг хавсаргах ёстой.
- (b) Үүнд анхаарах ёстой гол зүйл нь: (a) конвенц, зөвлөмжийг хууль тогтоох байгууллагад өргөн барих үед эсвэл дараа нь эдгээр баримт бичгийг хүчин төгөлдөр болгохын тулд ямар арга хэмжээ авч болох, эсвэл ямар нэгэн арга хэмжээ авахгүй байх эсвэл шийдвэр гаргахыг хойшлуулах эсэхийг Засгийн газар зааж өгөх ёстой ба (b) уг асуудлыг хууль тогтоох байгууллагаар хэлэлцүүлэх ёстой.

V. ХУГАЦАА

- (a) Эрх бүхий үндэсний байгууллагуудыг олон улсын түвшинд баталсан олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний талаар хамгийн сүүлийн үеийн мэдээлэлтэй байлгахын тулд (улс орон бүрийн хувьд үндэсний түвшинд танилцуулах арга хэмжээ авах шаардлагатай байж болох юм) аль болох эрт, ямар ч тохиолдолд ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд заасан хугацаанд өргөн барьж танилцуулах ёстой.
- (b) Дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн заалтуудын дагуу Бага хурлаас баталсан бичвэрийг эрх бүхий байгууллагад өргөн барих ажлыг нэг жилийн дотор буюу онцгой тохиолдолд Бага хурлын чуулганы дууссанаас хойш 18 сараас хэтрэхгүй хугацаанд хийх ёстой. Энэ заалт нь зөвхөн холбооны бус улс оронд төдийгүй холбооны улсуудад ч хамаарна, холбооны улсуудын хувьд 18 сарын хугацаа нь зөвхөн Холбооны Засгийн газраас түүний муж,

хошуу, кантоны түвшинд арга хэмжээ авах нь зохистой гэж үзсэн конвенц, зөвлөмжийн хувьд хамаарна. Гишүүн орнууд тогтоосон хугацааг дагаж мөрдсөн эсэхийг мэдэхийн тулд Бага хурлын шийдвэрийг эрх бүхий байгууллагад танилцуулсан өдрийг Ерөнхий захиралд хүргүүлсэн мэдэгдэлд тусгах нь зүйтэй гэж Удирдах зөвлөл үздэг.

VI. ХОЛБООНЫ УЛС ОРНЫ ҮҮРЭГ

Холбооны улс орны хувьд ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 7 (b), (i) хэсгийн дагуу муж улс, хошуу буюу тойргийн түвшинд арга хэмжээ авах нь "зүйтэй" гэж үзсэн Бага хурлаар баталсан конвенц, зөвлөмжийг холбогдох муж улс, хошуу, кантоны үндсэн хуулийн дагуу хууль тогтоох буюу бусад арга хэмжээ авхуулах зорилгоор холбогдох муж, хошуу буюу тойргийн "зохих байгууллагуудад" хүргүүлэх зохих арга хэмжээг авна.

VII. ГУРВАН ТАЛТ ЗӨВЛӨЛДӨӨН

- (a) Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 144 дүгээр конвенцыг нэгдэж орсон орнуудын хувьд Бага хурлаас баталсан баримт бичгийг эрх бүхий байгууллагад өргөн барьж танилцуулахад гарсан саналын талаар үр дүнтэй зөвлөлдөөн өрнүүлэх үүрэгтэй (144 дүгээр конвенцын 5 дугаар зүйл, 1(b) хэсэг).
- (b) Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай урьдчилан зөвлөлдөх шаардлагатай. Зөвлөлдөөнийг үр дүнтэй болгохын тулд Засгийн газар эцсийн шийдвэрээ гаргахаас хангалттай хугацааны өмнө ажил олгогчдын болон ажилтны төлөөлөгчдөд саналаа илэрхийлэхэд хэрэгтэй бүх мэдээллийг хүргүүлсэн байх ёстой гэсэн үг.
- (c) 144 дүгээр конвенцыг нэгдэж ороогүй гишүүд энэхүү конвенцын холбогдох заалтууд болон Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих гурван талт зөвлөлдөөний тухай 1976 оны 152 дугаар зөвлөмжийн заалтуудаас лавлаж болно.
- (d) Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудаас шинэ баримт бичгийн талаар авах арга хэмжээний талаар өөрсдийн саналаа тусдаа мэдэгдэх шаардлагатай. Өргөн барьж танилцуулах журмыг биелүүлэх нь эрх бүх төрийн байгууллага, нийгмийн түншүүд болон парламентын гишүүдийн хоорондын яриа хэлэлцээний чухал мөч юм.

VIII. АЖИЛ ОЛГОГЧ, АЖИЛТНЫ ТӨЛӨӨЛЛИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДАЙ ХАРИЛЦАХ

- (a) Дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу эрх бүхий байгууллагад өргөн барих тухай Ерөнхий захиралд илгээсэн мэдээллийг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад мөн хүргүүлнэ.
- (b) Энэ заалт нь ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад тухайн баримт бичгүүдийн талаар авсан эсвэл авах ёстой арга хэмжээний талаар өөрийн саналыг гаргах боломжийг олгох зорилготой юм.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны журам

- 15. (a) Бага хурлаар батлагдмагц конвенц, зөвлөмжийн хуулбарыг гишүүн орны Засгийн газарт ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд заасан үүргийг нь сануулсан мэдээллийн хамт албан бичиг, эсвэл имэйл илгээнэ. Ингэхдээ Удирдах зөвлөлийн тэмдэглэлийг хавсаргана. Эдгээр баримт бичгийг мөн хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудад явуулна.

-
- (b) Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал дууссанаас хойш нэг жилийн дотор конвенцыг эрх бүхий дээд байгууллагадаа танилцуулсан тухай мэдээлэл ирүүлээгүй гишүүн улсуудад мэдээллээ хуваалцахыг хүссэн албан захидлыг дахин хүргүүлнэ.
 - (c) Бага хурлын холбогдох чуулган хаагдсанаас хойш 18 сар өнгөрч, мэдээлэл өгөөгүй хэвээр байвал дахин сануулга илгээнэ.
 - (d) Шинжээчдийн хорооны хүсэлтийн дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо нь баримт бичгийг эрх бүхий байгууллагад танилцуулсан тухай мэдээллийг хүлээн авмагц үүнд Удирдах зөвлөлийн тэмдэглэлд заасан мэдээлэл, Шинжээчдийн хорооны ажиглалт, шууд хүсэлтийн хариу болон Бага хурлын хорооны ажиглалтад өгсөн хариу зэрэг мэдээлэл багтсан эсэхийг шалгана. Хэрэв эдгээр мэдээллийг ирүүлээгүй бол Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо нь Засгийн газруудад шаардлагатай мэдээллийг илгээх хүсэлт явуулна. Харин ирүүлсэн мэдээллийг үүний дараа холбогдох хяналтын байгууллагууд шалгаж үзнэ.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх

- 16. 144 дугаар конвенцын 5 дугаар зүйлийн 1 (b), 152 дугаар зөвлөмжийн 5 (b) хэсэгт заасны дагуу конвенц, зөвлөмжийг эрх бүхий байгууллагад өргөн барьж танилцуулахтай холбогдуулан гаргах саналын талаар ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагатай зөвлөлдөх шаардлагатай гэж заасан байдаг. Удирдах зөвлөлийн тэмдэглэлийн шинэчилсэн хувилбарын төгсгөлд байгаа асуулгын V хэсэгт холбогдох Засгийн газрыг урьдчилсан зөвлөлдөх хэлэлцүүлэг хийсэн эсэх, хэрэв боломжтой бол эдгээр хэлэлцүүлгийн талаарх мэдээлэл болон ямар хүрээнд хийсэн талаарх мэдээлэл ирүүлэхийг хүсдэг.

Төлөөллийн байгууллагуудтай харилцах, тэдний санал, байр суурь

- 17. Дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт бүх Засгийн газрыг 19 дүгээр зүйлд заасан мэдээллийг хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудад илгээхээр заасан. Цаашилбал, Удирдах зөвлөлийн тэмдэглэлийн төгсгөлд байгаа асуулгын VI хэсгийн дагуу Засгийн газрууд энэ мэдээллийг ямар байгууллагуудтай хуваалцсан талаарх мэдээллийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд мэдэгдэх ёстой. Олон улсын хөдөлмөрийн конвенц, зөвлөмжийг эрх бүхий дээд байгууллагадаа танилцуулах тухай журамд заасны дагуу эрх бүхий дээд байгууллагадаа танилцуулсан, эсвэл танилцуулах гэж байгаа конвенц, зөвлөмжийн талаар ажилтан, ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаас санал, дүгнэлт ирүүлсэн бол уг мэдээллийг хамтад нь ирүүлнэ.

Нэгдсэн тайлан

- 18. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт 19 дүгээр зүйлд заасан мэдээллийн нэгдсэн тайланг Бага хурлын дараагийн чуулганд танилцуулахаар заасан. Эдгээр хураангуйг Тайлан III (А хэсэг)-н Хавсралт IV, V, VI-аас үзнэ үү.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос үзүүлэх дэмжлэг

- 19. Засгийн газар болон ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага хүсэлт гаргасан тохиолдолд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос бусад улс орнууд конвенц, зөвлөмжийг эрх бүхий дээд байгууллагадаа танилцуулах тухай үүргээ хэрхэн биелүүлж буй талаарх мэдээлэл болон загвар баримт бичгүүдийг хуваалцаж болно.

Цаг хугацааны дараалал – Конвенц, протокол, зөвлөмжийг эрх бүхий байгууллагад танилцуулах

Хугацаа	ОУХБ-аас авах арга хэмжээ	Гишүүн улс орны Засгийн газрын авах арга хэмжээ
8 дугаар сар	ОУХБ-аас шинээр баталсан хэм хэмжээг эрх бүхий байгууллагад танилцуулах тухай Удирдах зөвлөлийн журмын хамт хүргүүлнэ.	Батлагдсан конвенц, зөвлөмжийг судалж, үндэсний хууль тогтоомж, практиктай харьцуулна. 144 дүгээр конвенцод нэгдсэн гишүүн улс: эрх бүхий байгууллагад танилцуулах саналын талаар ажил олгогчийн болон ажилтны төлөөллийн байгууллагатай зөвлөлдөнө. Конвенцод нэгдэж орох боломжийн талаарх байр суурь, санал, цаашид хэрэгжүүлэх үндэсний арга хэмжээний (хэрэв шаардлагатай бол) талаарх мэдээллийг нэгтгэсэн баримт бичиг бэлтгэнэ.
Дараа жилийн 6 дугаар сар (эсвэл онцгой тохиолдолд 12 дугаар сар) гэхэд		Ирэх оны 6 дугаар сар (эсвэл онцгой тохиолдолд 12 дугаар сар) гэхэд хууль тогтоох эрх бүхий байгууллагад танилцуулахаар өргөн барина. Конвенц, зөвлөмжийг эрх бүхий байгууллагад танилцуулахаар өргөн барих талаар авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаар Удирдах зөвлөлийн журмын дагуу ОУХБ-д мэдээлэх. Хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад илгээнэ.

III. Конвенцод нэгдэж орох, үүрэг хүлээх

Журам

20. Дүрмийн 19 дүгээр зүйлд:

5.

...

(d) Гишүүн орон нь холбогдох эрх бүхий байгууллага буюу байгууллагуудын зөвшөөрлийг авсан бол Ерөнхий захиралд уг конвенцыг албан ёсоор нэгдэж орох тухайгаа мэдэгдэж, конвенцын заалтуудыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд шаардагдах арга хэмжээг авна.

Нэгдэж орсон талаар мэдэгдэх³¹

21. Дүрэмд нэгдэж орсон талаар мэдэгдэхэд ямар төрлийн баримт бичиг, формат ашиглах талаар ямар нэгэн тодорхой шаардлага тавиагүй. Улс орон бүр өөрийн үндсэн хууль, хэрэгжүүлэх практиктай байдаг учраас нэгдэж орох асуудал орон бүрд харилцан адилгүй байдаг. Хэдий тийм боловч нэгдэж орсон конвенцыг бүртгүүлэхийн тулд нэгдэж орох тухай шийдвэрт дараах зүйлсийг тусгах ёстой. Үүнд:

(a) Нэгдэж орж буй конвенцыг тодорхой заах,

(b) Тухайн улсыг төлөөлөх эрх бүхий этгээдийн (Төрийн тэргүүн, Ерөнхий сайд, Гадаад харилцаа эсвэл хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан сайд гэх мэт) гарын үсэг зурсан эх баримт бичиг (цаасан дээр, факс эсвэл хуулбар биш) байх,

(c) Тухайн улс холбогдох конвенцыг дагаж мөрдөнө гэсэн Засгийн газрын санааг тодорхой оруулж, ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 5(d) хэсгийг тусгайлан дурдсанаар конвенцын заалтыг биелүүлэх үүрэг хүлээнэ.

Нэгдэж орохыг соёрхон баталсан баримт бичгийг ОУХБ-ын Ерөнхий захиралд хаяглан хүргүүлнэ. Ингэснээр гишүүн улсын хувьд конвенцоор дамжуулан олон улсын эрх зүйд нэгдэж орсон нь хүчин төгөлдөр болно. Эс бөгөөс, конвенцыг дотоодын эрх зүйн тогтолцооны хүрээнд нэгдэж орсон гэж үзэх боловч, энэ нь олон улсын эрх зүйн тогтолцоонд хүчин төгөлдөр бус байна. Иймд нэгдэж орсныг соёрхон баталсан баримт бичигт дараах мэдэгдлийг оруулна: "... Улсын Засгийн газар үүгээр ... конвенцыг соёрхон баталж ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 5(d) хэсэгт заасны дагуу үүрэг хүлээж байна".

Нэгдэж орсон тухай шийдвэрт заавал тусгах, эсвэл хавсаргах мэдэгдэл

22. Хэд хэдэн конвенцод нэгдэж орох тухай шийдвэрт, эсвэл түүний дагалдах баримт бичигт тусгайлан мэдэгдэл хавсаргана. Хэрэв ийм мэдэгдлийг Товчоо хүлээж аваагүй бол нэгдэж орох баримт бичгийг бүртгэх боломжгүй. Зарим тохиолдолд, энэхүү мэдэгдэлд конвенцын хүрээнд хүлээх үүргийн цар хэмжээг тодорхойлж өгдөг ба өөр бусад нарийвчилсан заалтуудыг оруулж болно. Энэ тохиолдолд нэгдэж орох тухай баримт бичгийг бэлтгэх явцдаа мэдэгдлийг сайтар боловсруулж, нэгдэж орсон тухай баримт бичигтээ тусгах, эсвэл хавсаргаж болно. Нэгдэж орохдоо тусгай мэдэгдэл хийх шаардлагатай дараах конвенц байна:

(i) Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц - 2(b) дугаар зүйл,

31. Жишиг баримт бичгийн загварыг Хавсралт I-ээс үзнэ үү.

- (ii) Цацраг туяанаас хамгаалах тухай 1960 оны 115 дугаар конвенц –3 дугаар зүйл, хэсэг 3(с),
- (iii) Нийгмийн хамгааллын эрх тэгш байдлын тухай 1962 оны 118 дугаар конвенц –2 дугаар зүйл, 3 дах хэсэг³²,
- (iv) 1965 оны Газар доор буюу уурхайд ажиллагсдын насны доод хязгаарын тухай 123 дугаар конвенц –2 дугаар зүйл, 2 дахь хэсэг,
- (v) Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны, өндөр насны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн тухай 1964 оны 128 дүгээр конвенц –2 дугаар зүйл, 2 дахь хэсэг,
- (vi) Цалинтай амралтын тухай (хянан өөрчилсөн) 1970 оны 132 дугаар конвенц – 3 дугаар зүйл, 2 ба 3 дах хэсэг, мөн 15 дугаар зүйл, 2 дахь хэсэг,
- (vii) Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц – 2 дугаар зүйл,
- (viii) Хөдөлмөрийн статистикийн тухай 1985 оны 160 дугаар конвенц –16 дугаар зүйл, 2 дахь хэсэг,
- (ix) Ажил олгогчийг төлбөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд ажилчдын нэхэмжлэлийн шаардлагыг хамгаалах тухай 1992 оны 173 дугаар конвенц – 3 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
- (x) Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц – 4 дүгээр зүйл, 2 дахь хэсэг,
- (xi) Далай дахь хөдөлмөрийн тухай 2006 оны конвенц (нэмэлт өөрчлөлт оруулсан) – Стандарт А4.5, 10 дахь хэсэг.

Нэгдэж орсон тухай баримт бичигт тусгаж, хавсаргах мэдэгдэл (сонголтоор)

23. Конвенц (протоколд) нэгдэн орж буй гишүүн улс уг конвенц, протоколд зөвшөөрсөн хөнгөлөлт, өөрчлөлтийг ашиглах тухайгаа мэдэгдэнэ. Ийм тохиолдолд энэ мэдэгдлийг нэгдэж орох баримт бичигт хавсаргасан байх ёстой. Хэрэв Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо нь нэгдэж орох баримт бичгийг ямар нэгэн нөхцөл заасан мэдэгдэлгүйгээр хүлээж авсан бол нэгдэж орох бичгийг байгаа байдлаар нь зохих журмын дагуу бүртгэх ба ингэснээр гишүүн улс аливаа хөнгөлөлт, өөрчлөлтийг ашиглах боломжгүй болно. Хөнгөлөлт, өөрчлөлтийг ашиглах боломжтой конвенцууд:

- (i) Хүүхэд, өсвөр үеийнхнийг үйлдвэрт ажиллахад тохиромжтой эсэхийг тогтоох зорилгоор эмнэлгийн үзлэг хийх тухай 1946 оны 77 дугаар конвенц –9 дүгээр зүйл, 1 дэх хэсэг,
- (ii) Хүүхэд, өсвөр үеийнхнийг аж үйлдвэрлэлийн бус ажилд ажиллахад тохиромжтой эсэхийг тогтоох зорилгоор эмнэлгийн үзлэг хийх тухай 1946 оны 78 дугаар конвенц - 9 дүгээр зүйл, 1 дэх хэсэг,
- (iii) Хүүхэд, өсвөр үеийнхнийг аж үйлдвэрлэлийн бус ажилд шөнийн цагаар ажиллахыг хязгаарлах тухай 1946 оны 79 дүгээр конвенц, – 7 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
- (iv) Аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц - 25 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг, 1995 оны протокол – 2 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,

32. (а) Гишүүн улс орон энэхүү конвенцыг нэгдэж орохдоо мөн 2 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн нөхцөлийн баталгаа гаргаж байгааг Товчоонд мэдэгдэх буюу конвенцын үүргийг хүлээн зөвшөөрч байгаа нийгмийн хамгааллын салбарт эсвэл салбаруудад "өөрийн нутаг дэвсгэр дэх өөрийн иргэдэд хамаарах хууль тогтоомжийг үр дүнтэй хэрэгжүүлж байгаа" гэдгийг баталгаажуулна. 2 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт заасан нэмэлт үүрэг хүлээж авах тухай мэдэгдэлд ч үүнтэй адил баталгаа гаргаж өгөх ёстой. (б) 2 дугаар зүйлийн 6 (а) эсвэл (б) хэсэгт заасан төрлийн тэтгэмж үзүүлэх тухай хууль тогтоомжтой аливаа нийгмийн хамгааллын салбарын хувьд конвенцын үүргийг хүлээн зөвшөөрч буй гишүүн улс орон бүр нэгдэж орох үед ийм тэтгэмжийг заасан мэдэгдлийг Товчоонд хүргэх ёстой. 2 дугаар зүйлийн 7 дахь хэсгийн дагуу, 2 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт заасан конвенцын үүргийг хүлээн зөвшөөрсөн тухай дараагийн мэдэгдэл гаргах үед эсвэл холбогдох хууль тогтоомж батлагдсанаас хойш гурван сарын дотор үүнтэй адил мэдэгдэл хийх ёстой. Хэдийгээр ийм мэдэгдэл заавал хийх ёстой боловч тэд мэдээлэл өгөх зорилготой бөгөөд хийгээгүй тохиолдолд нэгдэж орсон тухай баримт бичиг, мэдэгдлийг хүчингүй болгохгүй.

