

► Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын тухай удирдамж

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага, 2022

Анхны хэвлэл 2022 он

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны 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 ОУХБ-ын Хэвлэл нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland гэсэн хаягаар, эсвэл rights@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хандана 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.

Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын талаарх удирдамж / Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага – Женев хот: ОУХБ, 2022

ISBN: 978-92-2-0405635 (хэвлэмэл)
978-92-2-0405642 (веб PDF)

Мөн англи хэл дээр: Guidelines on general principles of labour inspection / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2022, ISBN: 978-92-2-036853-4 (хэвлэмэл), ISBN: 978-92-2-036854-1 (веб 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.

Зохиогчтой өгүүлэл, судалгаа, бусад нийтлэлд илэрхийлэгдсэн үзэл бодлын талаарх хариуцлагыг гагцхүү зохиогч хүлээх бөгөөд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооноос хэвлэн нийтэлсэн нь тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг хүлээн зөвшөөрсөн хэрэг биш юм.

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

ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэл болон цахим бүтээгдэхүүний талаарх мэдээллийг www.ilo.org/publns хаягаар авах боломжтой.
Монгол Улсад хэвлэв. 2024 он.

Энэхүү хэвлэлийг ОУХБ-ын Баримт бичиг хэвлэх, нийтлэх, түгээх хэлтэс (ПРОДОК)-ээс гаргалаа.

*График эх бэлтгэл, хэвлэлийн дизайн, хэвлэл, электрон хэвлэл, түгээлт
ПРОДОК нь нийгмийн хариуцлага, байгаль орчны тогтвортой байдлыг хангах
менежменттэй ойн бүтээгдэхүүнээр хийсэн цаас ашиглахыг эрмэлзэж байна.*

Код: MAC-PMSERV

► ӨМНӨХ ҮГ

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) нь үүсэн байгуулагдсан цагаасаа эхлэн хөдөлмөрийн хяналтыг эн тэргүүнд анхаарч ирсэн. Хөдөлмөрийн хяналтын тухай асуудал нь ОУХБ-ыг үүсгэн байгуулах баримт бичиг болох Версалийн гэрээний XIII хэсэгт заасан ерөнхий зарчмуудын нэг бөгөөд уг зарчим ёсоор “Ажилчдыг хамгаалахад чиглэгдсэн хууль, журмыг сахин биелүүлэх баталгааг хангах зорилгоор улс бүр эмэгтэйчүүдийн оролцоог хангасан хяналтын тогтолцоо бүрдүүлэх ёстой.” Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог бэхжүүлэхэд гишүүн улсуудад дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх ОУХБ-ын үүргийн талаар ч мөн дурдсан байдаг.

ОУХБ-ын “Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай Тунхаг” (2008) хэмээх баримт бичигт хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог бэхжүүлэх замаар ОУХБ-аас дэвшүүлсэн зорилтуудыг хангахад чиглэсэн гишүүн улсуудын хүчин чармайлтад дэмжлэг үзүүлэх ОУХБ-ын чадавхыг нэмэгдүүлэхэд хөрөнгө хүчээ зарцуулах хэрэгцээ байгааг дахин нотолсон. Уг Тунхагт засаглалын талаас авч үзвэл үүнд хамгийн их хамаатай хэм хэмжээнүүдийн тоонд “Аж үйлдвэр, худалдаан дахь Хөдөлмөрийн хяналтын тухай” ОУХБ-ын 1947 оны 81 дүгээр конвенц, мөн “Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай” ОУХБ-ын 1969 оны 129 дүгээр конвенц багтана гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн. Сүүлийн үед тухайлбал, 2019 онд батлагдсан “Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай зууны Тунхаг”-т болон 2021 оны Ковид 19-ын цар тахлын хямралаас гарахын тулд хүн төвтэй, хүн бүрийн оролцоог хангасан, тогтвортой, эрчимтэй арга хэмжээг авах талаар ОУХБ-аас дэлхий нийтэд хандаж гаргасан уриалгад нийт ажилтныг хамарсан шаардлага хангахуйц хамгаалалт үзүүлэхийн тулд ажил, хөдөлмөртэй холбоотой институтийг бэхжүүлэхийн чухлыг онцлоод, ингэхдээ хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан захиргааны болон хяналтын байгууллагыг тусгайлан дурдсан.

Хөдөлмөрийн асуудал хариуцсан захиргааны байгууллагын тогтолцооны нэг гол чиг үүрэг болох хөдөлмөрийн хяналт нь хөдөлмөрийн талаар баримтлах төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх, мөн түүнчлэн ажил олгогч болон ажилтанд хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн талаар мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, хууль тогтоомжийг мөрдөх баталгааг бүрдүүлэхэд чухал үүрэгтэй. ОУХБ-ын 81 болон 129 дүгээр конвенц нь засаглалын 4 конвенцын хоёр нь бөгөөд эдгээр нь улс орны хөдөлмөрийн хяналтын бие даасан, тогтвортой тогтолцоо бүрдүүлэн хөгжүүлэх олон улсын эрх зүйн орчин, жишиг болдог. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцод нэгдэн орсон улсын тоо өндөр байгаа нь үндэсний хууль тогтоомжийн үр нөлөөг хангах, мөн дам байдлаар олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээг практикт нэвтрүүлэхэд төрийн энэхүү чиг үүрэг чухал ач холбогдолтой болохыг илтгэж байна.

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагаас эрхлэн гаргасан Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмын талаарх удирдамжийн зорилго нь орчин үеийн тогтсон практик, тулгарч буй сорилт бэрхшээлийн хүрээнд ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенц болон 129 дүгээр конвенцод агуулагдаж буй гол гол зарчмуудын талаар гурван талт түншлэгч засгийн газар ажил олгогч, ажилтан, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагад техникийн зөвлөмж, чиглэл өгөхөд оршино.

ОУХБ нь энэхүү зөвлөмжийг түгээн дэлгэрүүлэх замаар үндэсний хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг сайжруулах, мөн эцсийн дүндээ зохистой хөдөлмөрийг дэмжих чиглэлд ахиц гаргах үүднээс өөрийн дүрэмд заасан зорилгынхоо хүрээнд хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоонд техникийн дэмжлэг үзүүлэн ажиллах болно.

Жакуим Пинтадо Нунес

*Хөдөлмөрийн захиргаа, хөдөлмөрийн хяналт,
хөдөлмөрийн аюулгүй байдал,
эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан хэлтсийн дарга*

▶ АГУУЛГА

Өмнөх үг	III
Оршил	2
Зорилт	3
1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны хамрах хүрээ, чиг үүрэг	4
1.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бүрэн эрх	5
1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг	5
1.3. Хөдөлмөрийн хяналтын хамрах хүрээ	6
2. Бүтэц, зохион байгуулалт	7
2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны зохион байгуулалт	8
2.2. Түншлэл, хамтын ажиллагаа	8
3. Бодлого, төлөвлөлт, хяналт	10
3.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бодлого	11
3.2. Төлөвлөлт, төсөвлөлт	12
3.3. Хяналт - шинжилгээ, үнэлгээ	13
3.4. Хөдөлмөрийн хяналтын тайлан	13
4. Хөдөлмөрийн байцаагчийн эрх зүйн байдал, ажил мэргэжил (мерит зарчим)	15
4.1. Хяналтын байцаагчийн эрх зүйн байдал, ажлын нөхцөл	16
4.2. Хөдөлмөрийн байцаагчийг ажилд шалгаруулж авах	18
4.3. Холбогдох шинжээч, мэргэжилтнүүд	19
4.4. Хөдөлмөрийн байцаагчийн сургалт	20
4.5. Мэргэжлийн ёс зүй	22
4.6. Хуулийн бусад асуудлууд	23
5. Хяналтын эрх мэдэл, арга зүй	24
5.1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид олгосон эрх мэдэл	25
5.2. Хяналтын эрх мэдэл, хянан шалгах үйл ажиллагаа, ялангуяа хянан шалгах үйл явц	25
6. Хууль сахиулах арга хэмжээ	29
6.1. Ерөнхий зарчим	30
6.2. Байцаагчийн гаргасан мэдэгдэл	30
6.3. Хориг арга хэмжээ	31
Хавсралт	33
Хөдөлмөрийн хяналтын талаарх олон улсын хөдөлмөрийн гол чухал хэм хэмжээнүүд	34