-
- (v) Хүүхэд, өсвөр үеийнхнийг аж үйлдвэрт шөнийн цагаар ажиллах тухай 1948 оны 90 дүгээр конвенц (хянан өөрчилсөн) - 7 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
 - (vi) Хөдөлмөр эрхлэх зорилгоор шилжин суурьших тухай (хянан өөрчилсөн) 1949 оны 97 дугаар конвенц – 14 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
 - (vii) Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц - 3 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
 - (viii) Долоо хоногийн амралтын (худалдаа, албан газар) тухай 1957 оны 106 дугаар конвенц - 3 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
 - (ix) (a) Тариалалтын тухай 1958 оны 110 дугаар конвенц - 3 дугаар зүйл, 1(b) дэх хэсэг, (b) 110 дугаар конвенцын протокол - 1 дүгээр зүйл,
 - (x) Машин механизм хамгаалах тухай 1963 оны 119 дүгээр конвенц - 17 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
 - (xi) Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр тэтгэмжийн тухай 1964 оны 121 дүгээр конвенц - 2 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг, 3 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
 - (xii) Хөгжлийн бэрхшээлтэй, өндөр насны ба тэжээгчээ алдсаны тэтгэмжийн тухай 1967 оны 128 дугаар конвенц - 4 дүгээр зүйл, 1 дэх хэсэг, 38 дугаар зүйл ба 39 дүгээр зүйл,
 - (xiii) Эмнэлгийн тусламж, өвчний тэтгэмжийн тухай 1969 оны 130 дугаар конвенц - 2 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг, 3 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг, 4 дүгээр зүйл, 1 дэх хэсэг,
 - (xiv) Ажилд авах насны доод хязгаарын тухай 1973 оны 138 дугаар конвенц – 5 дугаар зүйл, 2 дахь хэсэг,
 - (xv) Цагаач ажилчдын тухай 1975 оны 143 дугаар конвенц (Нэмэлт заалтууд) - 16 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,
 - (xvi) Үйлдвэрлэлийн орчин (агаарын бохирдол, дуу чимээ, доргио чичиргээ)-ны тухай 1977 оны 148 дугаар конвенц - 2 дугаар зүйл,
 - (xvii) Зам тээврийн ажилчдын ажил, амралтын тухай 1979 оны 153 дугаар конвенц - 9 дүгээр зүйл, 2 дахь хэсэг,
 - (xviii) Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлээс хамгаалах тухай 1988 оны 168 дугаар конвенц- 4 дүгээр зүйл, 1 дэх хэсэг, 5 дугаар зүйл, 1 ба 2 дахь хэсэг,
 - (xix) Ажил олгогчийг төлбөрийн чадваргүй болсон тохиолдолд ажилчдын нэхэмжлэлийн шаардлагыг хамгаалах тухай 1992 оны 173 дугаар конвенц - 3 дугаар зүйл, 3 дахь хэсэг,
 - (xx) Далайчдын биеийн байцаалтын тухай (шинэчилсэн) 2003 оны 185 дугаар конвенц - 9 дүгээр зүйл.

Конвенцын хамрах хүрээний талаарх мэдэгдэл (сонголтоор)

24. Дээр дурдсан 21, 22 дугаар зүйлд дурдсан бүх тохиолдолд конвенцын хэрэглээний хамрах хүрээг хязгаарлах сонголтыг хийсэн гишүүн улс орон энэхүү хязгаарлалтыг дараа нь өөрчилж, хүчингүй болгож, эсвэл цуцалж болно. Үүнийг конвенц бүрд зааснаар Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу нэмэлт мэдэгдэл, татгалзах мэдэгдэл хийх замаар гүйцэтгэнэ. Үүнээс гадна, холбогдох улс орон нь конвенцыг нэгдэж орох үед эсвэл дараа нь аль ч үед конвенцын хамрах хүрээг өргөтгөх мэдэгдэл хийж болох тухай доорх баримт бичигт тусгасан болно³³:

- (i) Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенц - 5 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг,

33. Энэ нь гишүүн улс орны шийдвэр нь албан ёсны мэдэгдэл хийгээгүй ч конвенцын үүргийг өргөжүүлэх нөлөөтэй байж болох тохиолдлыг оруулаагүй, тухайлбал 111 дүгээр конвенцын 1 дүгээр зүйл, 1(б) хэсэгт тийм байдаг.

-
- (ii) Далайчдын жил тутмын цалинтай амрах амралтын тухай 1976 оны 146 дугаар конвенц - 2 дугаар зүйл, 4, 5 ба 6 дахь хэсэг,
 - (iii) Хөдөлмөрийн нөхцөлийн (зочид буудал, зоогийн газар) тухай 1991 оны 172 дугаар конвенц - 1 дүгээр зүйл, 2 ба 3 дахь хэсэг,
 - (iv) Худалдааны тээвэрлэлтийн тухай (суурь стандарт) 1976 оны 147 дугаар конвенцын 1996 оны протокол - 3 дугаар зүйл,
 - (v) Уурхайн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1995 оны 176 дугаар конвенц - 2 дугаар зүйл,
 - (vi) Хөдөлмөр эрхлэлтийн хувийн албадын тухай 1997 оны 181 дүгээр конвенц - 2 дугаар зүйл, 5 дахь хэсэг,
 - (vii) Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц - 2 дугаар зүйл, 3 дахь хэсэг,
 - (viii) Хөдөө аж ахуй дахь аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 2001 оны 184 дүгээр конвенц - 3 дугаар зүйл,
 - (ix) Загас агнуурын салбар дахь хөдөлмөрийн тухай 2007 оны 188 дугаар конвенц - 3 дугаар зүйл.

Протоколд нэгдэх

25. Протокол бол конвенцыг хэсэгчлэн шинэчилж байгаа баримт бичиг юм. Иймд тухайн хамаарал бүхий конвенцод нэгдэж орсон, нэгдэн орж байгаа, улмаар түүнийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн гишүүн улс орнуудын хувьд протоколд нэгдэж орох боломж нээлттэй. Конвенцыг хэрэгжүүлэхэд уян хатан байдал олгож байгаа хоёр протокол байна. Эдгээр нь:

- (i) P089 – Аж үйлдвэрт эмэгтэйчүүд шөнө ажиллахыг хориглосон 1948 оны конвенцын 1990 оны протокол,
- (ii) P110 – Тариалангийн тухай 1958 оны конвенцын 1982 оны протокол.

Харин конвенцоор хүлээх үүргийг өргөжүүлж байгаа дөрвөн протокол байна. Тэдгээр нь:

- (iii) P081 – Аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцын 1995 оны протокол,
- (iv) P147 – Худалдааны тээвэрлэлтийн тухай (суурь стандарт) 1976 оны конвенцын 1996 оны протокол,
- (v) P155 – Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1981 оны конвенцын 2002 оны протокол,
- (vi) P029 – Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны конвенцын 2014 оны протокол.

Конвенцод заагаагүй нөхцөл, хязгаарлалтыг хүлээн зөвшөөрөхгүй тухай

26. Конвенцод уян хатан байдлыг хангасан төрөл бүрийн заалтууд оруулдаг (дээр дурдсан 8, 9-р хэсгийг үзнэ үү) бөгөөд конвенцод нэгдэж орж буй орнуудад нэгдэж орох үедээ хүлээсэн үүргээ хязгаарлах эсвэл тодорхой нөхцөл тавих боломжийг олгодог (21-24 дэх хэсэг). Гэсэн хэдий ч тусгайлан зааснаас өөрөөр конвенцын үүрэг хариуцлагад ямар нэгэн хязгаарлалт тавих боломжгүй (өөрөөр хэлбэл ямар ч нөхцөл тавихгүй).

Нэгдэж орсон, үүрэг хүлээж эхэлснийг бүртгэх тухай

27. Бүх конвенцын төгсгөлийн заалтад гишүүн улс конвенцод нэгдэж орж буй тухай баримт бичгийг Ерөнхий захиралд бүртгүүлэх, гишүүн улсад мэдэгдэх, Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрмийн 102 дугаар зүйлд заасны дагуу НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад бүртгүүлэхээр хүргүүлэх тухай заасан байдаг. Бүх нэгдэж орох баримт бичгийг Удирдах зөвлөлд мэдэгдэж, Албан ёсны эмхэтгэлд нийтлэн гишүүн улсад мэдээлдэг. Дээр

дурдсан 21-24 дүгээр зүйлд заасан үүргийг хүлээн зөвшөөрсөн эсвэл өөрчилсөн мэдэгдэл болон бусад актыг үүнтэй адил аргаар бүртгүүлнэ.

Хүчин төгөлдөр болох

28. Конвенц бүр хэрхэн хүчин төгөлдөр болох тухай заалттай. Ихэнх тохиолдолд, 1928 оноос хойших конвенцуудын хувьд хоёр улс нэгдэж орсноо бүртгүүлснээс хойш 12 сарын дараа хүчин төгөлдөр болдог. Үүний дараа гишүүн улсууд нэгдэж орсон тухайгаа албан ёсоор бүртгүүлснээс хойш 12 сарын дараа хүчин төгөлдөр болно. Далайн болон хэд хэдэн бусад конвенцод арай өөрөөр зохицуулсан байдаг. Жишээлбэл, 2006 оны Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенц хүчин төгөлдөр болохын тулд дэлхийн усан онгоцны нийт жингийн 33 хувийг эзэлдэг 30-аас доошгүй гишүүн орон нэгдэж орох ёстой байв. Конвенц хүчин төгөлдөр болтол олон улсын эрх зүйд нөлөө үзүүлэхгүй.

Конвенцыг хэрэгжүүлэх үүрэг

29. Гишүүн улс нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 5 (d) хэсэгт заасны дагуу нэгдэж орсон конвенцын "заалтуудыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд шаардагдах арга хэмжээг авна" гэсэн үүрэг хүлээдэг³⁴. Энэ нь нэгдэж орсон гэрээний хэрэгжилтийг практикт хангах, ингэхдээ тэдгээрийг хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусгаж, үндэсний практикт нийцүүлэн бусад баримт бичгийг (шүүхийн шийдвэр, арбитрын шийдвэр, хамтын гэрээ гэх мэт) нийцүүлэн боловсруулахыг хэлнэ.

Дотоодын хууль тогтоомжид тусгах

30. Зарим улс орны Үндсэн хуулиар нэгдэж орсон конвенц нь дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчлэх тухай заалт байдаг. Энэ тохиолдолд ч тодорхой арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Үүнд:

- (a) Конвенцын заалтууд болон үндэсний хууль тогтоомж, практик хоорондын аливаа зөрүүг арилгах.
- (b) Конвенцын бие даан хэрэгжих боломжгүй аливаа заалтыг (жишээлбэл, тухайн асуудлыг үндэсний хууль тогтоомж, дүрэм журамд зааж өгөх эсвэл эрх бүхий байгууллагаас тогтоох эсвэл захиргааны тусгай зохицуулалт шаарддаг заалтууд) хэрэгжүүлэх.
- (c) Шаардлагатай гэж үзсэн тохиолдолд шийтгэл ноогдуулахаар зааж өгөх.
- (d) Бүх оролцогч хувь хүмүүс, эрх бүхий байгууллагуудад (жишээлбэл ажил олгогч, ажилчид, хөдөлмөрийн байцаагчид, шүүх, трибунал, захиргааны бусад байгууллагууд) конвенцыг дотоод хууль тогтоомжид тусгасан тухай мэдээлэх, шаардлагатай бол удирдамж өгөх.

Ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудтай зөвлөлдөх

31. 152 дугаар зөвлөмжийн 5(c) хэсэгт, ялангуяа конвенц, протоколд нэгдэж орсны дараа үндэсний практикт нийцүүлэн ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын төлөөлөгчидтэй конвенцыг хэрэгжүүлэхийн тулд хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах, бусад арга хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар зөвлөлдөх тухай заасан. Энэ нь ялангуяа ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөх ба хамтран ажиллах тухай заалтуудыг хэрэгжүүлэх тухай юм.

34. Мөн ОУХБ-ын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу тайлагнах үүргийг үзнэ үү (доорх 35-46-р хэсэг). Нэгдэж орсон конвенцын дагуу хүлээсэн үүргээ цуцлах тухайд 79-83 дахь хэсгийг үзнэ үү.

Конвенцыг нийслэл хотын бус статустай газар нутагт хэрэглэх

32. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 35 дугаар зүйлд гишүүн улс нь нийслэл хотын бус (метрополитан бус) газар нутгийнхаа олон улсын харилцааг хариуцдаг бол нэгдэж орсон конвенцыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээхээр мэдэгдэл гаргана.

ОУХБ-ын гишүүнээс татгалзах

33. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 1 дүгээр зүйлийн 5 дахь хэсэгт (сүүлийн өгүүлбэр) дараах байдлаар заасан:

..... Гишүүн улс орон олон улсын хөдөлмөрийн аливаа конвенцыг нэгдэж орсон бол гишүүнээс гарах явдал нь түүний уг конвенцын дагуу хүлээсэн болон түүнтэй хамааралтай бүхий л үүрэг цаашид ч хэвээр үргэлжлэхэд нөлөөлөхгүй.

Нэгдэж орсон тухай мэдээлэл

34. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын товчооны вэбсайт NORMLEX мэдээллийн сангаас конвенц зөвлөмжид нэгдэж орсон, цуцалсан тухай мэдээллийг тогтмол шинэчилдэг.

IV. Нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн тайлан

Тайлагнах үүрэг

35. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлд³⁵:

Нэгдэн орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаарх жилийн тайланг гишүүн улс бүр өөрийн нэгдэн орсон конвенцын заалтуудыг хэрэгжүүлэхэд авсан арга хэмжээнийхээ талаар тайлагнаж Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд ирүүлнэ. Тайланг Удирдах зөвлөлөөс заасан хэлбэрээр, шаардсан мэдээллийг тусгаж хүргүүлнэ.

Тайлагнах тогтолцоо

36. Олон жилийн туршид³⁶ Удирдах зөвлөл Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу гаргах жилийн тайланг ирүүлэхэд дараах зохицуулалтыг оруулсан. Үүнд:

(а) Тайлангийн төрөл. ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс баталсан тайлангийн маягтын дагуу боловсруулсан дэлгэрэнгүй тайланг дараах тохиолдолд бэлтгэж ирүүлэх шаардлагатай. Үүнд³⁷:

(I) Тухайн улсын хувьд конвенц хүчин төгөлдөр болсноос хойш дараагийн жил гаргах анхны тайланд,

(II) Хэрэв нэгдэж орсон конвенцыг хэрэгжүүлэхэд мэдэгдэхүйц өөрчлөлт гарсан (жишээлбэл, шинэ хууль тогтоомж баталсан эсвэл конвенцыг хэрэглэхэд нөлөөлөх бусад өөрчлөлтүүд гарсан) бол гишүүн улсын санаачилгаар ба

(III) Хяналтын байгууллагуудаас, тухайлбал конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо (ажиглалт, шууд хүсэлтэд оруулсан тайлбараар)³⁸ эсвэл Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хорооноос тусгайлан шаардсан тохиолдолд (дүгнэлтээ батлах үед).

*Дэлгэрэнгүй тайлан гаргахаас бусад тохиолдолд Удирдах зөвлөлийн 2018 оны 11 дүгээр сарын хуралдаанаар баталсан хялбаршуулсан тайлангийн маягтын дагуу хялбаршуулсан тайланг гаргаж болно (GB.334/INS/5-н хавсралт II-ыг үзнэ үү)*³⁹.

(б) *Тайлангийн мөчлөг*⁴⁰. Тайланг тодорхой давтамжтайгаар хүргүүлэх боловч хяналтын байгууллагууд ердийн тайлагнах мөчлөгөөс бусад үед тайланг шаардаж болно:

(i) *Гурван жилийн мөчлөг. Суурь буюу засаглалын конвенц* гэж тооцогддог дараах 12 конвенцын хэрэгжилтийн тайланг гурван жил тутамд хүргүүлнэ⁴¹.

35 22 дугаар зүйлд заасан нэгдэж орсон конвенцын хэрэглээний талаар тайлагнах үүрэг нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд мэдээлэл (статистик, хөдөлмөрийн хяналтын тайлан гэх мэт) тогтмол өгөхийг шаардсан конвенцуудад заасан бусад үүрэг хариуцлагаас ялгаатай юм. Конвенц бүрийн дагуу хүлээсэн үүрэг нь хоорондоо хамааралгүй бөгөөд энд тайлбарласан 22 дугаар зүйлийн тайлагнах тогтолцооны өөрчлөлт түүнд нөлөөлөхгүй.

36 Тайлангийн тогтолцооны талаарх хамгийн сүүлийн Удирдах зөвлөлийн шийдвэрийг 2018 оны 11 дүгээр сард баталсан (GB.334/INS/5 ба GB.332/INS/5(Rev.), мөн GB.334/INS/PV, 288 дахь хэсгийг үзнэ үү). Өмнөх шийдвэрүүдийн талаар: GB.310/LILS/3/2 and GB.310/11/2(Rev.) (2011 он), GB.298/LILS/4 ба GB.298/9(Rev.) (2007 он), мөн GB.282/LILS/5, GB.282/8/2 ба GB.283/LILS/6 (2001 ба 2002 он).

37 Дэлгэрэнгүй тайлангийн агуулгын хувьд доорх 37 дахь хэсгийг үзнэ үү.

38 Конвенц ба зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хорооны тайлан, Тайлан III (А хэсэг), Ерөнхий тайлан, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 108 дугаар (Зуун жилийн) чуулган, Женев хот, 2019 он, 75–79 дэх хэсэг.

39 Хялбаршуулсан тайлангийн агуулгын талаар доорх 38 дахь хэсгийг үзнэ үү.

40 Хавсралт II-ыг үзнэ үү (2018 оны 11 дүгээр сард баталсан тайлангийн мөчлөг).

41 Удирдах зөвлөл гурван жил тутамд тайлан гаргах шаардлагатай конвенцуудын жагсаалтыг үе үе хянан үзэж болно.

Суурь конвенц:

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн тухай: 87, 98 дугаар конвенц,
- Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай: 29 дүгээр конвенц, түүний протокол, 105 дугаар конвенц,
- Эрх тэгш боломж, эрх тэгш хандах тухай: 100, 111 дүгээр конвенц,
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тухай: 138, 182 дугаар конвенц.

Засаглалын конвенц:

- Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлогын тухай: 122 дугаар конвенц,
- Хөдөлмөрийн хяналтын тухай: 81 дүгээр конвенц ба түүний протокол, 129 дүгээр конвенц,
- Гурван талт зөвлөлдөөний тухай: 144 дүгээр конвенц.

(ii) *Зургаан жилийн мөчлөг.* Бусад конвенцыг агуулгаар нь багцлан зургаан жил тутамд тайлагнах үүрэгтэй:

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө (хөдөө аж ахуй, метрополитан бус нутаг дэвсгэр)-ний тухай: 11, 84, 141 дүгээр конвенц,
- Үйлдвэрлэлийн харилцааны тухай: 135, 151, 154 дүгээр конвенц,
- Хүүхэд, залуучуудыг хамгаалах тухай: 5, 6, 10, 33, 59, 77, 78, 79, 90, 123, 124 дүгээр конвенц,
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай: 2, 88, 96, 159, 181 дүгээр конвенц,
- Мэргэжлийн чиг баримжаа ба сургалт (ур чадвар)-ын тухай: 140, 142 дугаар конвенц,,
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн аюулгүй байдлын тухай: 158 дугаар конвенц,
- Нийгмийн бодлогын тухай: 82, 94, 117 дугаар конвенц,
- Цалин хөлсний тухай : 26, 95, 99, 131, 173 дугаар конвенц,
- Ажлын цагийн тухай: 1, 14, 30, 47, 52, 89, 101, 106, 132, 153, 171, 175 дугаар конвенц,
- Гэр бүлтэй ажиллагсдын тухай: 156 дугаар конвенц,
- Цагаач ажиллагсдын тухай: 97 ба 143 дугаар конвенц,
- Хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай: 13, 45, 62, 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 170, 174, 176, 184, 187 дугаар конвенц,
- Нийгмийн хамгааллын тухай: 12, 17, 18, 19, 24, 25, 42, 102, 118, 121, 128, 130, 157, 168 дугаар конвенц,
- Эхчүүдийн хамгааллын тухай: 3, 103, 183 дугаар конвенц,
- Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай: 63, 85, 150 ба 160 дугаар конвенц,
- Далайчдын тухай: 7, 8, 9, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 71, 73, 74, 92, 108, 133, 134, 145, 146, 147, 163, 164, 165, 166, 178, 179, 180, 185 дугаар конвенц ба Далайн хөдөлмөрийн конвенц,
- Загасчдын тухай : 112, 113, 114, 125, 126, 188 дугаар конвенц,
- Усан боомтын ажиллагсдын тухай: 27, 32, 137, 152 дугаар конвенц,
- Уугуул иргэд болон овгийн хүмүүсийн тухай: 107 ба 169 дүгээр конвенц,
- Ажиллагсдын бусад тодорхой ангиллын тухай: 110, 149, 172, 177, 189 дүгээр конвенц.

(iii) *Тогтмол бус тайлан.* Дараах тохиолдолд нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаар тогтмол тайлагналтын мөчлөгөөс үл хамааран ямар ч үед тайлагнаж болно.

Үүнд:

- Шинжээчдийн хороо (ажиглалт, шууд хүсэлтийн дагуу)⁴², эсвэл Бага хурлын хороо (дүгнэлтээ баглах үед) хүсэлт гаргасан бол,
 - Удирдах зөвлөлийн хүсэлтээр дүрмийн 24, 26 дугаар зүйлд заасны дагуу эсвэл Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний хороонд дуудагдсан үед⁴³,
 - Хуваарийн дагуу тайлан ирүүлээгүй эсвэл хяналтын байгууллагаас өгсөн саналд хариу өгөөгүй тохиолдолд (тайлагнах үүргийн биелэлтийг Шинжээчдийн хороо болон Бага хурлын хороо хянадаг бөгөөд тайлан, мэдээлэл өгөөгүй нь дор 38 дахь хэсэгт тайлбарласны дагуу хяналтын байгууллагууд нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийг шалгахгүй байх үндэслэл болохгүй).
- (a) Тайлагнах үүргээс чөлөөлөх. Дараах конвенцууд нь дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасан тайлагнах үүрэгт хамаарахгүй: хүчингүй болсон конвенц (4, 15, 21, 41, 50, 64, 65, 67, 86, 104 дүгээр конвенц), буцааж татаж авсан конвенц (31, 46, 51, 61, 66 дугаар конвенц), хүчин төгөлдөр болоогүй конвенц (54, 57, 70, 72, 75, 76, 93, 109 дүгээр конвенц) болон конвенцын төгсгөлийн бүлэг, зүйлүүдийн конвенц (80 ба 116 дугаар конвенц). Үүнээс гадна Удирдах зөвлөлөөс тогтоосон нөхцөл, хамгаалалтыг харгалзан⁴⁴ зарим конвенц, тэр дундаа хэрэглэхгүй болсон конвенцын хэрэгжилтийн талаар тайлан ирүүлэх шаардлагагүй⁴⁵.

Дэлгэрэнгүй тайлан

37. *Дэлгэрэнгүй тайланг* Удирдах зөвлөлөөс конвенц тус бүрд зориулан баталсан маягтын дагуу бэлтгэнэ. Маягтад конвенцын үндсэн заалт, тэдгээртэй холбоотойгоор тайлагнах ёстой мэдээллийн талаар тусгасан байдаг. Мэдээлэл бэлтгэхэд туслах зорилгоор зарим үндсэн заалтуудын талаарх тусгай асуултуудыг оруулсан байдаг бөгөөд энэ нь хяналтын байгууллагууд конвенцыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгааг үнэлэх боломж олгоно. Тайлангийн ердийн маягт нь дараах асуудлуудыг багтаасан байдаг. Үүнд:

- (a) *Хууль, дүрэм журам.* Холбогдох бүх хууль тогтоомж, эсвэл ижил төстэй заалтуудыг жагсааж (өмнө нь хийгдээгүй бол) хуулбарыг нь ирүүлэх ёстой.
- (b) *Зөвшөөрсөн хөнгөлөлт, өөрчлөлт, бусад хязгаарлалт.* Цөөн хэдэн конвенцод хүн амын тодорхой бүлэг, эдийн засгийн үйл ажиллагаа, газар зүйн бүс нутагт конвенцыг

42. Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хорооны тайлан, op. cit., 75–79 дэх хэсэг.

43. Үүнтэй холбогдуулан доорх 84-95 дахь хэсгийг үзнэ үү.

44. 1996 оны 3 дугаар сард Удирдах зөвлөл нь 229 дүгээр чуулганаар (1985 оны 2 дугаар сараас 3 дугаар сар хүртэл) тогтоосон нөхцөл, хамгаалалтыг харгалзан хуучирсан гэж үзэх зарим конвенцын талаарх тайлан ирүүлэх хүсэлтийг GB.229/10/9 баримт бичгийн 4 дэх хэсэгт дараах байдлаар заасны дагуу цуцалсан:

- (a) Холбогдох аливаа конвенц дахин ач холбогдолтой болох нөхцөл байдал бий болсон тохиолдолд Удирдах зөвлөл тэдгээрийн хэрэгжилтийн талаар дэлгэрэнгүй тайлан гаргахыг дахин шаардаж болно.
- (b) Ажил олгогчид, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд холбогдох конвенцын чиглэлээр тулгарч буй асуудлуудын талаар санал бодлоо илэрхийлэх эрхтэй хэвээр байх болно. Тогтсон журмын дагуу эдгээр саналыг конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо авч үзэх бөгөөд зохимжтой гэж үзвэл ийм мэдээлэл (дэлгэрэнгүй тайланг оруулан) авах хүсэлт тавьж болно.
- (c) Ерөнхий тайланд өгсөн мэдээлэлд эсвэл бусад мэдээлэлд үндэслэн (жишээлбэл, хуулийн текст гэх мэт) шинжээчдийн хороо ямар ч үед тайлбар хийх, холбогдох конвенцыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой мэдээлэл авах, түүнчлэн дэлгэрэнгүй тайлан ирүүлэхийг хүсэх эрхтэй байна.
- (d) Холбогдох конвенцын талаар гаргасан мэдэгдэл, гомдол (24, 26 дугаар зүйл)-той холбоотойгоор Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн заалтыг ашиглах эрх нь өөрчлөгдөөгүй хэвээр байх болно.

45. Дараах конвенцуудыг хэрэглэхгүй болсон бөгөөд тэдгээрийн хувьд тайланг тогтмол авах шаардлагагүй болсон: 20, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 44, 48, 49, 60, 91 дүгээр конвенц. Конвенцийг хэрэглэхээ больсон нь тэдгээрийг нэгдэж орсон гишүүн улсын хууль эрх зүйн тогтолцоонд нөлөө үзүүлэхгүй.

хэрэгжүүлэхгүй байхыг зөвшөөрдөг, харин ийм хязгаарлалтыг ашиглах хүсэлтэй гишүүн улс нэгдэж орж буй конвенцын хэрэгжилтийн эхний жилийн тайланд эдгээр хязгаарлалт нь ямар хэмжээнд хэрэглэгдэх тухайг мэдээлэх шаардлагатай. Эхний тайланд тусгаагүй тохиолдолд хязгаарлалтыг ашиглах боломжгүй болно. Конвенцын хүрээнд хамрахгүй байгаа хүн амын бүлэг, үйл ажиллагаа, нутаг дэвсгэрийн хувьд тухайн конвенц ямар хэмжээнд үйлчилдэг талаарх мэдээллийг дараагийн тайланд тусгах шаардлагатай.

- (c) *Конвенцын хэрэгжилт.* Энд конвенцын хэрэгжилттэй холбоотой хууль тогтоомжийн заалт тус бүрээр, мөн бусад хэрэгжүүлж буй арга хэмжээний талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгнө. Зарим конвенцын тайланд тухайлсан асуулт асууж болно (тухайлбал, конвенцыг бүхэлд нь, эсвэл түүний зарим заалтыг практикт хэрхэн хэрэгжүүлж буй талаар).
- (d) *Конвенц хүчин төгөлдөр болох.* Нэгдэж орсон конвенц үндэсний хууль тогтоомжийн адил хүчин төгөлдөр болгох талаар үндсэн хуулийн заалт байгаа эсэхийг тайлбарлаж, конвенцыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн арга хэмжээний талаар мэдээлэл оруулна.
- (e) *Конвенцын хэрэгжилтийг хянах хороонд өгөх тайлбар.* Энэхүү тайланд конвенцыг хэрэгжүүлэх талаарх шинжээчдийн хорооноос (ажиглалт, эсвэл шууд хүсэлтээр) эсвэл Бага хурлын хорооноос (дүгнэлтэд орсон) өгсөн аливаа саналын хариуг тусгасан байх ёстой. Хөдөлмөрийн эрхийн хэрэгжилтийг хянах бусад хороодоос (ОУХБ-ын дүрмийн 24, 26 дугаар зүйл, Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо) Шинжээчдийн хороонд хүсэлт ирүүлсэн тохиолдолд холбогдох мэдээллийг мөн тайланд тусган хүргүүлнэ.
- (f) *Хэрэгжилтийг хангах.* Холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмыг хэрэгжүүлэх, хэрэгжилтийг хангах үүрэг бүхий төрийн захиргааны байгууллагуудыг тодорхой дурдаж, тэдгээр байгууллагын үйл ажиллагааны талаар мэдээлэл ирүүлнэ. Эрх бүхий байгууллагын үйл ажиллагааны тайлангийн хуулбарыг хавсаргаж, эсвэл өмнө илгээсэн тухайгаа дурдаж болно.
- (g) *Шүүхийн болон захиргааны шийдвэр.* Засгийн газраас холбогдох шийдвэрийн хуулбар, эсвэл тайлбар ирүүлнэ.
- (h) *Ерөнхий мэдээлэл.* Албан ёсны тайлангийн хэсэг, хууль тогтоомж болон хамтын гэрээний хэрэгжилтийн хүрээнд хамрагдсан ажилтны тухай статистик мэдээлэл, хууль тогтоомжийг зөрчсөн тухай дэлгэрэнгүй мэдээлэл, ял шийтгэл гэх мэтчилэн энэхүү конвенцыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаарх ерөнхий мэдээллийг хүргүүлнэ.
- (i) *Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын ажиглалт.* Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын зүгээс ямар нэг санал, хүсэлт, Засгийн газрын хариу зэргийг хавсаргана.
- (j) *Тайлангийн хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад хүргэх.* Тайлангийн хуулбарыг илгээсэн байгууллагуудын талаарх мэдээллийг тусгана.

Хялбаршуулсан тайлан

38. ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 2018 оны 11 дүгээр сард хялбаршуулсан тайлан гаргах тайлангийн маягыг баталсан⁴⁶. Хялбаршуулсан тайланд зөвхөн дараах зүйлсийг тусгана:

- (b) *Хяналтын байгууллагуудын саналд өгсөн хариулт.* Энэхүү тайланд конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хорооны ажиглалт, шууд хүсэлт, эсвэл Бага хурлын хорооны дүгнэлтэд ирүүлсэн хариу тайлбар багтана. Хяналтын бусад журмын дагуу хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаарх мэдээллийг (дүрмийн 24, 26 дугаар зүйл, Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо) Шинжээчдийн хороонд илгээсэн тохиолдолд холбогдох мэдээллийг мөн хүргүүлнэ.
- (c) *Хууль, дүрэм журам.* Конвенцыг хэрэгжүүлэх хүрээнд шинээр гаргасан, нэмж өөрчилсөн хууль тогтоомж, практик дадал бий болсон эсэх, тэдгээрийн мөн чанар, үр нөлөөний талаар мэдээлэл өгнө. Хэрэв өөрчлөлт нь чухал ач холбогдолтой гэж үзвэл дэлгэрэнгүй тайланг хүргүүлнэ.

46. Хавсралт III-г үзнэ үү.

-
- (d) *Конвенцын хэрэгжилт.* Тухайн конвенцтой холбоотой статистик мэдээлэл, тухайн конвенцтой холбоотой харилцаа, холбооны мэдээллийг (оруулахгүй байхыг зөвшөөрсөн аливаа мэдээллийг) оруулна.
- (e) *Тайлангийн хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад хүргэх.* Хялбаршуулсан тайлангийн хуулбарыг илгээсэн ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын нэрийг дурдана.
- (f) *Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын тайлан.* Эдгээр байгууллагаас хийсэн эсвэл хүлээн авсан аливаа ажиглалт тайланд Засгийн газраас өгсөн хариуг тусгана.

Тайлан хүргүүлээгүй тохиолдолд хэрхэх вэ?

39. Шинжээчдийн хороо, Бага хурлын хороо хамтран гишүүн улсын тайлагнах үүргээ биелүүлж байгаа эсэхэд хяналт тавьдаг.
40. Жил бүрийн Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын үеэр шинжээчдийн хорооны тайланд үндэслэн Бага хурлын хороо нь тайлагнах үүргээ биелүүлээгүй тохиолдлуудыг дараах асуудлын хүрээнд хянаж үздэг:
- Нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаар сүүлийн хоёр ба түүнээс дээш жилийн хугацаанд тайлан ирүүлээгүй.
 - Нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаарх анхны тайлангаа ирүүлээгүй.
 - Шинжээчдийн хорооны ажиглалт, шууд хүсэлтэд хариулаагүй.
 - Бага хурлаас баталсан баримт бичгийг [хамгийн багадаа 7 жилийн хугацаанд] эрх бүхий байгууллагадаа өргөн барьж танилцуулаагүй.
 - Нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн талаар сүүлийн таван жилийн хугацаанд тайлан гаргаж өгөөгүй.
41. Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо нь 88(2017), 89 дэх (2018) удаагийн хуралдааны үеэр нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтэд тавих хяналтыг бэхжүүлэх зорилгоор тайлагнах үүргээ биелүүлээгүй ноцтой зөрчлийг хэрхэн шийдвэрлэж байгааг судалж үзсэн. Үүний дагуу Хороо нь удаан хугацаанд тайлан ирүүлээгүй тохиолдолд «яаралтай хүсэлт» явуулах шинэ практикийг хэрэгжүүлэхээр шийдсэн. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу хэрэгжилтийн тайланг гурван жил дараалан хүлээн аваагүй тохиолдолд Шинжээчдийн хороо нь холбогдох Засгийн газарт яаралтай хүсэлт гаргана. Үүний үр дүнд өмнөх Шинжээчдийн хорооны саналын давталтыг дээд тал нь гурван жилээр хязгаарлах бөгөөд үүний дараа Засгийн газар нь тайлан илгээгээгүй байсан ч Хороо нь конвенцын хэрэгжилтийг олон нийтэд нээлттэй мэдээлэлд үндэслэн бодитойгоор хянана, ингэснээр тогтмол тайлагнах мөчлөгийн хугацаанд нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийг нэгээс доошгүй удаа хянан үзэж байна⁴⁷. Бага хурлын хороо нь жил бүрийн 6 дугаар сард тайлагнах үүргээ хэрхэн биелүүлж байгааг шалгахдаа тайлагналтын ноцтой алдаа, яаралтай хүсэлтэд анхаарлаа хандуулна.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх

42. 144 дугаар конвенцын 5 дугаар зүйлийн 1(d) хэсэг, 152 дугаар зөвлөмжийн 5(e) хэсэгт нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаарх тайлантай холбоотой асуудлаар ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөх тухай заасан байдаг.

47. Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооны тайлан, мөн тэнд, 10 дахь хэсэг.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад тайлангаа хүргүүлэх

43. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаарх бүх тайлангийн хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад хүргүүлэх ёстой. Үүнийг тайлангаа эцэслэн боловсруулахаас өмнө нь хийж харгалзах саналыг хүлээн авч болно, эсвэл ОУХБ-д илгээхтэй зэрэгцэн хүргүүлж болно. Ямар ч тохиолдолд, тайлангаа ОУХБ-д илгээхдээ Засгийн газар нь харилцсан байгууллагуудаа тайландаа дурдана. Эдгээр байгууллагууд нь нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаар саналаа хүргүүлж болно.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудын санал

44. Засгийн газар ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагаас нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн талаар санал авсан тохиолдолд саналыг бүрэн эхээр нь Засгийн газрын тайланд хавсаргах бөгөөд хэрэв Засгийн газар саналд хариу өгсөн бол уг хариултыг тайлангийн хамт илгээнэ. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд конвенцын хэрэгжилтийн талаарх саналаа шинжээчдийн хороонд хүргүүлэхээр Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд шууд илгээж болно. Энэ тохиолдолд товчоо нь хүлээн авснаа мэдэгдэж, хариу өгөх боломж олгох үүднээс хуулбарыг холбогдох Засгийн газарт нэгэн зэрэг илгээдэг. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагаас товчоонд шууд илгээсэн саналын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг шинжээчдийн хорооны ерөнхий тайлангаас авах боломжтой⁴⁸.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд конвенцын хэрэгжилттэй холбоотой саналаа дараах хаягаар шууд илгээж болно: ORGS-CEACR@ilo.org.