ОРШИЛ

Анхны баримт бичиг болох ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын (эрүүл мэндийн үйлчилгээ) тухай 1919 оны 5 дугаар (цуцалсан) зөвлөмж, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1923 оны 20 дугаар зөвлөмжийг баталснаас хойш хөдөлмөрийн хяналтын чиглэлээр хэм хэмжээг тогтоох ажил 100 гаруй жил үргэлжилж байна. Хөдөлмөрийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, хүчирхийлэл, дарамт, хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх, хөдөлмөрийн харилцаа, ажлын цаг, цалин хөлс зэрэгтэй холбоотой олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнүүд нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагуудын үүсэл, тэдгээрийн үйл ажиллагаатай холбогддог.

Мөн 20 дугаар Зөвлөмжөөс гадна хөдөлмөрийн хяналтын талаарх хэд хэдэн ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүд байдаг. Үүнд: ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр зөвлөмж, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын (Уул уурхай, тээврийн) тухай 1947 оны 82 дугаар зөвлөмж, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын газрын (нийслэлийн бус нутаг дэвсгэр) тухай 1947 оны 85 дугаар конвенц¹, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын (хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенц, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын (хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 133 дугаар зөвлөмж, түүнчлэн ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцын нэмэлт болох 1995 оны протокол орж байна. Эцэст нь, ОУХБ-ын Тариалангийн тухай 1958 оны 110 дугаар конвенцын XI хэсэг нь хөдөлмөрийн хяналтын тухай асуудлыг авч үздэг.

ОУХБ-ын 81, 129 дүгээр конвенцуудыг Удирдах зөвлөл "Тэргүүлэх чиглэлийн конвенц" гэж тодорхойлсон бөгөөд ОУХБ-ын Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай 2008 оны Тунхаглалыг баталсны дараа "Засаглалын конвенц" гэж ангилснаар бүхэлдээ олон улсын хэм хэмжээний тогтолцооны үйл ажиллагаанд чухал ач холбогдолтой болохыг онцолсон юм.

2019 оны Хөдөлмөрийн ирээдүйн тухай ОУХБ-ын Зууны тунхаглалд хөдөлмөрийн ирээдүйд чиглэсэн хүн төвтэй хандлагыг цаашид хөгжүүлэх гол хүчин зүйл бол хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт шалгалтыг бэхжүүлэх хэмээн онцолсон байна.

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөл 2011 оны 11 дүгээр сард² ОУХБ-ын хэм хэмжээний бодлогыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах, ОУХБ-ын зорилтуудад хүрэхэд олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний гүйцэтгэх үүргийн талаар гурван талт зөвлөлдөөнийг нэгтгэх зорилгоор Хэм хэмжээний хэрэгжилтийг хянах тогтолцоо (XXXXT)-г байгуулахаар тохиролцов. 2015 онд XXXXT-ны нэг бүрэлдэхүүн хэсэг болох гурван талт ажлын хэсэг (ГТАХ) байгуулагдсан.³ XXXXT-ны 4 дүгээр хурлаар (2018 оны 9 дүгээр сарын 17-21) ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 85 дугаар конвенц, 20 дугаар зөвлөмж гэсэн хоёр баримт бичгийг хянан хэлэлцэж, 20 дугаар зөвлөмжийг шинэчлэх шаардлагатай хэмээн үзэж хүчингүй болгох ангилалд оруулжээ. Мөн хөдөлмөрийн хяналтын тухай ерөнхий зарчмуудын тухай удирдамжийн төсөлд ОУХБ-ын 81, 129 дүгээр конвенцуудад давтагдаж ороогүй 20 дугаар зөвлөмжийн заалтуудыг тусгаж оруулахыг XXXXT-ны ГТАХ-ээс зөвлөж, Удирдах зөвлөлөөс 334 дүгээр чуулганаар (2018 оны 10 дугаар сараас 11 дүгээр сард) баталсан байна⁴.

1 Энэхүү конвенцыг хүчингүй болгох асуудлыг Бага хурлын 112 дугаар чуулганаар (2024 онд) хэлэлцэнэ.

2 GB.312/LILS/5.

3 GB.323/INS/5.

4 GB.334/PV, 761(d) дэх хэсэг, GB.334/LILS/3, хавсралт, 22–24 дэх хэсэг.

► ЗОРИЛТ

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын [Хөдөлмөрийн хяналтын ерөнхий зарчмуудын тухай удирдамжийн](#) зорилго нь орчин үеийн туршлага, сорилт бэрхшээлд үндэслэн ОУХБ-ын 81, 129 дүгээр конвенц, ОУХБ-ын 20 дугаар зөвлөмжид тусгагдсан үндсэн зарчмуудын талаар техникийн нарийвчилсан зааварчилгаагаар гишүүн орнуудыг хангахад оршино.

Удирдамжийг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний агуулга, бэлтгэл ажил, тэдгээрийг баталсан Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурлын чуулганы тэмдэглэл, Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хорооноос гаргасан хөдөлмөрийн хяналтын тухай тухай зургаан Ерөнхий судалгаа⁵, түүнчлэн Бага хурлын бусад холбогдох шийдвэрүүдэд үндэслэн боловсруулсан⁶.

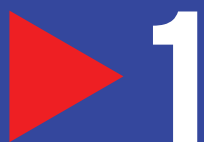
Итали Улсын Турин хотод 2019 оны 10 дугаар сарын 7-9-ний өдрүүдэд болсон олон улсын шинжээчдийн уулзалт⁷ болон 2019 оны 11 дүгээр сарын 26-наас 12 дугаар сарын 5-ны хооронд болсон 28 орны 101 хөдөлмөрийн хяналтын төлөөлөгч оролцсон Ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийг хангах сургалтын үеэр дээрх удирдамжийн агуулгын тухай урьдчилсан хэлэлцүүлгийг зохион байгуулав.

Удирдамж нь заавал дагаж мөрдөх шаардлагагүй байдаг. Тус удирдамж нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд заасан зарчим, эрх, үүрэгт бүхэлдээ үндэслэсэн бөгөөд эдгээр удирдамжид тусгагдсан зүйлс нь дээрх хэм хэмжээг соёрхон баталсан гишүүн орнуудын үүрэг хариуцлагыг ямар нэгэн байдлаар өөрчилдөггүй гэдгийг тэмдэглэж байна.