Тайлантай холбоотой товчооны дотоод үйл ажиллагаа

45. (а) Жил бүрийн эхэнд (ихэвчлэн хоёр, гуравдугаар сард) товчоо нь нэгдэж орсон конвенцуудын хэрэгжилтийн талаарх тайлан ирүүлэхийг хүссэн мэдэгдлийг дэлгэрэнгүй, эсвэл хялбаршуулсан тайлан гаргах зааврын хамтаар Засгийн газар бүрд илгээдэг. Тайлан гаргах хүсэлтийн хуулбарыг мөн ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад илгээдэг.

Дэлгэрэнгүй тайлангийн хувьд нэгдэж орсон конвенц тус бүрийн тайлангийн маягыг ашиглана. 2018 оны 11 дүгээр сард Удирдах зөвлөлөөс хялбаршуулсан тайлан гаргах тайлангийн маягыг баталсан.

(б) Удирдах зөвлөлийн шийдвэрийн дагуу тайланг жил бүр 6 дугаар сарын 1-ээс 9 дүгээр сарын 1-ний хооронд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын товчоонд ирүүлэх хүсэлт явуулдаг⁴⁹. Тайлангаа хугацаанд нь ирүүлээгүй Засгийн газарт сануулга илгээнэ. ОУХБ-ын гишүүн улсыг хариуцан ажиллаж буй товчоо, олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний мэргэжилтнүүд холбогдох Засгийн газруудтай энэ талаар харилцаж, дэмжлэг үзүүлж болно. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлд дурдсан тайланг дурдсан хугацаа өнгөрснөөс хойш хүлээн авсан, эсвэл ОУХБ-ын албан ёсны хэл рүү орчуулах шаардлагатай гэх мэт шалтгааны улмаас уг тайланг хянах ажил хойшилж болзошгүй байдаг⁵⁰.

Тайланг дараах хаягаар илгээнэ үү: NORM_REPORT@ilo.org.

(с) Товчоо нь Засгийн газрын тайланг хүлээн авахдаа холбогдох хууль тогтоомж, эсвэл бусад баримт бичгийн хуулбарыг хавсаргасан эсэхийг шалгадаг бөгөөд хэрэв байхгүй бол эдгээр

48. Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооны тайлан, мөн тэнд., 94–104 дэх хэсэг.

49. Засгийн газар тайлангаа хамтад нь эсвэл багц хэлбэрээр ирүүлж болно. Тайлан нь түүнийг илгээх хүртэлх хугацааг хамрах ёстой.

50. Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооны тайлан, мөн тэнд., 11 дэх хэсэг.

баримт бичгийг илгээхийг хүснэ. Энэ нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу тайлангийн хуулбарыг илгээсэн ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын нэрийг заавал тусгах үүрэгтэй. Тайлангийн агуулгыг шинжээчдийн хороо шалгадаг.

Нэгдсэн тайлан

46. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар нэгдэж орсон конвенцуудын хэрэгжилтийн талаар ирүүлсэн тайлан, мэдээллийн тоймыг Бага хурлын дараагийн чуулганд танилцуулна. Ийм тоймыг Тайлан III (А хэсэг)-т товчлон хүснэгт хэлбэрээр байршуулсан. Үүнээс гадна Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын товчоо нь (Хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хорооны ажлын албаар дамжуулан) шаардлагатай тохиолдолд нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн тайлангийн хуулбарыг Бага хуралд хүргүүлнэ.

Цаг хугацааны дараалал – Нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн тайлан

Хугацаа	ОУХБ-аас авах арга хэмжээ	Гишүүн улс орны Засгийн газрын авах арга хэмжээ
2/3 дугаар сар	ОУХБ-аас тухайн жилд боловсруулах тайлангийн хүсэлтийг илгээдэг	
3 дугаар сараас		Тайланг бэлтгэх С.144-т оролцогч улсууд: тайлан гаргахтай холбоотой асуудлаар ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөнө. Тайлангийн хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад илгээнэ.
6 дугаар сарын 1-нээс 9 дүгээр сарын 1-ний хооронд		Жил бүрийн 6 дугаар сарын 1-нээс 9 дүгээр сарын 1-ний хооронд багтаан ОУХБ-д тайлангаа хүргүүлнэ.
11-12 дугаар сар	Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооны хурал	

Хугацаа	ОУХБ-аас авах арга хэмжээ	Гишүүн улсын Засгийн газрын авах арга хэмжээ
Дараа жилийн 2, 3 дугаар сар	Шинжээчдийн хорооны тайланг нийтлэнэ.	Дагаж мөрдөхөд шаардлагатай арга хэмжээг эхлүүлэх, түүнчлэн Бага хурлын хорооны хуралд бэлтгэх зорилгоор судлах.
Бага хурлаас 30 хоногийн өмнө	Сонгон авсан тайлангийн урьдчилсан жагсаалтыг нийтлэнэ.	Бага хурлын хороонд мэдээлэл (зохих ёсоор) бэлтгэнэ, бичгээр эсвэл амаар.
6 дугаар сар	Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороо хуралдана.	Өөрийн улсад хамааралтай сонгогдсон тайлан/ажиглалтын хэлэлцүүлэгт оролцох.
Хэм хэмжээний хэрэглээний хорооны хурлын дараа		Хэрэв ажиглалтыг Бага хурлын хороогоор хянасан бол конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороонд тайлагнах, сайжруулах арга хэмжээ авна.

V. Нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийн тайлан - Ерөнхий судалгаа

Нэгдэн ороогүй конвенцын талаар тайлагнах үүрэг

47. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 5(e) хэсэгт гишүүн улс нэгдэж ороогүй аливаа конвенцын хувьд дараах үүрэгтэй:

... Удирдах зөвлөлөөс тогтоосон давтамж бүхий хугацаанд уг конвенцоор зохицуулсан асуудлууд хууль тогтоомж болон практикт хэрхэн хэрэгжиж байгаа, конвенцын заалтуудыг хууль тогтоомж, захиргааны шийдвэр, хамтын гэрээ буюу бусад арга замаар хэрхэн хэрэгжүүлсэн буюу хэрэгжүүлэхээр санал болгож байгаа тухай, түүнчлэн уг конвенцод нэгдэн ороход саад болж буюу түүнийг удаашруулж буй бэрхшээл хүндрэлийг тусгасан тайлан илтгэлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлэх.

Зөвлөмжтэй холбогдуулан тайлагнах үүрэг

48. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 6(d) хэсэгт заасны гишүүн улс дараах үүргийг хүлээнэ:

... Удирдах зөвлөлөөс тогтоосон давтамжтай хугацаанд уг зөвлөмжид тусгагдсан асуудлууд хууль тогтоомж болон практикт хэрхэн хэрэгжиж байгаа, 15 зөвлөмжийн заалтуудыг хэрхэн хэрэгжүүлсэн буюу хэрэгжүүлэхээр санал болгож байгаа тухай, түүнчлэн тэдгээрийг хүлээн авах буюу хэрэглэхэд шаардагдаж байгаа болон шаардагдаж болзошгүй өөрчлөлтийн талаар тусгасан тайлан илтгэлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлэх.

Холбооны улсууд

49. Холбооны улсуудын хувьд нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн талаар тайлагнах үүргийн талаарх тусгай заалтуудыг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 7(b) (iv), (v) хэсгүүдэд тусгасан болно.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд заасан тайлан - Ерөнхий судалгаа⁵¹

50. Гишүүн орнуудын ирүүлсэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд тусгасан тайлан нь Шинжээчдийн хорооноос жил бүрийн ерөнхий судалгааг бэлтгэх үндэс суурь болдог бөгөөд дараа нь Бага хурлын хороогоор хэлэлцүүлдэг. Ерөнхий судалгаа, Бага хурлын хорооноос хийсэн шалгалтын үр дүн нь ОУХБ-ын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг боловсруулах, ялангуяа олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг шинээр эсвэл шинэчилж батлахтай холбоотой асуудалд, мөн хянан үзэх баримт бичгүүдийн үр нөлөө, ашиг тустай хэвээр байгаа эсэхийг үнэлэхэд, Засгийн газрууд болон нийгмийн түншүүдэд өөрсдийн сонирхсон чиглэлээрээ бодлогоо хянаж, бусад арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх боломжийг олгох, шаардлагатай бол шинээр нэгдэж орох тухай шийдвэр гаргах зэрэгт олон талаар тустай байдаг. Удирдах зөвлөл нь жил бүр аль нэг конвенцыг сонгож, тайлан ирүүлэх хүсэлт илгээнэ. Удирдах зөвлөл нь Ерөнхий судалгааны сэдвийг Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн

51. Практикт Удирдах зөвлөл нь ямар ч үед конвенцын хэрэгжилттэй холбоотой тайланг Бага хуралд танилцуулж конвенц, түүнийг бүхэлд нь эсвэл хэсэгчлэн хянан шинэчлэх асуудлыг Бага хурлын хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад оруулах асуудлыг судалж болно гэсэн бүх конвенцын төгсгөлийн хэсэгт байгаа төгсгөлийн заалтын оронд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийг Удирдах зөвлөл хэрэгжүүлж ирсэн юм.

шударга ёсны тухай ОУХБ-ын 2008 оны Тунхаг, Бага хурлын хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад орсон ОУХБ-ын стратегийн зорилтууд зэрэг сэдвүүдтэй уялдуулахыг зорьж байна. Ингэснээр Ерөнхий судалгаа, үүнтэй холбоотой Хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хорооны холбогдох хэлэлцүүлэг нь цаг үеийн шаардлагаар хийгдэж, тодорхой асуудлын хүрээнд зохион байгуулагдаж буй хэлэлцүүлэгт зохих хувь нэмрээ оруулах юм.

51. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний санаачилгын хүрээнд Удирдах зөвлөл Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 5(e), 6(d) хэсгүүдийг хэрхэн хэрэгжүүлж байгааг хянаж үзсэн. 2018 оны 11 дүгээр сард тэдгээрийн хэрэгжилтийг сайжруулахын Ерөнхий судалгааны зорилгыг сайжруулах, холбогдох хэлэлцүүлэг, хэлэлцүүлгийн мөрөөр авч хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг сайжруулах товч тодорхой, практик арга хэмжээг үргэлжлүүлэн судлахаар шийдвэрлэсэн⁵².

Тайлангийн маягтууд

52. Жил бүрийн Ерөнхий судалгааны сэдвийг сонгохдоо Удирдах зөвлөл нь сонгосон конвенцуудын тайлантай холбоотой тусгай асуулга боловсруулдаг.

Тайлан хүсэх Товчооны журам

53. Удирдах зөвлөл нь Ерөнхий судалгаа хийх шийдвэр гаргаж, холбогдох тайлангийн маягтыг баталсны дараа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын товчоо нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн дагуу тайлан ирүүлэх хүсэлтийг Засгийн газруудад илгээдэг. Хүсэлтийн хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны үндэсний байгууллагад илгээнэ. Удирдах зөвлөлийн шийдвэрээр тайланг жил бүрийн 2 дугаар сарын сүүлчээр Шинжээчдийн хороо шалгаж дууссан байхаар Товчоонд хүргүүлэх хүсэлт явуулдаг. Тайлангаа хугацаанд нь ирүүлээгүй Засгийн газарт сануулга илгээдэг.

Тайланг дараах хаягаар илгээнэ үү: NORM_REPORT@ilo.org.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх

54. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 152 дугаар зөвлөмжийн 5(e) хэсгийн дагуу нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн талаар тайлан боловсруулахтай холбоотой асуудлаар ажил олгогч, ажилтны байгууллагын төлөөллүүдтэй зөвлөлдөнө. Үүнээс гадна, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 144 дүгээр конвенцын 1(c), 152 дугаар зөвлөмжийн 5(d) хэсэгт нэгдэн ороогүй конвенц, хүчин төгөлдөр болоогүй зөвлөмжийн хувьд аль тохиромжтойгоор хэрэгжүүлэх, нэгдэж орохад ямар арга хэмжээ авч болохыг авч үзэхийн тулд зохих интервалтайгаар гурван талт зөвлөлдөөнийг зохион байгуулахаар тусгасан.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад тайлангаа хүргүүлэх

55. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу Засгийн газрууд нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн талаарх бүх тайлангийн хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад хүргүүлж, тайлангаа ОУХБ-д явуулахдаа харилцсан байгууллагуудын нэрийг дурдах ёстой. Эдгээр байгууллагууд эсвэл өөр ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд тухайн асуудлаар хүссэн тайлангаа гаргаж болно. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагууд саналаа Шинжээчдийн хороонд хүргүүлэхээр Товчоонд шууд илгээж болно, энэ тохиолдолд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын товчоо нь хүлээн авснаа мэдэгдэж, хуулбарыг холбогдох Засгийн газарт нэгэн зэрэг илгээдэг.

52. GB.334/INS/5 ба GB.332/INS/5(Rev.), мөн GB.334/INS/PV, 288 дахь хэсэг

Тойм

56. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар нэгдэж орсон конвенцуудын хэрэгжилтийн талаар ирүүлсэн тайлан, мэдээллийн тоймыг Бага хурлын дараагийн чуулганд танилцуулна. Ийм тоймыг Тайлан III (А хэсэг)-т товчилсон, хүснэгт хэлбэрээр оруулсан болно. Үүнээс гадна Товчоо нь (олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн Хорооны ажлын албаар дамжуулан) шаардлагатай бол нэгдэж орсон конвенцын талаарх тайлангийн хуулбарыг Бага хурал дээр судлахаар ирүүлнэ.

Цаг хугацааны дараалал – Нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн тайлан

Хугацаа	ОУХБ-аас авах арга хэмжээ	Гишүүн орны Засгийн газраас авах арга хэмжээ
7 дугаар сар	ОУХБ нь тайлан ирүүлэх хүсэлтийг тайлангийн маягтын хамт илгээнэ.	Тайланг бэлтгэх Хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудад илгээх
Дараа жилийн 2 дугаар сарын сүүл гэхэд		Дараа жилийн 2 дугаар сарын сүүл гэхэд ОУХБ-д тайлангаа илгээнэ.
11, 12 дугаар сар	Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хороо Ерөнхий судалгааг бэлтгэнэ.	
Дараа жилийн 2, 3 дугаар сар	Шинжээчдийн хорооноос Ерөнхий судалгааг хэвлэнэ.	Бага хурлын хороогоор хэлэлцүүлэхэд бэлтгэх, ерөнхий асуудал, санал хүсэлтийг судална.
6 дугаар сар	Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын хэм хэмжээний хэрэгжилтийн Хороо нь Ерөнхий судалгааг хэлэлцэнэ.	Уг үйл ажиллагаанд оролцоно.

VI. 1998 оны тунхагийн хэрэгжилтийн тайлан

57. Гишүүн улс орнууд Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 5(е) хэсгийн дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлаас 1998 оны 6 дугаар сарын 19-нд баталсан ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай Тунхагийн хэрэгжилтийн тайланг хүргүүлнэ. Тайлангийн маягт нь Албадан хөдөлмөрийн тухай конвенцын 2014 оны протокол зэрэг нэг буюу хэд хэдэн суурь конвенцод нэгдэж ороогүй гишүүн улс орны Засгийн газраас хууль тогтоомж, практикт гарсан аливаа өөрчлөлтийн талаарх мэдээллийг олж авах зорилготой юм⁵³. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага тайлангийн талаар саналаа илэрхийлэх боломжтой. Хүлээн авсан тайлан мэдээллийг Удирдах зөвлөл хянан үзэж, тайлангийн жилийн нэгдсэн тайланд холбогдох өөрчлөлт, шинэ чиг хандлагын талаарх мэдээллийн хамтаар тусган оруулдаг.
58. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний санаачилгын хүрээнд Удирдах зөвлөл нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн 5(е), 6(d) хэсгийн хэрэгжилт, түүний дотор ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрхийн тухай Тунхагийн хэрэгжилтийг хянан шалгаж ирэв⁵⁴.

53. Найман суурь конвенц нь Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын гэрээ, хэлэлцээр, (87, 98 дугаар конвенц), Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай (29 дүгээр конвенц ба түүний протокол болон 105 дугаар конвенц), Эрх тэгш боломж, эрх тэгш хандах тухай (100, 111 дүгээр конвенц) болон Хүүхдийн хөдөлмөр (138 ба 182 дугаар конвенц)-тэй холбоотой юм. Суурь конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс орон ОУХБ-ын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу гурван жил тутамд түүний хэрэгжилтийн талаар тайлан гаргаж өгөх ёстой.

54. GB.334/INS/5 ба GB.332/INS/5(Rev.), мөн GB.334/INS/PV, 288-р хэсэг.

VII. Конвенц, зөвлөмжийн хүрээнд үүссэн үүргийн биелэлтийг хянах зохицуулалт

Хяналтын хороод

59. 1926 оны Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын наймдугаар чуулганаас баталсан тогтоолыг үндэслэн конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо болон олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн Бага хурлын хороог гишүүн улсын олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээтэй холбоотой үүрэг хариуцлагаа хэрэгжүүлж буй байдалд тогтмол хяналт тавихаар үүрэг хүлээлгэсэн.

А. Шинжээчдийн хороо

Бүрэлдэхүүн ба чиг үүрэг⁵⁵

60. Шинжээчдийн хороо нь Ерөнхий захирлын санал болгосноор Удирдах зөвлөлөөс дахин сунгагдах боломжтой гурван жилийн хугацаагаар томилогдсон 20 гишүүнээс бүрдэнэ. Техникийн чадамжтай, бие даасан байр суурьтай, хараат бус ажиллах өндөр чадвартай хувь хүмүүсийг хорооны гишүүнээр томилдог. Хороо нь хууль эрх зүй, эдийн засаг, нийгмийн өөр өөр тогтолцооны туршлагыг үйл ажиллагаандаа ашиглах үүднээс гишүүдийг дэлхийн олон улс орноос сонгож томилно. Хорооны үндсэн зарчим нь гишүүн улс бүр конвенцын зүйл заалтыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар болон ОУХБ-ын дүрмээр хүлээсэн үүргээ хэрхэн биелүүлж буйг хянахдаа бие даасан, хараат бус, объектив байдлаар хандахад оршино. Үүнтэй холбогдуулан Хороо нь дараах мэдээллийг шалгах үүрэгтэй. Үүнд:

- (i) Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу гишүүн улсын нэгдэн орсон конвенцын заалтыг хэрэгжүүлэхийн тулд авсан арга хэмжээний талаарх жилийн тайлан, шалгалтын үр дүнгийн талаар гишүүдийн өгсөн мэдээлэл.
- (ii) Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн дагуу гишүүн улсаас ирүүлсэн конвенц, зөвлөмжийн талаарх мэдээлэл, тайлан.
- (iii) Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн дагуу гишүүн улсаас авсан арга хэмжээний талаарх мэдээлэл, тайлан.

Хорооны ажлын зохион байгуулалт

61. (a) Хороо нь Удирдах зөвлөлөөс тогтоосон хугацаанд хуралдана⁵⁶.