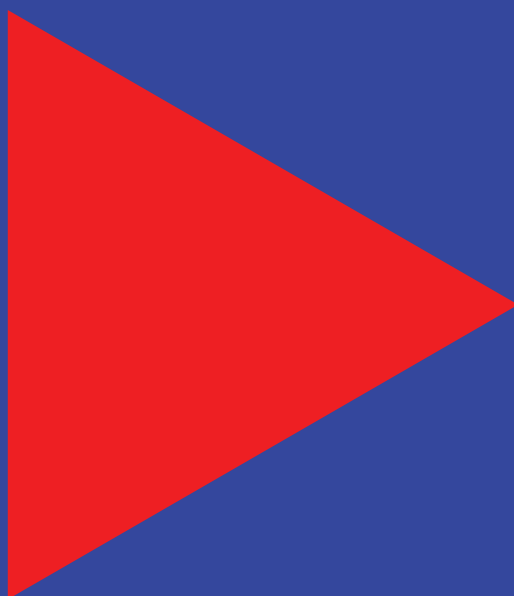
⁵ Ерөнхий судалгаа: 1951, 1957, 1966, 1969, 1985 and 2006.

⁶ ОУХБ, Хөдөлмөрийн захиргаа, хяналтын тухай тогтоол, Олон улсын хөдөлмөрийн Бага хурал, 100 дугаар чуулган, 2011 он.

⁷ Уулзалтанд Дани, Итали, Мальта, Монтенегро, Филиппин, Өмнөд Африк, Уругвай зэрэг улсын хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын болон Олон улсын хөдөлмөрийн хяналтын холбооны төлөөлөл оролцов.



Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны хамрах хүрээ, чиг үүрэг



► 1.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бүрэн эрх

- 1.1.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бүрэн эрх нь ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоонд хөдөлмөрийн нөхцөл болон ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалахтай холбоотой хуулийн заалтын хэрэгжилтийг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хангуулж буй бүх ажлын байр хамрагдана.
- 1.1.2. “Хуулийн заалт” гэсэн нэр томьёо нь хөдөлмөрийн байцаагчийн сахиулах хууль тогтоомж, арбитрын шийдвэр, хамтын гэрээ хэлэлцээрийг багтаасан болно.

► 1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг

- 1.2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 3 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан чиг үүрэг юм:⁸
 - (i) хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалах, тухайлбал ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд болон халамжийн үйлчилгээг хангах, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт бусад холбогдох асуудал зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулбал зохих хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулах,
 - (ii) эдгээр хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх хамгийн үр дүнтэй арга замын тухай техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөг ажил олгогч, ажилтанд хүргэх,
 - (iii) одоо үйлчилж буй хуулийн заалтад тусгайлан тусгагдаагүй зөрчил дутагдал, зүй бус үйлдлийг эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх.
- 1.2.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч итгэмжлэн олгосон аливаа өөр чиг үүрэг нь тэдний үндсэн чиг үүргээ үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд саад учруулахааргүй, эсхүл тэдэнд ажил олгогч болон ажилтантай харилцахад тэдэнд шаардлагатай болох эрх мэдэл, тэгш шударга байдалд аливаа хэмжээгээр хохирол учруулахааргүй байна.
- 1.2.3. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 3 дугаар зүйлийн 1-д тодорхойлсон хөдөлмөрийн хяналтын үндсэн чиг үүрэг нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх үндсэн хэрэгсэл юм.
- 1.2.4. Мэдээлэл, зөвлөгөөгөөр хангах чиг үүрэг нь хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн үр дүнтэй хэрэгжилтийг хангах, ажил олгогч, ажилтнууд, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагад хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах сайн туршлагын талаар техникийн зөвлөгөө өгөх зорилготой юм.
- 1.2.5. Хууль мөрдүүлэх, эвлэрүүлэн зуучлах чиг үүргийн хооронд ашиг сонирхлын зөрчил үүсэж болзошгүйг харгалзан хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг хөдөлмөрийн маргааныг эвлэрүүлэн зуучлах, арбитр, хөдөлмөрийн маргааныг тодорхойлох, шийдвэрлүүлэх зэрэг үйл явцад оролцуулах ёсгүй ба эдгээр нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн үндсэн чиг үүрэгт ордоггүй.
- 1.2.6. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог тухайн нөхцөл байдалд тохируулж, шинэчлэхдээ мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн дэвшлийн давуу талыг ашиглан ажил олгогч, ажилтнуудад үзүүлэх үйлчилгээнийхээ хүрээ, хүртээмж, үр нөлөө, үр ашгийг нэмэгдүүлж, хөгжүүлэх ёстой. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн системийг ашиглах нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын захиргааны ачааллыг бууруулж (жишээлбэл, цахим мэдэгдлийн систем, цахим баримт бичиг ашиглах, байгууллагуудын хооронд мэдээлэл солилцох), ажлыг илүү үр дүнтэй болгоход (жишээлбэл, хяналтын үйл ажиллагааг төлөвлөхөд туслах) хувь нэмэр оруулах ёстой юм.

⁸ Удирдамжийн дийлэнх хэсгийг 81 дүгээр конвенцоос иш татсан. Тус конвенц нь 129 дүгээр конвенцтой ижил төстэй агуулгатай тул 81 дүгээр конвенцын заалтаас ялгаатай үед л 129 дүгээр конвенцыг иш татсан болно.

- 1.2.7. Мөн 1.2.1(i) болон (ii)-д заасны дагуу хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой мэдээллийг хялбар, найдвартай хэлбэрээр гаргахад хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