(b) Хороо нь хаалттай хуралддаг. Хэлэлцэж буй баримт бичиг, хэлэлцүүлэг нууц байна.

(c) Хороо гишүүн бүрд конвенцыг бүлэглэн, эсвэл сэдэвчлэн хариуцуулж өгдөг. Урьдчилсан дүгнэлтийг ажиглалт, шууд хүсэлтийн төсөл хэлбэрээр Хороонд хүргүүлдэг.

(d) Хороо нь Ерөнхий судалгаа гэх мэт ерөнхий, эсвэл нарийн төвөгтэй асуудлыг шийдвэрлэх ажлын хэсгийг томилж болно. Ажлын хэсэгт хууль эрх зүй, эдийн засаг, нийгмийн өөр өөр тогтолцооны талаар мэдлэгтэй гишүүд орно. Тэдний урьдчилсан дүгнэлтийг Хороонд танилцуулдаг.

55. Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооны тайлан, мөн тэнд.

56. Хурал нь жил бүрийн 11 дүгээр сарын сүүл, 12 дугаар сарын эхээр болдог.

- (e) Хорооны баримт бичгүүдэд Засгийн газраас ирүүлсэн тайлан, эсвэл Бага хурлын олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороонд өгсөн мэдээлэл, холбогдох хууль тогтоомж, хамтын хэлэлцээр, шүүхийн шийдвэр, шалгалтын үр дүнгийн талаар гишүүн улсаас өгсөн мэдээлэл, ажил олгогч, ажилтны байгууллагын санал дүгнэлт, ОУХБ-ын бусад байгууллагуудын тайлан (жишээлбэл, холбогдох комисс, Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо гэх мэт), техникийн туслалцааны хамтын ажиллагааны тайлан зэрэг орно.
- (f) Хорооны саналыг уламжлал ёсоор зөвшилцлийн үндсэн дээр баталдаг.
- (g) Хорооны ажилд шаардлагатай ажлын албыг ОУХБ-ын Ерөнхий захирал томилно.

Хорооны тайлан

- 62.** Шинжээчдийн хорооны тайланг жил бүрийн 2, 3 дугаар сард ОУХБ-ын вэб сайт дээр нийтэлдэг. Эцсийн дүгнэлт нь дараах хэлбэртэй байна⁵⁷:
- *Ерөнхий тайлан* (хорооны ажлын тойм, Удирдах зөвлөл, бага хурал, гишүүн улс орны анхаарлыг нийтийн ашиг сонирхол, онцгой анхаарал татсан асуудалд хандуулах),
 - *Ажиглалт*⁵⁸: (i) гишүүн улс орон дахь нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилт, (ii) тайлагнах үүргийн биелэлт, болон (iii) конвенц, зөвлөмжийг үндэсний эрх бүхий байгууллагад өргөн барьж танилцуулсан байдал,
 - *Шууд хүсэлтүүд*⁵⁹: Шинжээчдийн хорооноос Засгийн газруудад хандсан бусад тодорхой санал,
 - *Шууд хүсэлтэд тавьсан асуудлуудын хариуд ирүүлсэн, цаашид нэмэлт хариулт шаардахгүй хариултууд*⁶⁰: Засгийн газар шууд хүсэлтэд хариу өгсөн бөгөөд нэмэлт тайлбар хийх шаардлагагүй үед,
 - *Ерөнхий судалгаа*: ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлд заасны дагуу нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн талаарх тайлантай холбоотой үндэсний хууль тогтоомж, практикийн талаарх Ерөнхий судалгаа⁶¹.
- 63.** Шинжээчдийн хорооны тайланг эхний ээлжид Удирдах зөвлөлд мэдээлэл өгөх зорилгоор (3-р сарын чуулганаар) хүргүүлнэ. Дараа нь жил бүрийн зургаадугаар сард болдог Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын чуулганы үеэр танилцуулдаг⁶².

57. Ерөнхий тайлан (I хэсэг) ба тодорхой ажиглалт (II хэсэг)-ыг Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дараагийн чуулганд Тайлан III (A хэсэг) гэсэн нэг боть хэлбэрээр оруулж танилцуулдаг.

58. Ажиглалтыг ерөнхийдөө илүү ноцтой эсвэл удаан үргэлжилсэн үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд ашигладаг (70 дахь хэсэг, конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооны тайлан).

59. Шууд хүсэлтийг NORMLEX дээрээс унших боломжтой. Конвенцын бүлэг тус бүрд ажиглалт хийсний дараа Хорооны тайланд тусгадаг, гэхдээ Шинжээчдийн хорооны Бага хуралд оруулах тайланд бүрэн текстийг нь оруулдаггүй. Тэд Хороонд Засгийн газруудтай байнга буюу ялангуяа тухайн асуудал нь ихэвчлэн техникийн шинж чанартай үед яриа хэлэлцээ хийх боломжийг олгодог. Байгаа мэдээлэл нь хүлээсэн үүргээ хэрхэн биелүүлж байгаа талаар бүрэн үнэлэх боломжгүй тохиолдолд тэдгээрийг зарим асуудлыг тодруулахад ашиглаж болно. Шууд хүсэлтийг мөн конвенцын хэрэгжилтийн талаар Засгийн газраас ирүүлсэн анхны тайланг шалгахад ашигладаг (70 дахь хэсэг, конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооны тайлан, мөн тэнд).

60. Нэмэлт тайлбар өгөх шаардлагагүй шууд хүсэлтээр тавьсан асуудлаар өгсөн хариултуудыг NORMLEX-д бүртгэдэг. Тэдгээрийг мөн конвенцын бүлэг тус бүрд хийсэн ажиглалтын дараа Хорооны тайланд тусгадаг.

61. Энэ нь тусдаа боть болох III тайланд (B хэсэг) ордог. Ерөнхий судалгаанд мөн тухайн конвенцод нэгдэн орсон орнуудаас 22 дугаар зүйлийн дагуу авсан мэдээллийг оруулдаг. Ерөнхий судалгаагаар хороо нь гишүүн улс орны үндэсний хууль тогтоомж, практиктай танилцахаас гадна баримт бичгүүдийг ашиглахад тулгарч буй хүндрэл бэрхшээлийг судалж, тэдгээрийн хамрах хүрээг тодруулж, хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй саад бэрхшээлийг даван туулах арга замыг зааж өгөх боломжийг олгодог.

62. Товчоо нь ОУХБ-ын вэб сайт дээр Шинжээчдийн хорооны ерөнхий тайлан, конвенцын хэрэгжилтийн талаарх ажиглалтыг нийтэлдэг. Шинжээчдийн хорооны бүх дүгнэлтийг, түүний дотор шууд хүсэлтийг ОУХБ-ын вэб сайтаас үзэх боломжтой (NORMLEX мэдээллийн сан).

В. Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороо

Бүрэлдэхүүн ба албан тушаалтнууд

64. Хороо нь Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэгийн 7 дугаар зүйлд заасны дагуу байгуулагдана. Энэ нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөллөөс бүрдсэн гурван талт хороо юм⁶³. Хороо нь эдгээр гурван бүлэг тус бүрээс дарга, хоёр дэд дарга, илтгэгч сонгоно⁶⁴.

Чиг үүрэг⁶⁵

65. (i) Хороо дараах асуудлуудыг хэлэлцэнэ:

- (a) Нэгдэн орсон конвенцын заалтыг хэрэгжүүлэх талаар гишүүн улсаас авсан арга хэмжээ, шалгалтын үр дүнгийн талаарх мэдээлэл,
- (b) ОУХБ-ын дүрмийн 19 дүгээр зүйлийн дагуу гишүүн улсаас ирүүлсэн конвенц, зөвлөмжийн талаарх мэдээлэл, тайлан,
- (c) ОУХБ-ын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн дагуу гишүүн улсаас авсан арга хэмжээ.

(ii) Хороо нь тайлангаа Бага хуралд танилцуулах ёстой.

Хорооны ажлын зохион байгуулалт⁶⁶

66. Шинжээчдийн хорооноос тайланд бие даасан, техникийн дүн шинжилгээ хийсний дараа Бага хурлын хорооны хурлаар Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөгчид гишүүн улс орнууд конвенц, зөвлөмжтэй холбоотой хүлээсэн үүргээ хэрхэн биелүүлж байгаатай танилцах боломжийг олгодог. Засгийн газрууд өмнө өгсөн мэдээллээ дэлгэрүүлэх, үүргээ биелүүлэхэд тулгарч буй бэрхшээлээ хуваалцах, мөн ийм бэрхшээлийг хэрхэн даван туулах талаар заавар зөвлөгөө авах боломжтой.

(a) *Хороонд танилцуулах баримт бичиг.* Хороо нь Шинжээчдийн хорооны нэгдсэн тайлан буюу III тайлангийн А, В хэсгийг авч үзнэ. Мөн шалгахаар сонгосон ажиглалтуудын талаар Засгийн газруудаас бичгээр мэдээлэл авч болно. Түүнчлэн Шинжээчдийн хорооны хурлаас хойш Товчоонд ирүүлсэн мэдээллийг харгалзаж үзнэ⁶⁷.

(b) *Ерөнхий хэлэлцүүлэг.* Нээлтийн ерөнхий хэлэлцүүлгээр хороо нь Шинжээчдийн хорооны Ерөнхий тайланд тусгагдсан асуудлыг авч үздэг. Дараа нь III тайлангийн В хэсэгт нийтлэгдсэн Ерөнхий судалгааг хэлэлцдэг⁶⁸.

63. Аливаа санал хураалт нь бүлэг тус бүрт тэнцүү хүч өгөх үүднээс тооцдог байна (ОУХБ-ын Дэгийн, 65 дугаар зүйл, Бага хурлын байнгын практик).

64. Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэг, зүйл 57.

65. Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэг, зүйл 7.

66. Дэлгэрэнгүй мэдээллийг Хэм хэмжээний хэрэглээний талаархи Бага хурлын хорооны тайлангийн 1-р хавсралтад хэвлэгдсэн С.Апп./D.1 (Хорооны ажил) баримт бичгээс үзнэ үү (Бага хурлын 107-р чуулган, 2018 он).

67. Үүнээс гадна Удирдах зөвлөл, Бага хурлын шийдвэрээс хамааран хороо нь багш нарын статусын талаарх зөвлөмжийн хэрэгжилтийн тухай ОУХБ - ЮНЕСКО-гийн хамтарсан Шинжээчдийн хорооны тайланг хэлэлцэж болно.

68. Шаардлагатай үед ОУХБ - ЮНЕСКО-гийн хамтарсан хорооны тайлан.

(c) *Тодорхой хэргүүдийг авч үзэх*

(i) Хорооны гишүүд Шинжээчдийн хорооны тайланд тусгагдсан ажиглалтын жагсаалт, түүнтэй холбоотойгоор Засгийн газруудаас тодруулах асуудлуудыг тодорхойлно. Жагсаалтыг Хороонд батлуулахаар танилцуулдаг⁶⁹.

(ii) Холбогдох Засгийн газар Хороонд бичгээр мэдээлэл өгөх боломжтой.

(iii) Хороо нь холбогдох Засгийн газрын төлөөлөгчдийг тухайн хуралдаанд оролцож, ажиглалтын талаар мэдээлэл өгөхийг урьдаг. Хорооны гишүүн бус орнуудын хувьд энэхүү хэлэлцүүлгийг ажиглах боломжтой бөгөөд хурлын хуваарь, хөтөлбөрийг Бага хурлын чуулганы үед тараадаг өдөр тутмын мэдээллээр дамжуулан мэдээлдэг.

(iv) Засгийн газрын төлөөлөгчдийн мэдэгдлийн дараа Хорооны гишүүд асуулт асууж, тайлбар хийж болох бөгөөд Хороо нь тухайн хэргийн талаар дүгнэлт гаргаж болно.

(d) *Гишүүн орнууд тайлагнах болон хэм хэмжээтэй холбоотой бусад үүргээ ноцтой биелүүлээгүй тохиолдлууд*: Хороо нь тайлагнах болон хэм хэмжээтэй холбоотой бусад үүргээ биелүүлээгүй ноцтой тохиолдлуудыг мөн шалгадаг. Хорооны хэлэлцүүлэг, түүнчлэн гарсан хүндрэл бэрхшээлийн талаарх холбогдох Засгийн газруудын өгсөн тайлбар, шалгуур тус бүрээр Хорооноос гаргасан дүгнэлтийг түүний тайланд тусгасан байна.

(e) *Бага хурлын хорооны тайлан*⁷⁰: Хорооны тайланг Бага хуралд танилцуулж, чуулганы нэгдсэн хуралдаанаар хэлэлцдэг бөгөөд энэ нь төлөөлөгчдөд Хорооны ажлын тодорхой асуудалд анхаарлаа хандуулах боломжийг олгодог. Энэ тайланг Бага хурлын хуралдааны тэмдэглэлд оруулан тусдаа нийтлэлээр хэвлэдэг.

69. 2006 оноос хойш нэгдэж орсон конвенцуудын хэрэгжилттэй холбогдуулан Хороогоор хэлэлцүүлж болох зарим хэргүүдийн урьдчилсан жагсаалтыг Засгийн газруудад хүргэх ажлыг эхлүүлсэн. 2015 оноос хойш хэргүүдийн урьдчилсан жагсаалтыг Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал нээхээс 30 хоногийн өмнө бэлэн болгож өгдөг.

70. Хорооны тайлангийн агуулга, бүтцийг Хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хорооны ажлын аргын талаарх гурван талт албан бус зөвлөгөөний хүрээнд шалгаж байна (2018 оны 11 дүгээр сард болсон хурлын хэлэлцүүлэг, шийдвэрийн хураангуйг GB.334/IN-S/12(Rev.), Хавсралтаас үзнэ үү).

VIII. Ажил олгогч, ажилтны байгууллагын үүрэг

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад тайлан, мэдээллийг хүргэх

67. ОУХБ-ын дүрэмд заасан бүх гишүүн улс үүргийн дагуу ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад дараах баримт бичгийн хуулбарыг хүргүүлэх ёстой:

- (a) Конвенц, зөвлөмжийг үндэсний эрх бүхий байгууллагад өргөн барьсан талаар Товчоонд хүргүүлсэн мэдээлэл,
- (b) Нэгдэж орсон конвенцын хэрэгжилтийн тайлан,
- (c) Нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн тайлан.

Мөн хяналтын хороодоос гишүүн улсад ирүүлсэн санал дүгнэлт, тайлан ирүүлэхийг сануулсан хүсэлт зэргийг ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудад хүргүүлж байхыг зөвлөж байна..

Төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх

68. ОУХБ-ын 144 дүгээр конвенц, 152 дугаар зөвлөмжид дараах асуудлаар гурван тал заавал зөвлөлдөхийг шаардана:

- (a) Бага хурлаар хэлэлцүүлэхээр санал болгож буй шинэ баримт бичгийн талаарх асуулга, саналд Засгийн газар хариулах,
- (b) Конвенц, зөвлөмжийг эрх бүхий байгууллагад өргөн барихад өгөх санал,
- (c) Нэгдэж орсон конвенцын тайлангаас үүдэн гарах асуултууд⁷¹,
- (d) Нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжтэй холбоотой арга хэмжээ⁷²,
- (e) Конвенцыг цуцлах.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага саналаа хүргүүлэх

69. Засгийн газрын тайлангийн хувийг хүлээн авсан, аваагүйгээс үл хамааран ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой өөрийн санал хүсэлтээ хүссэн үедээ ОУХБ-д хүргүүлж болно. Энэ нь нэгдэж орсон конвенцыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх, түүний хэрэгжилтийг үнэлэхэд чухал ач холбогдолтой гэдгийг Шинжээчдийн хороо, Бага хурлын хорооноос онцлон тэмдэглэв.

Бага хуралд оролцох

70. Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал, ялангуяа Хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороонд оролцсоноор ажил олгогч, ажилтны байгууллагын төлөөлөгчид олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилттэй холбоотой асуудлаар асуулт асуух боломж бүрдэнэ.

71. 152 дугаар зөвлөмжийн 19 дүгээр зүйлийн тухай тайлангаас (эрх бүхий байгууллагад өргөн барих болон нэгдэн ороогүй конвенц, зөвлөмжийн талаарх) гарсан асуултууд, үндэсний практикийн дагуу конвенц (ялангуяа нэгдэж орсон бол) болон зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх хууль тогтоомжийн асуудлаар ийм зөвлөлдөөн мөн шаардлагатай гэж заасан.

72. Энэ асуултыг "тохиромжтой цаг үе"-ийг харгалзан дахин хянан үзэх шаардлагатай.

IX. Конвенц, зөвлөмжийн тайлбар

Дүрмийн заалтууд

71. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 37 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасны дагуу Олон улсын шүүх нь ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийг тайлбарлах эрх бүхий цорын ганц байгууллага юм. Дүрэмд дараах байдлаар заажээ:

Энэхүү дүрмийн заалтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд гишүүн орнуудын нэгдэн орсон аливаа дагалдах конвенц, тус дүрмийг тайлбарлахтай холбоотой үүссэн асуулт, маргааныг Олон улсын шүүхэд тавьж шийдвэрлүүлнэ.

72. Цаашилбал, дүрмийн 37 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу Удирдах зөвлөл нь Бага хурлаар батлуулсны дараа конвенцыг тайлбарлахтай холбоотой маргаан таслах зөвлөл байгуулж болно:

Энэхүү зүйлийн 1 дэх хэсгийн заалтыг үл харгалзан конвенцыг тайлбарлахтай холбоотой аливаа асуулт, маргааныг яаралтай шийдвэрлэхийн тулд Удирдах зөвлөл санал болгосон, эсвэл конвенцод заасан нөхцөлийн дагуу маргаан таслах зөвлөл томилж ажиллуулах журмыг Удирдах зөвлөл боловсруулж, батлуулахаар Бага хуралд өргөн барьж болно. Олон улсын шүүхийн холбогдох шийдвэр, зөвлөмжийг энэ хэсгийн дагуу байгуулагдсан аливаа зөвлөл заавал дагаж мөрдөх ёстой. Тус зөвлөлөөс гаргасан шийдвэрийг ОУХБ-ын гишүүдэд мэдэгдэх бөгөөд үүнтэй холбоотой тэдний ажиглалтыг Бага хуралд танилцуулах ёстой болно.

73. Хэдийгээр ийм зөвлөл өмнө байгуулагдаж байгаагүй боловч ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний санаачилгын хүрээнд ОУХБ-ын дүрмийн 37 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийг хэрэгжүүлэх асуудлыг хэлэлцэж байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй юм⁷³.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны албан бус тайлбар

74. ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн тодорхой заалтуудын утга агуулгын талаар эргэлзээтэй байгаа тохиолдолд гишүүн улсын Засгийн газар Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос албан бус тайлбар өгөхийг хүсэж болно. Товчоо нь конвенц, зөвлөмжийг тайлбарлахад дүрмийн дагуу ямар нэгэн тусгай эрх мэдэл байхгүй ч зөвхөн шаардлагатай тохиолдолд Засгийн газруудаас ирүүлсэн хүсэлтийг хүлээн авч дэмжлэг үзүүлж ирсэн⁷⁴. Албан ёсны санал ирүүлэх хүсэлт, эсвэл тухайн асуудал нь нийтийн ашиг сонирхлыг хөндөхүйц бол Товчооны саналыг агуулсан Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Санамж бичгийг түүний Албан ёсны эмхэтгэлд хэвлэн нийтэлдэг. Албан эсвэл албан ёсны саналыг тусгайлан хүсээгүй тохиолдолд энгийн хариу албан бичгийг Товчооноос илгээдэг байна.