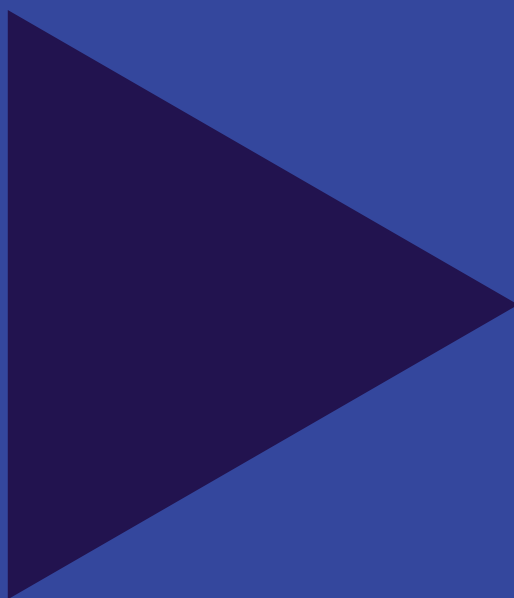
1.3. Хөдөлмөрийн хяналтын хамрах хүрээ

- 1.3.1. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 27 дугаар зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн хяналтын тухай үндэсний хууль тогтоомжид хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтныг хамгаалах талаар дараах асуудлуудыг тусгаж хэрэгжүүлнэ:
- (a) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, үүнд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлөөс урьдчилан сэргийлэх, хянаж шалгах, халамж, хөдөлмөр халамжийн төвүүд;
 - (b) ажлын байрны дарамт хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, түүнийг устгах;
 - (c) цалин хөлс;
 - (d) ажлын цаг, илүү цаг, амралт, амралтын цаг, өвчний чөлөө болон жирэмсний амралт;
 - (e) хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим ба эрх;⁹
 - (f) хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа;
 - (g) нийгмийн даатгалын бүртгэл, шимтгэл;
 - (h) эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучууд болон бусад тусгай хэрэгцээтэй ажилтнуудын (хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд) хөдөлмөр эрхлэлт;
 - (d) албан бус эдийн засаг.
- 1.3.2. Өндөр эрсдэлтэй салбарын үйл ажиллагаанууд болон эмзэг бүлгийн ажилтнуудыг тодорхойлоход шаардагдах мэдээллээр хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагыг хангах болон аж ахуйн нэгж, байгууллагад үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчлөлийн шалтгааныг тогтоох судалгаа, үзлэг шалгалтын ажиллагаа явуулах зорилгоор албан ёсны тогтолцоо (тухайлбал, яамд, бусад эрх бүхий байгууллагууд, нийгмийн түншүүд болон судалгааны хүрээлэн зэрэг байгууллагуудын хооронд мэдээллийг үр дүнтэй хуваалцах боломжийг олгодог байгууллага хоорондын харилцан ойлголцлын санамж бичиг эсвэл бусад хэлбэрийн тохиролцоо, олон байгууллагыг оролцуулан байгуулсан хороод, ажлын хэсгүүдэд оролцох зэрэг)-г бий болгох нь амин чухал юм.
- 1.3.3. ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 27 дугаар зүйл болон үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу шинэ байгууламж, үйлдвэр, аюултай бодис, үйл ажиллагааны горим нь ажилтнууд болон бусад холбогдох хүмүүсийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, бие махбодид төдийгүй нийгэм, сэтгэл зүйд ноцтой эрсдэл учруулж болзошгүй гэж үзсэн тохиолдолд эдгээр байгууллагын үйл ажиллагаанд урьдчилан сэргийлэх хяналт тавих ёстой. Зарим тохиолдолд аюултай бодис, түүний үйл ажиллагаатай холбоотой зохицуулалт нь тодорхой салбарууд, цөмийн бодис, химийн аюултай бодисын асуудал хариуцсан тусгай мэргэжлийн хууль сахиулагчид буюу Засгийн газрын хамаарах асуудлын хүрээнд орж болно. Энэ тохиолдолд хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудал хариуцсан мэргэжилтнүүд нь эдгээр тусгай асуудал хариуцдаг мэргэжилтнүүдтэй чиг үүрэг, хариуцлагыг давхардалгүй тодорхойлон, хамтран ажиллах шаардлагатай.

⁹ Эвлэлдэн нэгдэх ба хамтын хэлэлцээр хийх эрх, албадан хөдөлмөр, хүүхдийн хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг устгах, ажил хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхалтыг устгах.

2

Бүтэц, зохион байгуулалт



► 2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны зохион байгуулалт

- 2.1.1. Хөдөлмөрийн хяналт нь ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн удирдлагын тухай 1978 оны 150 дугаар конвенцод тодорхойлсон хөдөлмөрийн удирдлагын үндэсний тогтолцооны нэг хэсэг юм. Хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний тогтолцоог төрийн захиргааны төв байгууллагын зохицуулалт, хяналтын дор гишүүн улсын захиргааны практикт нийцсэн байдлаар бусад төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага, ажил олгогч, ажилтнууд, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагатай хамтран хэрэгжүүлдэг. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь холбогдох хууль тогтоомж, зохион байгуулалт, бүтэц, журам, арга зүй, боловсон хүчин, бусад нөөцөөс бүрдэнэ.
- 2.1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны бүрдэл хэсгүүд нь хөдөлмөрийн хяналтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Хяналт шалгалтыг үр дүнтэй явуулах, ажил олгогч, ажилтнуудын итгэлийг хадгалах, аливаа гаднын зохисгүй нөлөөнөөс зайлсхийхийн тулд зохистой бөгөөд хангалттай санхүүгийн дэмжлэгтэй байх ёстой.
- 2.1.3. Хөдөлмөрийн хяналтын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны бүтцийг зөвхөн төрийн захиргааны төв байгууллагын шууд хяналтад байлгах,¹⁰ түүнчлэн тэдгээрийн үүргийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдуулан орон нутгийн аль нэг эрх бүхий байгууллагын хяналтад байлгах эсвэл ямар нэгэн байдлаар хариуцлага хүлээлгэх ёсгүй.
- 2.1.4. Төв байгууллагын зохицуулалт, хяналтын үүрэг нь улсын түвшинд бүх нутаг дэвсгэрийг хамарсан хяналт шалгалтын нэгдсэн стратеги болон тасралтгүй хэрэгжих хяналтын бодлогыг боловсруулж, хэрэгжилтийг хангахад оршино. Ингэхдээ нийгмийн түншүүдийн оролцоог хангаж, тэдэнтэй зөвлөлдсөний дараа хяналтын бодлогыг боловсруулна.
- 2.1.5. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын үйл ажиллагаа, тэргүүлэх чиглэлийг хэрэгцээ, эрсдэл, хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилт хангагдахгүй байгаа нөхцөлтэй уялдуулан тодорхойлох ёстой.

► 2.2. Түншлэл, хамтын ажиллагаа

- 2.2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагууд болон төрийн бусад байгууллага, ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн болон хувийн байгууллагуудын үр дүнтэй хамтын ажиллагаа нь ОУХБ-ын 81 дүгээр конвенцын 5(а) зүйл, 129 дүгээр конвенцын 12 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасан зарчим юм. Хамтын ажиллагааг үр дүнтэй зохион байгуулахын тулд төрийн байгууллагуудын хоорондын харилцан ойлголцлын санамж бичиг, уулзалтын тэмдэглэл зэргийг олон нийтэд нээлттэй болгох зэргээр албан ёсны хэлбэрт оруулахаас гадна хамтын ажиллагааг дэмжсэн үйл ажиллагааг байнга, тогтмол хугацаанд зохион байгуулах нь зүйтэй.
- 2.2.2. Ялангуяа төрийн хяналтыг хэд хэдэн байгууллага хариуцах тохиолдолд олон тооны хяналт шалгалтыг хийхээс зайлсхийх, зохицуулалтыг хангах, хяналт шалгалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд холбогдох хяналтын байгууллагуудын хамтын ажиллагаа нэн чухал юм.
- 2.2.3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид болон ажлын байрыг хариуцсан бусад хууль сахиулах байгууллагуудын хамтын ажиллагааг нөөц бололцоогоо оновчтой ашиглах, ажлын байрыг шалгах ажлыг аль болох уялдуулан зохион байгуулж, давхацсан хяналт шалгалт хийхээс зайлсхийсэн байдлаар зохион байгуулах хэрэгтэй юм.

¹⁰ Холбооны улсуудад "төвийн эрх мэдэл" гэсэн нэр томъёо нь холбооны эрх бүхий байгууллага эсвэл холбооны нэгжийн эрх бүхий төв байгууллагыг илэрхийлж болно.