Хяналтын хороодын санал, зөвлөмж

75. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороог (Шинжээчдийн хороо⁷⁵, Бага хурлын Хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороо, дүрмийн 26 дугаар зүйлд заасан хянан шалгах комисс, дүрмийн 24 дүгээр зүйлийн дагуу байгуулагдсан хороод, Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо, Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний талаарх баримт мэдээлэл цуглуулах, эвлэрүүлэх комисс) ОУХБ-ын хэм хэмжээний хамрах хүрээ, утга санааны талаар байр сууриа илэрхийлж болно. Тийм учраас хороодын тайлан нь тухайн асуудлаар баримталж болох чухал удирдамж болж чадна.

73. GB.334/INS/5 ба GB.332/INS/5(Rev.), мөн GB.334/INS/PV, 288(7)(a) дахь хэсэг.

74. Практик дээр Товчоо нь ажил олгогч болон ажилтнуудын байгууллагад ижил төстэй байдлаар дэмжлэг үзүүлдэг.

75. Шинжээчдийн хорооны бүрэн эрхийн талаар түүний Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах Шинжээчдийн хорооны тайлан, мөн тэнд., 32 дахь хэсгийг үзнэ үү.

Х. Конвенц, зөвлөмжийг шинэчлэх

Конвенцыг шинэчлэх үйл явц

76. Нэг, эсвэл хэд хэдэн конвенцыг албан ёсоор шинэчлэн найруулах ("зарим хэсгийг" шинэчлэх тохиолдолд) тохиолдолд ихэнхдээ цоо шинэ конвенц батлахад хүргэдэг. Бага хурал нь протокол, эсвэл шинэ конвенцод заалт оруулах байдлаар конвенцыг хэсэгчлэн шинэчилж болдог ба ингэснээр өмнөх конвенцын холбогдох заалтад орсон үүргүүд дуусгавар болдог⁷⁶. Зарим конвенц түүний хавсралтад нэмэлт өөрчлөлт оруулах талаар тодорхой журмыг тусгасан байдаг⁷⁷. Зарим тохиолдолд, конвенцод албан ёсоор засвар оруулахгүйгээр тухайн сэдвээр нийтлэгдсэн хамгийн сүүлийн үеийн мэдээллийг тусгах байдлаар техникийн болон шинжлэх ухааны холбогдолтой мэдээллийг шинэчлэх боломжтой⁷⁸.

Конвенцыг шинэчлэх арга, түүний үр нөлөө

77. Сүүлд батлагдсан конвенцын гарчиг, оршил, үйлчлэх заалтад өмнөх баримт бичгийг хянан үзэж өөрчлөлт оруулах санааг илт, эсвэл илт бус байдлаар заагаагүй бол түүнийг шинэчилсэн конвенц гэж тооцохгүй.

(a) *1–26 дугаар конвенцууд*. Эдгээр нь шинэчилсэн конвенцод нэгдэх, нэгдэж ороход гарах үр дагаврын талаар ямар ч заалт агуулаагүй болно. Бага хурлаар шинэчилсэн конвенцыг батлах нь өмнөх конвенцод цаашид нэгдэн орох эрхийг хязгаарлахгүй бөгөөд нэгдэж орсныг автоматаар цуцлахгүй⁷⁹.

(b) *27 ба түүнээс хойших конвенцууд*. Эдгээр нь шинэчлэн найруулсан конвенцод өөрөөр заагаагүй бол сүүлд шинэчлэн найруулсан конвенцод нэгдэн орж, хүчин төгөлдөр болсны дараа өмнөх конвенц хүчингүйд тооцогдоно:

(1) Гишүүн улс орон шинэчилсэн конвенцод нэгдэн орж, тус конвенц хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн өмнөх конвенцыг хүчингүй болсонд тооцно,

(2) Шинэчилсэн конвенц хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн өмнөх конвенцод нэгдэн орох боломжгүй болно,

(3) Өмнөх конвенц хүчин төгөлдөр болмогц түүнийг нэгдэж орсон бөгөөд сүүлд шинэчлэгдсэн конвенцод нэгдэн ороогүй гишүүн улсын хувьд өмнөх конвенц хүчин төгөлдөр хэвээр байх юм.

(c) *Бусад заалтууд*. Конвенц бүрийн төгсгөлд дээрх хувилбаруудын аль нь хэрэгжихийг тусгайлан заасан байдаг.

76. Жишээ нь: 121, 128, 130 дугаар конвенцод нэгдэж орсны дараа, мөн эдгээр конвенцуудын зарим хэсгийг хүлээн зөвшөөрсний дараа 102 дугаар конвенцын холбогдох заалтууд үйлчлэхээ больсон, гэсэн хэдий ч энэ тохиолдолд "шинэчлэх" гэсэн нэр томъёог ашиглаагүй байна. Төгсгөлийн зүйлдээ шинэчлэхийг тусгасан конвенцууд (№ 80, 116) нь хэсэгчлэн шинэчлэхийн өөр нэг тодорхой жишээ юм.

77. 83, 97, 121, 185 дугаар конвенцуудыг үзнэ үү. 185 дугаар конвенцод заасан журам нь бусад конвенцоос ялгаатай.

78. Жишээлбэл, НҮБ-ын Эдийн засаг, Нийгмийн зөвлөлөөс баталсан эдийн засгийн бүх үйл ажиллагааны Олон улсын аж үйлдвэрийн стандарт ангиллыг дурдсан 102, 121, 128, 130 дугаар конвенцуудад "түүнчлэн уг ангилалд нэмж оруулсан өөрчлөлтүүдийг ашиглана" гэж, болон 139 дүгээр конвенцод "Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны үйл ажиллагааны журам эсвэл гарын авлагад агуулагдаж байгаа сүүлийн үеийн мэдээлэл" гэж тус тус заасныг үзнэ үү.

79. Шинэ конвенцод нэгдэж орсноор өмнөх ижил утга агуулга бүхий конвенцыг хүчингүйд тооцох заалт орж болно (жишээ нь 5, 7, 10, 15 дугаар конвенцын хувьд 138 дугаар конвенц (10 дугаар зүйл, 5 дахь заалт), 9 дүгээр конвенцын хувьд 179 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйл).

Зөвлөмжийг шинэчлэх

78. Нэг, эсвэл хэд хэдэн зөвлөмжийг өөрчлөх, шинэчлэх (энэ хоёр нэр томъёог ижил утгатай ашиглаж ирсэн) тохиолдолд ихэвчлэн шинэ зөвлөмж гаргаж байв. Зарим зөвлөмжийн хувьд хожим нэмэлт хийх боломжийг олгож, тусгай хавсралт оруулах тухай заалтуудыг тусгасан байдаг. Зөвлөмжүүд нь конвенцтой адил заавал дагаж мөрдөх шинж чанарыг агуулдаггүй тул тэдгээрийг шинэчилж, солиход үүсэх үр дагавар харьцангуй бага. Мөн нэг, буюу хэд хэдэн зөвлөмжийг шинэчилж буй тохиолдолд шинээр гаргаж буй зөвлөмж нь өмнөх баримт бичгүүдийг орлоно. Ийм тохиолдолд зөвхөн шинэ зөвлөмжийг иш татна.

XI. Конвенцыг хүчингүй болгох

Хүчингүй болгох нөхцөл

79. Конвенц бүрт⁸⁰ нэгдэж орсон улс орнууд түүнийг хүчингүй болгох (өөрөөр хэлбэл хүлээсэн үүргээ цуцлах) нөхцөлийг тодорхойлсон зүйл заалтыг агуулдаг⁸¹. Конвенц бүр өөр өөр тусгай нөхцөлүүдийг дурдсан байдаг ба ерөнхийдөө дараах нөхцөл үйлчилнэ:

- (a) 1–25 дугаар конвенц. Конвенц анх хүчин төгөлдөр болсноос хойш тав буюу арван жилийн дараа (мэдэгдэлд хэрхэн зааснаас хамааран) ямар ч үед хүчингүй болгох боломжтой,
- (b) 26 ба түүнээс хойших конвенцууд. Конвенц анх хүчин төгөлдөр болсноос хойш тав, эсвэл (ихэвчлэн) арван жилийн дараа (мэдэгдэлд хэрхэн зааснаас хамааран) цуцлах боломжтой боловч энэ эрх нь зөвхөн нэг жилийн хугацаанд үйлчилнэ. Энэ хугацаанд хүчингүй болгох хүсэлтээ ирүүлээгүй тохиолдолд түүнээс хойших тав эсвэл арван жилийн хугацаа өнгөрсний дараа (мэдэгдэлд хэрхэн зааснаас хамааран) цуцлах боломж бүрдэнэ.

Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх

80. (a) Удирдах зөвлөл нь нэгдэж орсон конвенцыг хүчингүй болгох тухай асуудлыг авч үзэж байгаа аливаа тохиолдолд шийдвэр гаргахаасаа өмнө Засгийн газар нь тулгарч буй бэрхшээл, түүнийг шийдвэрлэх талаар авах арга хэмжээний талаар ажилтан, ажил олгогчдын төлөөллийн байгууллагуудтай зөвлөлдөх нь зүйтэй гэсэн ерөнхий зарчмыг баримталж байна⁸².

- (b) ОУХБ-ын 144 дүгээр конвенцын 1(e) хэсэгт нэгдэж орсон гишүүн улсын хувьд конвенцыг хүчингүй болгох тухай аливаа саналын талаар ажил олгогч, ажилтнуудын байгууллагуудын төлөөлөгчидтэй заавал зөвлөлдөх шаардлагатай⁸³.

Хүчингүй болгож байгааг мэдэгдэх

81. Конвенцын холбогдох зүйлд заасны дагуу акт үйлдэж Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд бүртгүүлэхээр илгээснээр хүчингүй болдог. Хүчингүй болгоход дараах баримт бичиг шаардагдана. Үүнд:

- (a) Хүчингүй болгож буй конвенцыг тодорхой заах,
- (b) Тухайн улсыг төлөөлөх эрх бүхий этгээдийн (Төрийн тэргүүн, Ерөнхий сайд, Гадаад харилцаа, эсвэл хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан сайд) гарын үсэгтэй албан бичгийн эх хувь байх (Цаасан дээр. Факс, эсвэл хуулбар байж болохгүй),
- (c) Тус бичиг нь холбогдох конвенцыг албан ёсоор хүчингүй болгож байгаа талаар тодорхой зааж өгсөн байна.

80. Төгсгөлийн зүйлд тусгасан 80, 116 дугаар конвенцоос бусад.

81. Ийм зүйл нь шинэ конвенцод нэгдэж орсноор өмнөх конвенцыг хүчингүй болгох тухай заалт дээр нэмэлтээр ордог байна. Гурван тохиолдолд (102, 128, 148 дугаар конвенц) болон зарим тусдаа хэсгүүдийн хувьд конвенцыг хүчингүй болгох боломжтой юм.

82. Удирдах зөвлөлийн хурлын протокол, 184 дүгээр чуулган (1971 оны 11 дүгээр сар), хх. 95 ба 210.

83. 144 дүгээр конвенцод нэгдэн ороогүй орнуудын хувьд Гурван талт зөвлөлдөөний (Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын үйл ажиллагаа) тухай 1976 оны 152 дугаар Зөвлөмжийн 5 дахь хэсгийг үзнэ үү.

Товчооны журам

82. (a) Товчоо нь конвенцыг хүчингүй болгохоор хэлэлцэж байгаа талаар мэдээлэл авмагц дээрх 70 (a)-д дурдсан зөвлөлдөөний тухай ерөнхий зарчмыг холбогдох Засгийн газарт сануулна.
- (b) Засгийн газар конвенцыг хүчингүй болгох тухай шийдвэр гаргахад хүргэсэн шалтгааныг заагаагүй бол Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос Удирдах зөвлөлд мэдээлэх үүднээс энэ талаар мэдээлэл ирүүлэхийг холбогдох Засгийн газраас хүснэ. ОУХБ-ын 144 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон улс орнууд тухайн конвенцыг хүчингүй болгохоос өмнө гурван талт зөвлөлдөөнийг хийсэн талаарх мэдээллийг ОУХБ-ын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасан тайланд оруулах үүрэгтэй.
- (c) Хүчингүй болгосныг бүртгэх. Ерөнхий захирлын бүртгэж хүчингүй болгосон конвенцын талаар НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад мэдэгдэж, Удирдах зөвлөлд мэдээлж, Албан ёсны эмхэтгэлд нийтэлдэг.

Хүчингүй болгосны дараа

83. Конвенц бүрийн төгсгөлийн зүйлд заасны дагуу конвенцыг хүчингүй болгох тухай хүсэлтийг Ерөнхий захирал бүртгэснээс хойш нэг жилийн дараагаас хүчингүйд тооцно.

ХII. Тусгай журам

А. Нэгдэж орсон конвенцыг дагаж мөрдөхтэй холбоотой эсэргүүцэл илэрхийлэх

ОУХБ-ын дүрмийн заалт

84. Дүрмийн 24, 25 дугаар зүйлд дараах зүйлийг тусгасан болно. Үүнд:

24 дүгээр зүйл

Ажил олгогчдын буюу ажилтны төлөөллийн байгууллагаас аль нэг Гишүүн орон нэгдэж орсон конвенцыг үр дүнтэй хэрэгжүүлж чадахгүй байгаа талаар Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд эсэргүүцлээ илэрхийлж мэдэгдсэн тохиолдолд Удирдах зөвлөл энэхүү эсэргүүцэл мэдэгдлийг холбогдох Засгийн газарт хүргүүлж, түүнийг энэ асуудлаар мэдэгдэл хийхийг хүсэж болно.

25 дугаар зүйл

Хэрэв холбогдох Засгийн газраас зохих хугацааны дотор ямар нэгэн хариу мэдэгдэл ирүүлээгүй, эсвэл ирүүлсэн мэдэгдлийг Удирдах зөвлөл хангалтгүй гэж үзвэл Удирдах зөвлөл тухайн эсэргүүцэл болон түүний хариуг Засгийн газраас ирүүлсэн тохиолдолд хэвлэн нийтлэх эрхтэй байна.

Эсэргүүцлээ илэрхийлэх журам

85. 2004 оны 11 дүгээр сард Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 24, 25 дугаар зүйлд заасан эсэргүүцлийг шалгах журмын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын дэгэнд нэмэлт өөрчлөлтийг оруулахдаа Удирдах зөвлөл нь журмын үе шат бүрийг хураангуйлсан Удирдах зөвлөлийн хэрэгжүүлж болох боломжит хувилбаруудыг агуулсан танилцуулгыг бэлдэх ёстой гэж шийдвэрлэсэн. Үүнд⁸⁴:

- (a) Товчоо нь ОУХБ-ын дүрмийн 24 дүгээр зүйлд заасан эсэргүүцлийг хүлээн авснаа нотолж, холбогдох Засгийн газарт энэ талаар мэдээлэл хүргүүлнэ,
- (b) Асуудлыг Удирдах зөвлөлийн ажилтнуудад танилцуулна,
- (c) Ажилтнууд тухайн эсэргүүцлийг хүлээж авах боломжтой эсэх талаар Удирдах зөвлөлд танилцуулна. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хурлын дэгийн 2 дугаар зүйлд заасны дагуу эсэргүүцлийн мэдэгдэл нь дараах шалгуурыг хангах ёстой. Үүнд:
 - (i) ОУХБ-д бичгээр мэдэгдсэн байх,
 - (ii) Ажил олгогчийн, эсвэл ажилтны байгууллагаас ирсэн байх,
 - (iii) Дүрмийн 24 дүгээр зүйлийг тусгайлан дурдсан байх,
 - (iv) ОУХБ-ын гишүүн улс оронтой хамаатай байх⁸⁵,
 - (v) Тухайн гишүүн улс орны нэгдэн орсон конвенцыг дурдсан байх,
 - (vi) Гишүүн улс орон яг ямар хүрээнд өөрийн нутаг дэвсгэртээ энэхүү конвенцыг үр дүнтэй дагаж мөрдөж чадаагүй гэж үзэж байгааг илэрхийлнэ,

84. GB.291/9(Rev.) баримт бичигт Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 24, 25 дугаар зүйлд заасан эсэргүүцлийг шалгах журмын тухай Дэг журам, дээр дурдсан танилцуулгын бичвэр бий. Дэг журам, оршил танилцуулгыг ОУХБ-ын вэбсайтаас авах боломжтой. Хэвлэсэн хэлбэрээр бас авч болно.

85. Эсвэл тухайн конвенцыг хэвээр дагаж мөрдөж байгаа гишүүнээс гарсан улс орон.

-
- (d) Удирдах зөвлөл нь асуудлын агуулгыг хэлэлцэлгүйгээр хүлээн авах боломжтой эсэх талаар шийдвэр гаргана.
- (e) Хэрэв эсэргүүцлийг хүлээн авах боломжтой бол Удирдах зөвлөл энэ асуудлыг Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын дэгэнд заасны дагуу шалгах гурван талт хороог байгуулна. Эсвэл, тухайн асуудал нь үйлдвэрчний эвлэлийн эрхэд хамаарах конвенцтой холбоотой бол эвлэлдэн нэгдэх эрхийн Хороонд шилжүүлнэ. Хэрэв эсэргүүцэл нь өмнөх эсэргүүцлийн сэдэвтэй ижил төстэй асуудал, санал шүүмжтэй холбоотой бол Удирдах зөвлөл Шинжээчдийн хороогоор өмнөх эсэргүүцэлтэй холбоотойгоор Удирдах зөвлөлөөс баталсан зөвлөмжийн дагалдах арга хэмжээг хэлэлцэх хүртэл уг хороог байгуулахыг түр хойшлуулахаар шийдэж болно.
- (f) Хороо нь Удирдах зөвлөлд асуудлыг танилцуулж эсэргүүцлийг шалгах талаар авсан арга хэмжээг тайлбарлан Удирдах зөвлөлөөс гаргах шийдвэрийн талаар дүгнэлт, зөвлөмжөө өгнө.
- (g) Тухайн асуудлыг Удирдах зөвлөлөөр хэлэлцэхэд холбогдох Засгийн газрыг оролцуулна.
- (h) Удирдах зөвлөл нь эсэргүүцлийг болон Засгийн газрын аливаа хариу мэдэгдлийг хэвлэн нийтлэх эсэхээ шийдэж, гомдол гаргагч байгууллага болон холбогдох Засгийн газарт мэдэгдэнэ.