- 2.2.4. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагууд, тухайлбал, нийгмийн хамгааллын байгууллага, төрийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээний байгууллага; хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөний байгууллага; цагдаа; шүүхийн байгууллага; урьдчилан сэргийлэх үйлчилгээний байгууллага; нийгмийн түншүүд; татварын алба; хөдөлмөрийн хяналтад хамрагдах салбар хариуцсан яамд зэрэг зарим чиг үүрэг, зорилтыг хуваалцдаг байгууллагуудтай хамтын ажиллагааг дэмжихэд чиглэсэн зохистой зохицуулалтыг тухайн байгууллага бүрийн эрх мэдэл, чадамжийг харгалзан хийх шаардлагатай.
- 2.2.5. Энэхүү хамтын ажиллагаа нь хамтаараа тодорхойлсон зорилтын хүрээнд мэдээлэл солилцох, үйл ажиллагааг уялдуулан зохицуулах, хамтарсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, шалгалт хийхэд тулгуурлах ёстой.
- 2.2.6. Шүүхийн байгууллагын уялдаа холбоо, хамтын ажиллагаа нь гишүүн улс бүрийн шүүх, прокурорын эрх мэдлийн хуваарилалтын түвшинд аль болох ойр, нийцтэй байх ёстой ба үндэсний хууль тогтоомж, практикт заасан хэмжээнд хөдөлмөрийн хяналтын газраас шүүхийн байгууллагад шилжүүлсэн хэргүүдэд хяналт тавих боломжийг олгох шаардлагатай юм.
- 2.2.7. Хяналтын бодлого, стратеги, хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулах, батлах, хянахад хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь ажил олгогч, ажилтнуудын байгууллагуудтай хамтран ажиллах ёстой. Энэхүү хамтын ажиллагаа нь үндэсний гурван талт зөвлөлдөх байгууллага, хамтын ажиллагаа, түншлэлийн хэлэлцээр, хамтарсан хороод, зөвлөлдөх уулзалт, кампанит ажил зохион байгуулах гэх мэт янз бүрийн хэлбэрээр хэрэгжиж болно.
- 2.2.8. Нийгмийн түншүүдтэй хамтран ажиллах нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог үр дүнтэй болгох чухал хүчин зүйл юм. Энэхүү хамтын ажиллагаа нь үндэсний, орон нутгийн, аж ахуйн нэгж, байгууллагын түвшинд хэрэгжих ёстой.
- 2.2.9. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас ажлын байранд хөдөлмөрийн хяналтыг гүйцэтгэж байх үедээ ажлын байранд ажил олгогч, ажилтны төлөөлөлтэй аль болох хамтран ажиллаж¹¹, мэдээлэл солилцох бөгөөд энэ тохиолдолд хөдөлмөрийн байцаагчийн хараат бус, шударга байдлыг ямагт хадгалж¹², түүний аюулгүй байдлыг хангана.
- 2.2.10. Хяналт, шалгалт хийхдээ жижиг, дунд үйлдвэр (ЖДҮ) болон бичил бизнес эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллаж буй ажилтнуудын тусгай, онцлог шинж чанарыг харгалзаж үзнэ.
- 2.2.11. Аудит хийх, хяналт-шинжилгээ үнэлгээ хийх болон хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулах бусад сайн дурын хяналтын хэлбэрүүд нь хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг сайжруулах нэмэлт хэрэгсэл болдог. Гэвч эдгээр сайн дурын хяналтууд нь төрийн хөдөлмөрийн хяналтыг орлохгүй бөгөөд гишүүн орнуудыг энэ талаар шаардлагатай арга хэмжээ авахаас чөлөөлөхгүйгээс гадна хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх хүчин чадал, давтамжийг бууруулах шалтаг болох ёсгүй¹³.
- 2.2.12. Хөдөлмөрийн хяналтын газар нь янз бүрийн оролцогч талуудтай хамтран ажиллах чадвартай байх ёстой, гэхдээ хөдөлмөрийн хяналтын үүрэг нь бие даасан төрийн эрх мэдэл хэвээр байх ёстой. Зөвхөн төрийн хяналт шалгалтаар зөрчилд ноогдуулах шийтгэлийн нөлөөгөөр үр дүнтэй байдлыг хангаж чадна.¹⁴

11 "Хамтран ажиллана" гэсэн нэр томъёо нь, хөдөлмөрийн хяналтын албан хаагч, ажил олгогч болон ажилтан, эсхүл тэднийг төлөөлөх байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааг хэлнэ.

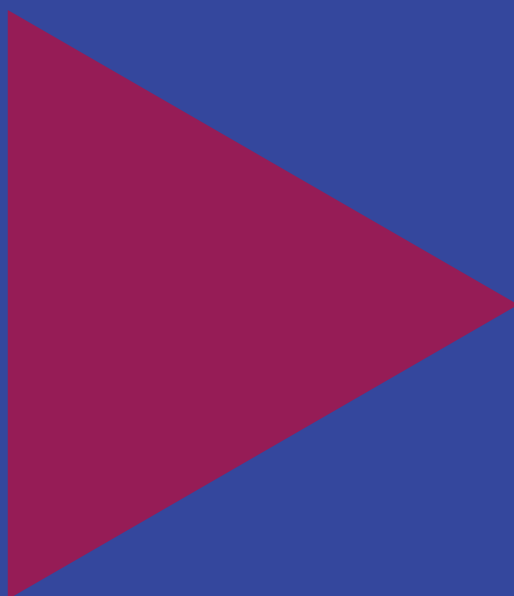
12 ОУХБ, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр конвенц, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай конвенцын 1995 оны протоколын тайлангийн ерөнхий судалгаа, Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны 81 дүгээр зөвлөмж, Хөдөлмөрийн хяналтын (Уул уурхай, тээвэр) тухай 1947 оны 82 дугаар зөвлөмж, Хөдөлмөрийн хяналтын (Хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 129 дүгээр конвенц, Хөдөлмөрийн хяналтын (Хөдөө аж ахуй) тухай 1969 оны 133 дугаар зөвлөмж, ILC.95/III/1B, 2006, 170–171 дүгээр хэсэг.

13 ОУХБ, Аюулгүй, эрүүл хөдөлмөрийн орчныг дэмжихэд хамтран ажиллах нь, ILC.106/III/1B, 2017, 495 дугаар хэсэг.

14 ОУХБ, Хөдөлмөрийн удирдлага, хөдөлмөрийн хяналт, ILC.100/V, ILC.10014/V, 2011, хэсэг. 232.



Бодлого, төлөвлөлт,
хяналт



► 3.1. Хөдөлмөрийн хяналтын бодлого

- 3.1.1. Хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцооны эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын үндэсний бодлогыг боловсруулах, удирдах, зохицуулах, хянах, үнэлэхээс гадна нийгмийн түншлэгч талуудтай гурван талт зөвлөлдөөн хийсний үндсэн дээр хууль тогтоомж, дагалдах журмыг боловсруулах, хэрэгжүүлэх төрийн захиргааны байгууллага байна. Үндэсний бодлого нь зарчим, засаглал ба удирдлага, бүтэц, зохион байгуулалт, чиг үүрэг, эрх мэдэл зэрэг суурь асуудлуудтай холбоотой хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын чиг үүрэг, тэргүүлэх чиглэлийг тодорхой зааж өгөх ёстой.
- 3.1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын бодлого дараах зүйлсийг агуулсан байх ёстой:¹⁵
- (a) үндсэн болон нэмэлт үүргүүдийн хоорондын ялгаа (20 дугаар зөвлөмжийн 2(a) хэсэг);
 - (b) хөдөлмөрийн байцаагчид ажлынхаа үндсэн хэсэг болох аж ахуйн нэгж, байгууллагад очиж шалгалт хийхэд ажлын цагаа голчлон ашиглахыг баталгаажуулах заалтууд (20 дугаар зөвлөмжийн 8 дах хэсэг);
 - (c) шалгалт хийх давтамжид тавигдах шалгуур үзүүлэлтийн тодорхойлолт (20 дугаар зөвлөмжийн 17, 18, 23 (c) хэсэг);
 - (d) тодорхой гомдлын (аль болох нэн даруй шалгах шаардлагатай) дагуу болон хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлага султай томоохон аж ахуйн нэгж, ЖДҮ, байгууллагуудад хяналт шалгалт хийх журам (20 дугаар зөвлөмжийн 18, 19 дүгээр хэсэг);
 - (e) зөрчлийг арилгасан эсэхийг тогтоохын тулд шаардлагатай үед байгууллагуудад дахин шалгалт хийх журам (20 дугаар зөвлөмжийн 18 дугаар хэсэг);
 - (f) хөдөлмөрийн байцаагчийн хяналт шалгалтын тайлан болон жилийн ерөнхий үйл ажиллагааны тайлангийн хэрэгцээ (20 дугаар зөвлөмжийн 21-23 дугаар хэсэг);¹⁶
 - (g) ажил олгогч, ажилтнууд байцаагчийн эсрэг гомдол гаргах, түүнийг зохих ёсоор шударгаар шалгуулах зохицуулалт зэрэг байцаагчийг авлига, зүй бус үйлдэл, хуулиар хүлээсэн үүргээ зөрчихөөс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах ёс зүйн арга хэмжээ;
 - (h) ажилтнуудын аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд нөлөөлж буй хөдөлмөрийн нөхцөлд тавигдах дээд хэм хэмжээг сурталчлах болон хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах талаар ажил олгогч, ажилтнуудын төлөөллийн байгууллагуудтай хамтран ажиллахад чиглэсэн, ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагуудын төлөөлөлтэй зөвлөлдсөний үндсэн дээр боловсруулах журам (20 дугаар зөвлөмжийн 20 дугаар хэсэг).

15 20 дугаар зөвлөмжийн заалтыг үндэслэн.

16 Мөн 81 дүгээр конвенцын 19-21 дүгээр зүйл, 129 дүгээр конвенцын 25-27 дугаар зүйлд заасны дагуу шаардлагатай.

3.2. Төлөвлөлт, төсөвлөлт

- 3.2.1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь, төрийн албаны хувьд ямар ч цаг үеийн эрэлт хэрэгцээнд аль болох үр дүнтэй хариу үйлдэл үзүүлэх байдлаар үйл ажиллагаагаа чиглүүлэх ёстой. Түүгээр ч зогсохгүй, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь ажилтнуудын хамгийн эмзэг бүлэг ихэвчлэн хөдөлмөрийн хяналтын газарт гомдол гаргахгүй байж болзошгүйг харгалзан үзэх ёстой бөгөөд иймээс хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн түвшин, дагаж мөрдөхөд тулгарч болзошгүй эрсдэлийг үнэлэх, тэдгээр ажилтнуудыг хамгаалах зорилгоор өөрийн бүрэн эрх, эрх мэдлийн хүрээнд шаардлагатай бүх арга хэмжээг авах ёстой. Энэ нь аливаа гомдлыг хайхралгүй орхихгүйгээр хариу болон урьдчилсан арга хэмжээ авахын хоорондох тэнцвэрийг хадгалах арга барилыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байгааг харуулж байна.
- 3.2.2. Төлөвлөлт, хөтөлбөр, тайлагналын мөчлөг нь хөдөлмөрийн нөхцөлд тулгардаг дийлэнх асуудалд хариу үйлдэл үзүүлэх, зорилтот оролцоо, зохицуулалт шаардагдаж болзошгүй газар зүйн бүс, салбарыг урьдчилан тодорхойлох хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны уялдаа холбоог хангаж, бодит байдалд нийцсэн суурийг тавихад чухал ач холбогдолтой юм.
- 3.2.3. Үндсэн зарчмын хүчин зүйл нь, жилийн зорилтуудыг тодорхойлж төлөвлөлтийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх замаар хөдөлмөрийн хяналтын газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг боловсруулах байдлаар илэрхийлэгддэг. Орон нутгийн онцлогийг харгалзан эрх бүхий төв байгууллагаас зохицуулах ёстой энэхүү жилийн төлөвлөлт нь хяналтын үйл ажиллагааны чухал хэсгийг бүтэцжүүлэх, системийн нөөцийг оновчтой ашиглах, улмаар түүний үр нөлөөг нэмэгдүүлэх боломжийг олгодог.
- 3.2.4. Зорилтуудаа боловсруулах, тодорхойлох үйл явц нь эхлээд нийгмийн түншүүд, дараа нь төлөвлөлтийн асуудал хариуцсан янз бүрийн удирдлагатай зөвлөлдсөний үндсэн дээр оролцоонд суурилсан байх ёстой. Мөн мэргэжлийн хяналтын байгууллагууд нэн түрүүнд эрсдэлтэй гэж үзэж буй салбар, чиглэлийг олон нийтэд зарлах нь чухал ач холбогдолтой бөгөөд зорилтот мэдээлэл, сургалтын (хамтарсан) кампанит ажлуудаар дамжуулан аливаа шалгалтын үйл ажиллагааны өмнө хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг нэмэгдүүлэхэд түлхэц болно.
- 3.2.5. Мэдээлэл, мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийх нь үйл ажиллагааны хөтөлбөрийг сайтар боловсруулахад гол урьдчилсан нөхцөл юм. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь мэдээлэл цуглуулах, удирдах ажлаа хөнгөвчлөхийн тулд аль болох мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн системийг ашиглах ёстой бөгөөд хяналт шалгалтын ажилд хамаарал бүхий байгууллагын тоо, мэдээллийг авах боломжтой байх ёстой. Гэсэн хэдий ч аливаа өгөгдөл тааруулах эсвэл мэдээллийг олж авах нь үндэсний хэмжээнд мөрдөгдөж буй нууцлал, мэдээллийг хамгаалах бодлого, хууль тогтоомжид нийцсэн байх нь чухал бөгөөд хувь хүний үндсэн эрхийг хөндөхгүй байх ёстой юм.

► 3.3. Хяналт - шинжилгээ, үнэлгээ

- 3.3.1. Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхэд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээний арга хэмжээг дагаж мөрдөнө.
- 3.3.2. Хяналтын байгууллагын үр дүн, үр ашгийг дээшлүүлэх, хяналт шалгалтад үйл ажиллагааны шалгуур үзүүлэлтийг ашиглах нь чухал юм. Тоон үзүүлэлтийг чанарын үзүүлэлттэй хослуулах ёстой бөгөөд энэ нь хөдөлмөрийн хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулахын төлөө хийж буй хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагааны үр дүн түүний үзүүлэх нөлөөллийг хэмжихэд чиглэсэн байдаг.
- 3.3.2. Шалгалтын үйл ажиллагааны хүрээнд хяналт-шинжилгээ, үнэлгээг хийх арга барил нь дараах зүйлсийг баталгаажуулах боломжтой хэмжээс, үзүүлэлтүүдийг (тоон ба чанарын) агуулсан байх ёстой.
- (a) Хувь хүний болон байгууллагын гүйцэтгэл нь төлөвлөлтөд заасан цагийн хуваарь, цаг хугацаа, стандарт, техникийн үзүүлэлтүүдийг дагаж мөрддөг. Нийгмийн түншүүд байгууллагын гүйцэтгэлийг хянах, үнэлэхэд хувь нэмэр оруулах ёстой;
- (b) хүлээгдэж буй гарцыг гаргасан байх;
- (c) алдаа, зөрчлийг тодорхойлж, тооцож, шаардлагатай бол дараагийн төлөвлөлтийн мөчлөгт тусгана.