86. 2018 оны 11 дүгээр сард Удирдах зөвлөлийн дүрмийн 24 дүгээр зүйлд⁸⁶ заасан эсэргүүцэл гаргах журмын талаарх хэд хэдэн арга хэмжээ, тэр дундаа сайн дурын үндсэн дээр эвлэрүүлэх болон бусад арга хэмжээг үндэсний хэмжээнд авах зэрэг зохицуулалтыг баталсан бөгөөд үүний улмаас түр хороо эсэргүүцлийг шалгах үйл явцыг зургаан сар хүртэлх хугацаагаар түр зуур зогсоож болно. Энэ үйл явцыг зогсоохын тулд гомдлын маягтад⁸⁷ дурдсан гомдол гаргагч болон Засгийн газар хоёр тус тус зөвшөөрөх ёстой гэж тусгагдсан. Энэхүү арга хэмжээг Удирдах зөвлөл хоёр жилийн туршилтын хугацааны дараа хянах юм.

86. GB.334/INS/PV, 288(1)-р хэсэг.

87. Хавсралт IV-ийг үзнэ үү.

В. Нэгдэж орсон конвенцыг дагаж мөрдөхтэй холбоотой гомдол

Дүрмийн үндсэн заалтууд

87. Дүрмийн 26 дугаар зүйлд дараах байдлаар заасан:

1. Гишүүн улс өөр нэг гишүүн улсыг дээрх зүйлүүдийн дагуу нэгдэн орсон конвенцыг зохих ёсоор хэрэгжүүлэхгүй байгаа тухай гомдлыг Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд гаргах эрхтэй байна.
2. Удирдах зөвлөл зохистой гэж үзвэл ийм гомдлыг Хянан шалгах комисст шилжүүлэхээс өмнө холбогдох Засгийн газарт 24 дүгээр зүйлд заасны дагуу хүргүүлж болно.
3. Удирдах зөвлөл гомдлыг холбогдох засгийн газарт хүргүүлэх шаардлагагүй гэж үзсэн, эсвэл хүргүүлсэн боловч зохих хугацаанд хариу ирүүлээгүй бол удирдах зөвлөл гомдлыг хянан хэлэлцэж, танилцуулах зорилгоор Хянан шалгах комиссыг томилж болно.
4. Удирдах зөвлөл өөрийн шийдвэрээр эсвэл Бага хурлын төлөөлөгчийн гомдлыг хүлээн авснаар адил журам гаргаж болно.
5. 25 ба 26 дугаар зүйлтэй холбоотой гарсан аливаа асуудлыг Удирдах зөвлөл хянан хэлэлцэх үед хэрэв холбогдох Засгийн газрын төлөөлөл байхгүй бол тус Засгийн газар тухайн асуудлыг Удирдах зөвлөлөөр хэлэлцэх хуралд оролцуулахаар төлөөлөгч илгээх эрхтэй байна. Асуудлыг хэлэлцэх товыг холбогдох Засгийн газарт хангалттай хугацааны өмнө мэдэгдэнэ.

Дүрмийн бусад заалтууд

88. Гомдол гаргах журмын бусад асуудлыг Дүрэмд дараах байдлаар тусгасан болно:

27 дугаар зүйл: Гишүүд Хянан шалгах комисстой хамтран ажиллах,

28 дугаар зүйл: Хянан шалгах комиссын дүгнэлт, зөвлөмжийг тусгасан тайлан,

29 дүгээр зүйл: Хянан шалгах комиссын тайланг мэдэгдэх, хэвлэн нийтлэх, түүний зөвлөмжийг хүлээн авч буй эсэх талаар холбогдох Засгийн газрын мэдэгдэл, Олон улсын шүүхэд шилжүүлэх эсэх,

31 дүгээр зүйл: Олон улсын шүүхийн шийдвэр нь эцсийнх байх тухай,

32 дугаар зүйл: Олон улсын шүүхээс Хянан шалгах комиссын гаргасан аливаа дүгнэлт, зөвлөмжийг хянан үзэх эрх мэдэл,

33 дугаар зүйл: Хянан шалгах комисс, эсвэл Олон улсын шүүхийн зөвлөмжийг биелүүлээгүй тохиолдолд Бага хурлаас авах арга хэмжээний талаарх Удирдах зөвлөлийн зөвлөмж,

34 дүгээр зүйл: Хянан шалгах комиссын эсвэл Олон улсын шүүхийн зөвлөмжийг биелүүлсэн эсэхийг шалгах, дараа нь Бага хурлаас авах арга хэмжээг зогсоох талаар Удирдах зөвлөлөөс зөвлөмж гаргах.

Хянан шалгах комиссын журам

89. Одоогийн байдлаар Хянан шалгах комиссын журмын талаарх тогтсон шийдэл байхгүй байна. Удирдах зөвлөл нь дүрэм болон өөрийн ерөнхий удирдамжийг л дагаж мөрддөг Хянан шалгах комиссоор тухай бүр асуудлыг шийдүүлдэг байна. Холбогдох Хянан шалгах

комиссын тайланд гомдлыг хянан шалгахад хэрэглэсэн журам, түүний дотор талууд болон бусад сонирхсон хүмүүс, байгууллагуудаас мэдээлэл хүлээн авах, сонгол хийх журмыг тайлбарласан байна⁸⁸.

90. Гэсэн хэдий ч олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний санаачилгын хүрээнд 26 дугаар зүйлд заасан журмыг хуульчлах боломжийг авч үзэж байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй⁸⁹.

С. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөнд халдсан тухай гомдол

1. Удирдах зөвлөлийн Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо⁹⁰

Бүрэлдэхүүн ба ажлын даалгавар

91. Тус Хороо нь Удирдах зөвлөлийн гурван талт хороо бөгөөд хараат бус, бие даасан байдлаар ажиллах есөн гишүүн, есөн дэд гишүүнээс бүрдэж бие даасан хорооны даргатай байна. Хорооны хуралдаан нь хаалттай, ажлын баримт бичиг нь нууц байх ба шийдвэр нь зөвшилцөлд суурилдаг. Хороо нь эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээний зарчмыг зөрчсөн тухай гомдлыг хянан үзэж, дүгнэлт, зөвлөмжөө Удирдах зөвлөлд танилцуулдаг. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөтэй холбоотой конвенцыг холбогдох улс нэгдэж орсон эсэхээс үл хамааран гомдлыг хүлээн авч болно⁹¹.

Гомдол хүлээн авах шалгуур

92. (а) Гомдол нь бичгээр үйлдэж, гарын үсэг зурсан, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө, хамтын хэлэлцээний зарчмуудыг зөрчсөнтэй холбоотой асуудлыг нотлох баримтаар баталгаажуулсан байх ёстой.

(б) Гомдол нь ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага⁹² эсвэл Засгийн газраас ирж болно. Дараах байгууллага байж болно:

(i) Тухайн асуудалд шууд сонирхол бүхий үндэсний байгууллага.

(ii) ОУХБ-тай зөвлөлдөх статустай, ажил олгогч, ажилтны төлөөлөл бүхий олон улсын байгууллага⁹³.

(iii) Тухайн асуудал гишүүн байгууллагад нь шууд нөлөөлж буй ажил олгогч, эсвэл ажилтны төлөөлөл бүхий олон улсын байгууллага.

88. Жишээ нь, Албан ёсны эмхэтгэл, боть LXXIV (1991 он), Цуврал В, Нэмэлт 2 ба 3.

89. GB.334/INS/5, GB.332/INS/5(Rev.), GB.334/INS/PV-ийг үзнэ үү.

90. Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хорооны журмыг Удирдах зөвлөлийн 306 дугаар чуулганаар (2009 онд) баталсан хамгийн сүүлийн хувилбараар ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлд хамаарах дүрмийн эмхэтгэлийн II хавсралтад тусгасан болно (ОУХБ-д эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг зөрчсөн тухай гомдлыг шалгах тусгай журам"). Эдгээр журмыг мөн Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хорооны шийдвэрийн эмхэтгэлийн хавсралт I болгон нийтэлдэг. Цаашилбал, Хороо нь ажлынхаа арга барилын талаар тогтмол шийдвэр гаргаж, Удирдах зөвлөлд тайлагнадаг.

91. Энэ нь ОУХБ-ын Дүрмийг дагаж мөрдсөнөөр эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний зарчмыг хүлээн зөвшөөрөх үүргийг бүх гишүүн улс хүлээсэнтэй холбоотой юм.

92. Гомдол гаргагчийг энэ зорилгоор байгууллага гэж үзэх эсэхийг Хороо өөрөө шийддэг. Товчоо нь гомдлын нарийн мөн чанарыг тогтоохын тулд гомдол гаргагч байгууллагаас нэмэлт мэдээлэл хүсэх эрхтэй.

93. Хэвлэх үед Олон улсын ажил олгогчдын байгууллага, Олон улсын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо, Африкийн үйлдвэрчний нэгдмэл эвлэлийн байгууллага, болон Дэлхийн үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо.

93. Хороо нь гомдлыг хүлээн авах эсэх талаар шийдвэр гаргах бүрэн эрхтэй. Түүнчлэн, эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг зөрчсөн гэх гомдлыг хянан шалгах тусгай журмын дагуу Хороо нь ОУХБ-ын дүрмийн хүрээнд тухайн байгууллага нь ажил олгогчийн, эсвэл ажилтны төлөөллийн байгууллага мөн эсэхийг шийдэх бүрэн эрхтэй бөгөөд хороо нь аливаа улсын өгсөн нэр томъёоллын хүрээнд хязгаарлагдахгүйгээр үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлнэ. Үйлдвэрчний эвлэл нь үндэсний хууль тогтоомжид заасны дагуу дүрмээ бүртгүүлээгүй байгаа нь гомдол хүлээн авах боломжийг хязгаарлахгүй бөгөөд эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний үндсэн зарчим бол ажилтнуудын урьдчилан зөвшөөрөл авалгүйгээр өөрсдийн сонголтоор байгууллага байгуулах эрхийг хангадаг. Гомдол гаргаж буй байгууллага нь албан ёсоор хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй байгаа нь гомдлыг хүлээн авахгүй байх үндэслэл болохгүй⁹⁴.

Хорооны ажлын зохион байгуулалт

94. (a) Хороо нь жилд гурван удаа хуралддаг.

(b) Товчоо нь гомдол хангалттай дэлгэрэнгүй биш бол гомдол гаргагчаас аль ч үед ямар зөрчлийн талаар гомдол гаргаж байгааг тодруулж өгөхийг хүсэж болно.

(c) Товчоо нь гомдол гаргагчид нэг сарын дотор гомдлоо нотлох нэмэлт мэдээлэл өгөх ёстойг сануулна⁹⁵.

(d) Гомдлыг Товчооноос холбогдох Засгийн газарт заасан хугацаанд хариу авах зорилгоор илгээнэ.

(e) Аж ахуйн нэгжтэй холбоотой хэрэгт Засгийн газрыг холбогдох ажил олгогчийн төлөөллийн байгууллагаас нь нэмэлт мэдээлэл авч ирүүлэхийг санал болгоно.

(f) Хороо нь гомдлыг шалгаж, дүгнэлт гаргах, эсвэл холбогдох Засгийн газраас нэмэлт мэдээлэл авч болно.

(g) Хороо нь Удирдах зөвлөлийг холбогдох Засгийн газарт хүргүүлэх Хорооны залруулах арга хэмжээ авч, хэрэгжилтийг тайлагнах тухай зөвлөмжид анхаарлаа хандуулахыг хүсэж болно.

(h) Хороо нь шалгах шаардлагагүй, эсвэл асуудал бүрэн хаагдсан гэж үзвэл "эцсийн" тайланг, гомдолд холбоотой талуудаас нэмэлт мэдээлэл авах шаардлагатай бол "завсрын" тайлан, асуудал өрнөж байгаа талаар мэдээлэл авах тухай "үйл явцын" тайланг тус тус гаргаж болно. Асуудлыг шийдвэрлэсэн, эсвэл Хороо нэмэлт шалгалт хийх шаардлагагүй гэж үзсэн хэргийг "хааж" болно.

94. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг зөрчсөн тухай гомдлыг шалгах тусгай журам.

95. Зөвхөн тухайн сард гаргаж өгөх боломжгүй байсан шинэ нотлох баримтыг л дараа нь нэмэлтээр хүлээн авах боломжтой болно.

-
- (i) Хороо хэргийг Мэдээлэл цуглуулах, эвлэрүүлэх комисст шилжүүлэхийг зөвлөж болно.
 - (j) Хорооны тайланг Албан ёсны эмхэтгэлд нийтэлнэ.
 - (k) Хорооны дарга Засгийн газрын төлөөлөгчидтэй зөвлөлдөж, зарим ноцтой асуудалд тэдний анхаарлыг хандуулж, тэдгээрийг шийдвэрлэх боломжит аргуудын талаар ярилцаж болно.
 - (l) Хэрэв гишүүн улс эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний тухай холбогдох конвенцод нэгдэж орсон бол хэргийн хууль тогтоомжтой холбоотой хэсгийг конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороонд шилжүүлж болно.
 - (m) Хороо нь асуудлыг шийдвэрлэх явцдаа Засгийн газрын зөвшөөрөлтэйгөөр шууд холбоо барих, техникийн туслалцаа үзүүлэх гэх мэт арга хэмжээг ав хэрэгжүүлэх боломжтой.
 - (n) Гомдлыг Удирдах зөвлөлөөс Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороонд Хурлын дэгийн 24 дүгээр зүйлд заасны дагуу шалгахыг даалгаж болох бөгөөд шалгалтыг Хурлын дэгд заасан арга аргачлалын дагуу шалгана⁹⁶.

2. Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний асуудлаар мэдээлэл цуглуулж, эвлэрүүлэх комисс

Бүрэлдэхүүн, чиг үүрэг, журам

95. Удирдах зөвлөлөөс хороог бие даасан, хараат бусаар ажиллах есөн гишүүний бүрэлдэхүүнтэй томилох бөгөөд тэд ихэвчлэн гурван хүний бүрэлдэхүүнтэй хэсэгт хуваагдаж ажилладаг. Тус хороо нь Удирдах зөвлөлөөс түүнд шилжүүлсэн эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөг зөрчсөн гомдол болон буруутгагдаж байгаа Засгийн газрын тайлбарыг шалгадаг байна⁹⁷. Хорооны журам нь Шалгалтын комиссын журамтай харьцангуй адил бөгөөд тайлангаа олон нийтэд ил болгоно.

96. GB.334/INS/PV-ийг үзнэ үү.

97. Эдгээр нь дараах зүйлтэй холбоотой байж болно. (i) Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөөний тухай конвенцыг нэгдэж орсон гишүүд, (ii) Холбогдох конвенцыг нэгдэж ороогүй, гэхдээ хэргийг шилжүүлэхийг зөвшөөрсөн гишүүд, (iii) НҮБ-ын гишүүн, гэхдээ ОУХБ-ын гишүүн бус улс орон бөгөөд тухайн улсын зөвшөөрөлтэй НҮБ-ын Эдийн засаг, нийгмийн зөвлөл асуудлыг ОУХБ-д шилжүүлсэн тохиолдолд.

XIII. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхэд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос үзүүлэх дэмжлэг

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ ба техникийн туслалцаа

96. Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны байгууллагад хэм хэмжээ тогтоох, хяналтын хороонд хүлээсэн үүргээ биелүүлэхэд нь дэмжлэг үзүүлэх зорилгоор төрөл бүрийн үйл ажиллагаа явуулдаг.

Албан бус байдлаар зөвлөх

97. Женев хотод байрлах Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний газар нь бүс нутаг, дэд бүсийн төлөөлөгчийн газар, ялангуяа эдгээр бүсийн товчооны олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний чиглэлээр ажилладаг мэргэжилтнүүдтэй энэхүү гарын авлагад тусгагдсан асуудлуудаар хамтран ажиллаж бүх төрлийн сургалт, тайлбар, зөвлөгөө, техникийн туслалцаа үзүүлж ажилладаг. Эдгээр техникийн дэмжлэгийг Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны байгууллагаас ирсэн тодорхой хүсэлтийн дагуу болон товчооноос санаачилсан мэргэжилтнүүдийн албан томилолт, албан бус хэлэлцүүлэг зохион байгуулах замаар хэрэгжүүлдэг. Шийдвэрлэх боломжтой асуудал дотор Бага хурлын шинэ хэм хэмжээний талаар хэлэлцэх асуудлын жагсаалтад багтсан асуулга, хяналтын хороодын санал, тэдний зүгээс санал болгох арга хэмжээ, шинэ хууль тогтоомж, Засгийн газрын тайланг боловсруулах, эрх бүхий байгууллагад өргөн барихаар бэлтгэсэн баримт бичиг, хөдөлмөрийн хэм хэмжээ, ОУХБ-ын үйл ажиллагааны талаар Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудын хооронд зөвлөлдөөн зохион байгуулах, ажил олгогч болон ажилтын төлөөллийн байгууллага хэм хэмжээ тогтоох, хэрэгжилтэд хяналт тавихад оролцох зэрэг орно.

Шууд холбоо тогтоох

98. Хяналтын хороодын (Шинжээчдийн хороо, Хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хороо, Эвлэлдэн нэгдэх эрхийн хороо, ОУХБ-ын дүрмийн 24 дүгээр зүйлд заасны дагуу байгуулагдсан түр хороо) үйл ажиллагааг дэмжих зорилгоор шууд дэмжлэг үзүүлэх албан томилолтыг зохион байгуулдаг.
99. Үүнд нэгдэж орсон конвенцыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой, эсвэл хяналтын хороодын зөвлөмжийг дагаж мөрдөхөд тулгарч буй бэрхшээлийг шийдвэрлэх зорилгоор гишүүн улс орон руу ОУХБ-ын Ерөнхий захирлын төлөөлөгчийг томилж ажиллуулж болно. Тухайн асуудлууд нь практик шинжтэй бол томилолт практикт тулгарч буй нөхцөл байдлыг тодорхойлоход чиглэдэг. Албан томилолтын хүрээнд авах арга хэмжээний талаар зөвлөгөө өгөх, үндэсний хууль тогтоомжид нэмэлт, өөрчлөлт оруулах төсөл боловсруулах, түүнчлэн ОУХБ-ын конвенцын хүрээнд хүлээсэн үүргээ биелүүлэх журмыг боловсруулахад техникийн туслалцаа үзүүлдэг.
100. Ерөнхий захирлын төлөөлөгч нь ОУХБ-ын албан тушаалтан, эсвэл Ерөнхий захирлаас томилогдсон хараат бус хүн (дээд шүүгч, профессор, шинжээчдийн хорооны гишүүн гэх мэт) байж болох бөгөөд түүний үүрэг нь тухайн асуудлыг шийдвэрлэх боломжуудыг газар дээр нь судлах, баримт мэдээг цуглуулахад оршино.
101. Ерөнхий захирлын төлөөлөгч болон томилолтын бүрэлдэхүүн нь объектив үзэл, хараат бус байдлын бүх шаардлагатай баталгааг өгөх ёстой бөгөөд ажлаа дуусгасны дараа холбогдох хяналтын байгууллагад тайлан хүргүүлнэ.