► 3.4. Хөдөлмөрийн хяналтын тайлан

- 3.4.1. Тогтмол тайлагналт нь үр дүнг хэмжих, хэд хэдэн нийтлэг шалгууруудыг тогтоох, түүнчлэн хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.
- 3.4.2. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг ашигласнаар хөдөлмөрийн байцаагчид өөрийн үйл ажиллагаа тус бүрийн талаар системтэй мэдээлэх боломжийг олгодог байна.
- 3.4.3. Хяналт шалгалтын төв байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын газар, орон нутгийн эсвэл бүс нутгийн хяналтын албанд тайланг тогтмол буюу жилд нэгээс доошгүй удаа гаргаж өгөх талаар үүрэгжүүлэх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын журамд зөвшөөрөгдсөн мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг ашиглан тайлагнах нь илүү шуурхай бөгөөд үнэн зөв тайлагнах боломжийг олгоно.
- 3.4.4. Албан хэрэгцээнд зориулж хөдөлмөрийн байцаагчийн хийсэн шалгалт бүрийн тухай хураангуй эсвэл нарийвчилсан тайланг гаргуулах хэрэгтэй. Хяналт шалгалтын ажлын үр дүн нь хөдөлмөрийн хяналтын газрын “байгууллагын ой санамж”-ийн гол хэсэг байх ёстой. Шалгалт бүрийн мөрөөр гаргасан шалгалтын тайланг тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагын тухай мэдээллийн санд нэмж оруулах ёстой. Мөн байцаагчийн ажлын тэмдэглэл, тайлбарыг цаашид лавлагаа болгох зорилгоор хадгалж үлдээхийг зөвлөдөг. Эдгээр бие даасан тайлан нь эх сурвалж мэдээлэл бөгөөд бүх тайлан, мэдээллийн системийн үндэс суурь болно. Тиймээс тэдгээрийг төв байгууллагаас өгсөн нарийн зааврын дагуу бэлтгэж, бүртгэх ёстой.
- 3.4.5. Хяналт шалгалтын эцсийн тайлан нь нотолгоонд суурилсан байх бөгөөд хууль тогтоомжийн хэрэгжилттэй холбоотой тоо баримт, шалгалтын үр дүнг агуулсан байх ёстой. Шалгалтын дараа тайланг аль болох хурдан боловсруулж дуусгах хэрэгтэй. Хяналт шалгалтын хүрээнд баримтлах хугацааг гүйцэтгэлийн тодорхой, хүрч болох стандартын хамт зааж өгөх; тухайлбал, хяналт шалгалтын тайланг шалгалт хийснээс хойш долоо хоногийн дотор дээд албан тушаалтанд өгөх ёстой. Албан ёсны сувгаар хүсэлт гаргасан тохиолдолд үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу тайланг ажил олгогч, хэрэв ажлын байранд нь ажилтнуудын төлөөлөл байдаг бол тэдэнтэй мөн хуваалцана.

- 3.4.6. Байцаагчийн гаргасан дүгнэлтийг үндэсний хууль тогтоомжид заасны¹⁷ дагуу нотлох баримт байдлаар ашиглаж болно.
- 3.4.7. Тайлан нь цаашдын хяналт шалгалтын арга хэмжээ, хяналтын системийн гүйцэтгэлийн хариуцлагын талаар хэрэгтэй өгөгдөл, мэдээллийг агуулсан байх ёстой: байцаагчийн нэр; хаягласан бүх талууд; ажлын байрны талаарх ерөнхий мэдээлэл; байцаагчийн дүгнэлт; бүх зөрчлийн шинж чанар; авах арга хэмжээ; тогтоосон эцсийн хугацаа; нэмэлт шалгалт шаардлагатай эсэх; мөн санал болгож буй хориг арга хэмжээ, хэрэв байгаа бол дараагийн арга хэмжээ.
- 3.4.8. Орон нутаг, бүс нутгийн түвшний мэргэжлийн хяналтын байгууллага нь тэдний шууд удирдлагад байдаг хөдөлмөрийн байцаагчийн хяналт шалгалтын тайланг шалгаж, тоо мэдээлэл, чиг хандлагыг үнэлж, хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны үр ашгийг дээшлүүлэх, тайлагнах, дагаж мөрдөхөд дэмжлэг үзүүлэх арга хэмжээ авах ёстой.
- 3.4.9. Хөдөлмөрийн хяналтын төв байгууллага нь харьяалах хөдөлмөрийн хяналтын албадын ажлын ерөнхий тайланг жил бүр нийтэлж, хуулбарыг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлдэг. Энэхүү тайланг тухайн хамаарах жил дууссанаас хойш нэг жилийн дотор нийтэлнэ¹⁸.
- 3.4.10. Илтгэлд оруулах мэдээлэл нь үндэсний онцлогт тохируулан аль болох өргөн хүрээтэй байх ёстой. Үүнд: хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны үйл ажиллагаатай холбоотой хууль тогтоомжийн жагсаалт, мэргэжлийн хяналтын албаны ажилтнууд, хяналт шалгалтад хамрагдах ажлын байр, тэдгээрийн холбогдох ажилтнуудын тоо, хяналт шалгалтын, зөрчлийн тухай мэдээлэл, оногдуулсан торгууль, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин зэрэг талаар товч мэдээлэл оруулна¹⁹. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын жилийн тайланг тусад нь эсвэл жилийн ерөнхий тайлангийн нэг хэсэг болгон нийтэлж болно.
- 3.4.11. Тайланг ОУХБ-аас гаргасан хөдөлмөрийн хяналтын нэгдсэн статистикийн тогтолцоо²⁰, эсвэл Засгийн газрын тайлангийн үндэсний хүрээтэй нийцүүлэн гаргах ёстой.

17 20 дугаар зөвлөмжийн 5 дах хэсэг.

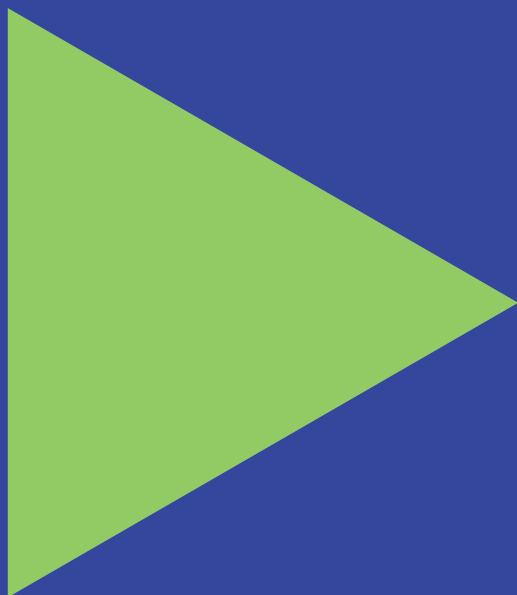
18 81 дүгээр конвенцын 20 дүгээр зүйл

19 81 дүгээр конвенцын 21 дүгээр зүйл

20 ОУХБ, Хөдөлмөрийн хяналтын статистикийг уялдуулах гарын авлага, Женев, 2016; ОУХБ, Хөдөлмөрийн хяналтын статистик мэдээллийг цуглуулах, ашиглах: Товч гарын авлага, Женев, 2016 он.