-
- 102.** Шууд дэмжлэг үзүүлэх ажлыг зөвхөн холбогдох Засгийн газрын урилгаар, эсвэл зөвшөөрлөөр гүйцэтгэнэ. Энэ талаар Засгийн газар шууд хүсэлт тавих, эсвэл хяналтын хороодоос санал болгож болно. Ерөнхий захирлын төлөөлөгч нь хэргийн бүх тал, нөхцөл байдлын талаар бүрэн, бодитой мэдээлэлтэй болохын тулд холбогдох бүх талуудтай чөлөөтэй ярилцах чадвартай байх ёстой. Төлөөлөгчийн үндсэн хамтарч ажиллах тал нь ихэвчлэн Хөдөлмөрийн яам, ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллага байх бөгөөд асуудлын шинж чанараас хамааран хууль тогтоох байгууллага, шүүх, төрийн тэргүүнтэй уулзаж ярилцаж болно. Ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудтай ярилцлага, гурван талт уулзалт хийнэ.
- 103.** Шууд дэмжлэг үзүүлэх ажил нь харилцан яриа, хэлэлцээ, мэдээлэл цуглуулах үр дүнтэй арга хэрэгсэл юм. Энэ нь асуудалд яаралтай, эерэг олоход харилцан итгэлцэх уур амьсгал бий болгодгоороо ач холбогдолтой.

ОУХБ-ЫН КОНВЕНЦОД НЭГДЭЖ ОРОХ ТУХАЙ ЖИШИГ БАРИМТ БИЧИГ

D.33 (A).1995

MODEL INSTRUMENT

CONCERNING THE RATIFICATION OF AN ILO CONVENTION¹

Whereas the **(title of the Convention)**
.....was adopted by the International Labour Conference at its
.....Session in **(place)**on **(date)**
.....

The Government of, having
considered the aforesaid Convention, hereby confirm and ratify the same and
undertake, in accordance with Article 19, paragraph 5 (d) of the Constitution of the
International Labour Organisation, faithfully to perform and carry out all the
stipulations therein contained.

(signed) _____
President of the Republic

Minister of Foreign Affairs

¹ This model may call for adaptation to take account particularly of:

- (a) any provisions in the Convention concerned requiring specified indications to be included in the ratification;
- (b) national provisions and practice concerning ratification on international instruments.

ХАВСРАЛТ II

ОУХБ-ын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу тогтмол тайлагнах мөчлөг

2019 он	2020 он	2021 он	2022 он	2023 он	2024с	2025 он
Суурь болон засаглалын конвенц (гурван жилийн тайлагнах мөчлөг)						
С.87, С.98 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.87, С.98 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.87, С.98 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.87, С.98 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.87, С.98 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.87, С.98 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.87, С.98 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)
С.100, С.111 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.100, С.111 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.100, С.111 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.100, С.111 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.100, С.111 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.100, С.111 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.100, С.111 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)
С.29, С.105, С.138, С.182 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.29, С.105, С.138, С.182 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.29, С.105, С.138, С.182 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.29, С.105, С.138, С.182 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.29, С.105, С.138, С.182 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.29, С.105, С.138, С.182 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.29, С.105, С.138, С.182 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)
С.144 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.144 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.144 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.144 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.144 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.144 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.144 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)
С.81, С.129 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.81, С.129 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.81, С.129 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.81, С.129 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.81, С.129 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.81, С.129 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.81, С.129 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)
С122 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.122 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.122 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С.122 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)	С.122 (А-Ү үсгээр эхэлсэн орон)	С.122 (O-Z үсгээр эхэлсэн орон)	С122 (G-N үсгээр эхэлсэн орон)
Техникийн конвенц (зургаан жилийн тайлагнах мөчлөг)						
Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ (А-В)	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ (G-K)	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ (O-S)	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ (С-Ү)	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ (L-N)	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ (T-Z)	Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө ба хамтын хэлэлцээ (A-B)
Аж үйлдвэрийн харилцаа (А-В)	Аж үйлдвэрийн харилцаа (G-K)	Аж үйлдвэрийн харилцаа (O-S)	Аж үйлдвэрийн харилцаа (С-Ү)	Аж үйлдвэрийн харилцаа (L-N)	Аж үйлдвэрийн харилцаа (T-Z)	Аж үйлдвэрийн харилцаа (A-B)
Хүүхдийн хамгаалал (O-S)	Хүүхдийн хамгаалал (А-В)	Хүүхдийн хамгаалал (G-K)	Хүүхдийн хамгаалал (T-Z)	Хүүхдийн хамгаалал (С-Ү)	Хүүхдийн хамгаалал (L-N)	Хүүхдийн хамгаалал (O-S)
Гэр бүлтэй ажиллагсад (G-K)	Гэр бүлтэй ажиллагсад (O-S)	Гэр бүлтэй ажиллагсад (А-В)	Гэр бүлтэй ажиллагсад (L-N)	Гэр бүлтэй ажиллагсад (T-Z)	Гэр бүлтэй ажиллагсад (С-Ү)	Гэр бүлтэй ажиллагсад (G-K)
Цагаач ажиллагсад (G-K)	Цагаач ажиллагсад (O-S)	Цагаач ажиллагсад (А-В)	Цагаач ажиллагсад (L-N)	Цагаач ажиллагсад (T-Z)	Цагаач ажиллагсад (С-Ү)	Цагаач ажиллагсад (G-K)
Уугуул болон овгийн хүмүүс (G-K)	Уугуул болон овгийн хүмүүс (O-S)	Уугуул болон овгийн хүмүүс (А-В)	Уугуул болон овгийн хүмүүс (L-N)	Уугуул болон овгийн хүмүүс (T-Z)	Уугуул болон овгийн хүмүүс (С-Ү)	Уугуул болон овгийн хүмүүс (G-K)
Ажилтны бусад тодорхой ангилал (G-K)	Ажилтны бусад тодорхой ангилал (O-S)	Ажилтны бусад тодорхой ангилал (А-В)	Ажилтны бусад тодорхой ангилал (L-N)	Ажилтны бусад тодорхой ангилал (T-Z)	Ажилтны бусад тодорхой ангилал (С-Ү)	Ажилтны бусад тодорхой ангилал (G-K)
Ажлын цаг (T-Z)	Ажлын цаг (L-N)	Ажлын цаг (С-Ү)	Ажлын цаг (O-S)	Ажлын цаг (G-K)	Ажлын цаг (А-В)	Ажлын цаг (T-Z)
Цалин хөлс (T-Z)	Цалин хөлс (L-N)	Цалин хөлс (С-Ү)	Цалин хөлс (O-S)	Цалин хөлс (G-K)	Цалин хөлс (А-В)	Цалин хөлс (T-Z)
ХАБЭА (T-Z)	ХАБЭА (L-N)	ХАБЭА (С-Ү)	ХАБЭА (O-S)	ХАБЭА (G-K)	ХАБЭА (А-В)	ХАБЭА (T-Z)

Эхчүүдийн хамгаалал (Т-Z)	Эхчүүдийн хамгаалал (L-N)	Эхчүүдийн хамгаалал (C-F)	Эхчүүдийн хамгаалал (O-S)	Эхчүүдийн хамгаалал (G-K)	Эхчүүдийн хамгаалал (A-B)	Эхчүүдийн хамгаалал (T-Z)
Нийгмийн хамгаалал (Т-Z)	Нийгмийн хамгаалал (L-N)	Нийгмийн хамгаалал (C-F)	Нийгмийн хамгаалал (O-S)	Нийгмийн хамгаалал (G-K)	Нийгмийн хамгаалал (A-B)	Нийгмийн хамгаалал (Т-Z)

2019 он	2020 он	2021 он	2022 он	2023 он	2024с	2025 он
Хөдөлмөрийн удирдлага ба хяналт (Т-Z)	Хөдөлмөрийн удирдлага ба хяналт (L-N)	Хөдөлмөрийн удирдлага ба хяналт (C-F)	Хөдөлмөрийн удирдлага ба хяналт (O-S)	Хөдөлмөрийн удирдлага ба хяналт (G-K)	Хөдөлмөрийн удирдлага ба хяналт (A-B)	Хөдөлмөрийн удирдлага ба хяналт (Т-Z)
Ур чадвар (L-N)	Ур чадвар (C-F)	Ур чадвар (Т-Z)	Ур чадвар (G-K)	Ур чадвар (A-B)	Ур чадвар (O-S)	Ур чадвар (L-N)
Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого (L-N)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого (C-F)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого (Т-Z)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого (G-K)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого (A-B)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого (O-S)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн бодлого (L-N)
Хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгаалал (L-N)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгаалал (C-F)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгаалал (Т-Z)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгаалал (G-K)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгаалал (A-B)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгаалал (O-S)	Хөдөлмөр эрхлэлтийн хамгаалал (L-N)
Нийгмийн бодлого (L-N)	Нийгмийн бодлого (C-F)	Нийгмийн бодлого (Т-Z)	Нийгмийн бодлого (G-K)	Нийгмийн бодлого (A-B)	Нийгмийн бодлого (O-S)	Нийгмийн бодлого (L-N)
Далайчид, Загасчид Боомтын ажиллагсад (C-F)	Далайчид Загасчид Боомтын ажиллагсад (Т-Z)	Далайчид Загасчид Боомтын ажиллагсад (L-N)	Далайчид Загасчид Боомтын ажиллагсад (A-B)	Далайчид Загасчид Боомтын ажиллагсад (O-S)	Далайчид Загасчид Боомтын ажиллагсад (G-K)	Далайчид Загасчид Боомтын ажиллагсад (C-F)
Шаардсан нийт тайлангийн тоо						
1 270	1 384	1 434	1 445	1 356	1 368	1 270

ОУХБ-ын дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу [тухайн улсын нэр] илгээх хялбаршуулсан тайлан

Энэхүү тайлангийн маягтыг ОУХБ-ын Дүрмийн 22 дугаар зүйлд заасны дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Удирдах зөвлөл баталсан бөгөөд үүнд: "Гишүүн улс орон бүр өөрийн нэгдэн орсон конвенцын заалтуудыг хэрэгжүүлэх чиглэлд авсан арга хэмжээний талаар жилийн тайлан гаргаж Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд ирүүлэхийг зөвшөөрнө. Тайланг Удирдах зөвлөлөөс заасан хэлбэр, шаардсан мэдээллийг агуулсан байдлаар гаргана." гэсэн байна.

Энэхүү тайлангийн маягтыг үндэслэн Товчоо нь жил бүр гишүүн улс орон бүрт тухайн жил гаргах хялбаршуулсан тайлангийн хүсэлтийг илгээдэг. Үүнээс гадна Товчоо нь гишүүн улс орон бүрт тухайн жил гаргаж болох дэлгэрэнгүй тайлангийн жагсаалтыг хүргүүлдэг.

- (a) Нэгдэж орсон конвенцыг хэрэгжүүлэхэд нөлөөлж буй аливаа хууль тогтоомжийн болон бусад арга хэмжээний талаар мэдээлэл өгнө үү. Хэрэв энэ нь хийгдээгүй бол холбогдох бичвэрийн хуулбарыг энэхүү тайлангийн хамт Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд илгээнэ үү.
- (b) Энэхүү маягтын хавсралтад тусгагдсан конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо эсвэл Бага хурлын Хэм хэмжээний хэрэгжилтийн хорооноос танай Засгийн газарт тавьсан санал хүсэлтэд хариулна уу¹.
- (c) Асуулт (b)-ийн хариулт өгөөгүй бол холбогдох конвенцыг практикт хэрхэн хэрэглэж байгаа талаар мэдээлэл өгнө үү (жишээлбэл, шалгалтын тайлан, судалгаа, лавлагаа, статистик зэрэг албан ёсны баримт бичгийн хуулбар, тойм), шүүх болон бусад хорооноос холбогдох конвенцыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зарчмын асуултыг хамарч шийдвэрийг гаргасан эсэхийг мөн дурдана уу. Хэрэв тийм бол эдгээр шийдвэрийн бичвэрийг оруулна уу.
- (d) Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасны дагуу энэхүү тайлангийн хуулбарыг хүлээн авсан ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагуудыг нэрлэнэ үү². Хэрэв тайлангийн хуулбарыг ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагад өгөөгүй эсвэл тэдгээрээс өөр байгууллагад хүргүүлсэн бол яагаад гэсэн тайлбарыг танай улсын аливаа онцлог нөхцөл байдлын талаар мэдээллийг өгнө үү.
- (e) Холбогдох конвенцын заалтуудыг практикт дээр хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан ажил олгогч, ажилтны байгууллагуудаас ерөнхий мэдээлэл эсвэл одоогийн болон өмнөх тайлантай холбоотой аливаа тайлан авсан эсэхээ бичиж өгнө үү. Хэрэв тийм бол, хэрэгтэй гэж үзсэн саналын хамт хүлээн авсан ажиглалтын хуулбарыг илгээнэ үү.

1. Энэ хавсралт нь тогтмол тайлагнах мөчлөг болон тухайн жилийн хяналтын байгууллагуудаас танай улсад илгээсэн тайлангийн тухай нэмэлт хүсэлтэд үндэслэсэн юм. Үүнд өмнөх жилүүдэд шаардсан хялбаршуулсан тайланг танай улс ирүүлээгүй тохиолдлыг мөн оруулсан болно. Гагцхүү 2006 оны Далайн хөдөлмөрийн тухай конвенцод (ДХК, 2006 он) шаардагдах хялбаршуулсан тайланг хамруулаагүй бөгөөд хэрэгтэй гэж үзвэл тусгай маягтыг танай улсад илгээх болно.

2. Дүрмийн 23 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт "Гишүүн орон бүр энэхүү дүрмийн 19 ба 22 дугаар зүйлийн дагуу Ерөнхий захиралд илгээсэн тайлан, мэдээллийн хувийг 3 дугаар зүйлд заасан төлөөллийн байгууллагуудад хүргүүлнэ." гэж заасан..

Хавсралт IV

ОУХБ-ын дүрмийн 24 дүгээр зүйлд заасан эсэргүүцлийг хүргүүлэх цахим маягтын загвар

24 дүгээр зүйлийн журам, түүний үр дагавар, ОУХБ-ын бусад хяналтын тогтолцооны талаарх мэдээлэл, нэмэлт зааврыг NORMES вэб сайтаас авах боломжтой. Нэмэлт дэмжлэг авахын тулд та ажил олгогч байгууллагын хувьд- АСТ/ЕМР (АСТЕМР@ilo.org) ажилтны байгууллагын хувьд-АСТРАV (АСТРАV@ilo.org) хаягаар холбоо барьж болно.

(Та бусад журмыг хэрэглэхгүйгээр яагаад 24 дүгээр зүйлд заасан эсэргүүцэл илэрхийлэх журмын дагуу мэдэгдэл гаргаж байгаа талаар мэдээлэл ирүүлнэ үү)

Хүлээн авах шалгуур

1. Эсэргүүцлийг гаргаж буй ажил олгогч, ажилтны төлөөллийн байгууллагын нэрийг бичнэ үү:

(Холбогдох байгууллагын дүрэм журам, холбоо барих зэрэг мэдээллийг оруулна уу.)

2. Эсэргүүцэж буй ОУХБ-ын гишүүн улсыг бичнэ үү:

(Та бусад журмыг хэрэглэлгүй яагаад 24 дүгээр зүйлд заасан эсэргүүцэл илэрхийлэх журмын дагуу мэдэгдэл гаргаж байгаа талаар мэдээлэл ирүүлнэ үү)

3. Зөрчсөн гэж үзэж байгаа нэгдэж орсон конвенц(ууд)-ыг зааж өгнө үү:

(Нэгдэж орсон соёрхон баталсан огноог оруулна уу.)

4. Доорх [өргөтгөх боломжтой] зайг ашиглан ОУХБ-ын Ерөнхий захиралд ОУХБ-ын дүрмийн 24 дүгээр зүйлийг тусгайлан дурдана. Эсэргүүцэж буй гишүүн улс орон нь дээр дурдсан конвенц(ууд)-ыг нутаг дэвсгэртээ яагаад үр дүнтэй дагаж мөрдөж чадаагүй гэж үзэж байгааг бичнэ үү. Таны мэдэгдлийг дэмжих аливаа холбогдох мэдээллийг өгнө үү:

Бусад мэдээлэл

5. Асуудлыг үндэсний эрх бүхий байгууллагууд (ОУХБ-аас өмнө танай улсад байгаа маргаан шийдвэрлэх механизм, үндэсний шүүх, нийгмийн зөвшилцлийн механизм гэх мэт)-аар шалгасан, эсвэл тэдгээрт хүргүүлсэн эсэхийг зааж, холбогдох журмыг хэрэгжүүлэх үйл явцын одоогийн байдал, үр дүнгийн талаар мэдээлэл өгнө үү. Үндэсний журмын дагуу асуудлыг шийдүүлэхийг оролдох нь мэдэгдэл ирүүлэх урьдчилсан нөхцөл биш. Гэсэн хэдий ч зарим тохиолдолд эсэргүүцлийг шалгах журмаар үндэсний түвшинд эвлэрүүлэх эсвэл бусад арга хэмжээг авах боломжтой байдаг. Дараах асуултыг үзнэ үү:

-
6. Хэрэв дараах тохиолдол хамаатай бол: (i) танай байгууллага гомдлын үндэслэлийг тодруулахын тулд эсэргүүцлийн агуулгыг шалгах ажлыг түр зогсоох тухай гурван талт түр хорооны шийдвэр гарснаас хойш хамгийн ихдээ зургаан сарын хугацаанд үндэсний хэмжээнд эвлэрүүлэх болон бусад арга хэмжээ авах боломжийг судлахыг хүсэж байна (Засгийн газар зөвшөөрсөн бол, хэрэв эвлэрүүлэх/бусад арга хэмжээ үр дүнгээ өгөхгүй бол танай байгууллагаас уг журмыг эрт хугацаанд эхлүүлэх хүсэлт гаргах боломжтой, анхны эвлэрүүлэх арга хэмжээ эсвэл бусад арга хэмжээнд эсэргүүцэлд тавьсан асуудлыг амжилттай шийдвэрлэхэд дахин хугацаа шаардлагатай бол гурван талт хороо тодорхой хугацаагаар дахин сунгах талаар шийдвэр гаргах боломжтой), (ii) Хэрэв тийм бол, энэ талаар Товчоо эсвэл Ажил олгогчдын эсвэл Ажилчдын бүлгийн тамгын газрын оролцоо, техникийн туслалцаа авахыг хүсэж байгаагаа мэдэгдэнэ үү.

7. Таны мэдэж байгаагаар уг мэдэгдлийг ОУХБ-ын хяналтын байгууллагууд аль хэдийн шалгасан эсвэл тэдгээрт хүргүүлсэн эсэхийг зааж өгнө үү, хэрэв тийм бол одоогоор ирүүлсэн аливаа эсэргүүцэл нь аль хэдийн шалгагдсан эсвэл хүргүүлсэн эсэргүүцлээс ямар ялгаатай болохыг зааж өгнө үү.



Дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараах хаягаар авна уу:

International Labour Standards Department (NORMES)

International Labour Office
4, route de Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland
Tel. +41 (0)22 799.71.55
Fax +41 (0)22 799.67.71
E-mail: normes@ilo.org

Вэб хуудас: www.ilo.org/normes