4

Хөдөлмөрийн
байцаагчийн эрх
зүйн байдал, ажил
мэргэжил
(мерит зарчим)



► 4.1. Хяналтын байцаагчийн эрх зүйн байдал, ажлын нөхцөл

- 4.1.1. 81 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 8 дугаар зүйлд зааснаар “Хяналтын ажилтны эрх зүйн байдал, ажлын нөхцөл нь Засгийн газрын өөрчлөлт, гаднын зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байж, хөдөлмөр эрхлэх баталгаа нь хангагдсан төрийн албан хаагчаас бүрдэнэ.” Хөдөлмөрийн хяналт шалгалт бол төрийн чиг үүрэг учраас хөдөлмөрийн байцаагч нь төрийн албан хаагч байх ёстой.
- 4.1.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг үүрэг, эрхэм зорилгоо биелүүлэх боломжийг олгохын тулд тэдний шударга, хараат бус байдлыг ямагт хамгаалах ёстой. Эдгээр зарчмыг янз бүрийн аргаар баталгаажуулж болох хэдий ч байцаагчийн тухайн албан тушаалд үргэлжлүүлэн ажиллах нь улс төрийн шалтгаанаас хамаарахгүй байх ёстой гэдэг урьдчилсан нөхцөлийг хангах ёстой юм.
- 4.1.3. Төрийн албан хаагчийн статустай байх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн бие даасан, хараат бус байдлыг хангахад хамгийн тохиромжтой бөгөөд энэ нь чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай байдаг. Энэхүү статус нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг жинхлэхээс өмнө туршилтын хугацааг тогтооход тохиромжтой юм.
- 4.1.4. Хөдөлмөрийн хяналтын нэгдмэл байдлыг хангахын тулд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажлын нөхцөл нь хууль тогтоомжийн зохих хүрээгээр баталгаажсан хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдал, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд хувийн аюулгүй байдлыг хангасан байх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь тогтвортой ажиллахаар томилогддог төрийн албан хаагч байснаар хөдөлмөрийн эрхлэлтийн тогтвортой байдлыг хамгийн сайн хангадаг.
- 4.1.5. Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийг сахиулах, түүнийг дагаж мөрдөх арга замын талаар мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх үүргээ биелүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид хэд хэдэн бүрэн эрх олгодог. Гэсэн хэдий ч шийдвэр, үйл ажиллагаа нь бүхэлдээ гаднын нөлөөнөөс хараат бус байхыг баталгаажуулсан статустай тохиолдолд л тэд эдгээр эрх мэдлээ хэрэгжүүлэх боломжтой.
- 4.1.6. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хараат бус байдал нь хоёр талтай: (а) Засгийн газар өөрчлөгдөхөд хараат бус байх; (б) гаднын зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байх ёстой. 81 дүгээр конвенцын 6 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 8 дугаар зүйлд тусгагдсан энэхүү заалтыг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эрх мэдлийн тухай 81 дүгээр конвенцын 17 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 22 дугаар зүйлийн 2 дах заалттай уялдуулан унших нь зүйтэй. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажлын нөхцөл, статус, өдөр тутмын ажлын хэвшил нь удирдлага солигдох зэрэг улс төрийн нөхцөл байдал тэдний шийдвэр гаргалтад нөлөөлөхгүй байх болон хөндлөнгөөс чиглүүлэх, өөрчлөхөөс урьдчилан сэргийлэгдсэн байх ёстой.
- 4.1.7. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн улс төржихгүй, хараат бус байдал нь хяналт шалгалтын үйл ажиллагаа, тэргүүлэх чиглэлийн тухай шийдвэр гаргахад техникийн болон чиг үүргийн бие даасан байдлыг хангахад чиглэдэг. Энэхүү хараат бус, бие даасан байдал нь хууль тогтоомжийг хэрхэн тэнцвэртэй бөгөөд уялдуулан сахиулах тухай холбогдох байгууллагаас гаргасан заавар, дүрэм журам, үйл ажиллагааны горимын стандарт, техникийн шалгуурыг хангах, дагаж мөрдөхтэй бүрэн нийцдэг.
- 4.1.8. Хяналт шалгалтын байгууллага тус бүрд шаардлагатай байцаагчийн тоог тухайн улсын онцлогт тохирсон дараах шалгуураар нарийвчлан тогтоодог. Үүнд: хяналтын тогтолцоонд оногдсон чиг үүргийн тоо, шинж чанар; хяналт шалгалтад хамрагдах ажлын байрны тоо, шинж чанар, хэмжээ, нөхцөл байдал; ажилтнуудын тоо; хэрэгжүүлэх хуулийн заалтын тоо, нарийн төвөгтэй байдал; хяналтын байгууллагад байгаа материаллаг болон санхүүгийн нөөц; хяналт шалгалтыг үр дүнтэй болгоход шаардлагатай нөхцөл, арга барил зэрэг орно. Хэдэн мянган ажилтанд ногдох хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн тоог л үндэслэсэн харьцаа нь 81 дүгээр конвенцын 10 дугаар зүйлд заасан бүх хүчин зүйлсийг харгалздаггүй тул жишиг болгон ашиглахгүй байж болно.



- 4.1.9. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн цалин хөлс нь тэдний үүрэг хариуцлагад тохирсон бөгөөд тухайн улсын ижил түвшний бусад төрийн албан хаагчдын цалин хөлстэй нийцэж байх ёстой. Цалин хөлсний хэмжээ хангалтгүй байгаа нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ойр ойрхон солигдож, өндөр мэргэшсэн хүмүүсийг татахад хүндрэл учруулж болзошгүй. Мөн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчтай цалин багатайгаас нь болж үл хүндэтгэлтэй харилцаж магадгүй юм.²¹ Цалин бага байгаа нь байцаагчдыг орлогын өөр эх үүсвэр хайхад хүргэж, хээл хахуулийн эрсдэлийг бий болгож, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын хариуцлага, үр дүнтэй, шударга байдлыг алдагдуулж болзошгүй юм.
- 4.1.10. ОУХБ-ын 81, 129 дүгээр конвенцод гишүүн орнуудыг хөдөлмөрийн байцаагчдад “албан үүргээ биелүүлэхэд шаардагдах замын болон бусад гэнэтийн зардлыг” нөхөн төлөхийг шаарддаг²². Ийнхүү олгоогүйгээс үүдэх нэг үр дагавар болох ажлын байран дээр тогтмол бус, зарим үед огт очиж шалгалт хийхгүй байх нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага үндсэн үүргээ гүйцэтгэж чадахгүй байна гэсэн үг юм. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас албаны зориулалттай автомашинаар хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг хангаагүй бөгөөд хөдөлмөрийн байцаагч нь өөрийн машин эсвэл бусад тээврийн хэрэгслээр зорчих тохиолдолд эдгээр зардлыг урьдчилан тооцож олгох ёстой.
- 4.1.11. Ажил мэргэжлийн хувьд сонирхолтой, цаашид ахиж дэвших боломжтой байх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг тогтвортой ажиллуулах, бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд үр дүнтэй байдаг.
- 4.1.12. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажлынхаа аль нэг үе шатанд шинэ мэргэшил олж авах, шалгалт өгөх зэргээр дотоод өрсөлдөөнөөр удирдах албан тушаал эрхлэх боломжийг олгох ёстой бөгөөд гавьяа зүтгэл, туршлагыг нь мөн харгалзан үзэх ёстой.
- 4.1.13. Байгууллага дотроо өөр ажил хийх, төрийн өөр газар, байгууллага, олон улсын байгууллагад сэлгэн томилогдох зэрэг хэвтээ шугамаар ажлаа шилжүүлж үзэх нь байцаагчийг өмнөх албан тушаалдаа эргэн ирэхэд ажлын гүйцэтгэлд нь эергээр нөлөөлдөг. Гэхдээ ийнхүү шилжүүлж ажиллуулах нь эрх бүхий байгууллагын чиг үүргээ гүйцэтгэх чадавхад сөргөөр нөлөөлөх ёсгүй.
- 4.1.14. Газарзүйн болон чиг үүргээр шилжиж ажиллах нь хөдөлмөрийн байцаагчдад туршлага хуримтлуулах, шинэ мэдлэг олж авах боломжийг олгодог бөгөөд албан тушаалаа урвуулан ашиглах эрсдэлээс зайлсхийхэд тусалдаг боловч ёс зүйн дүрмийг дагаж мөрдөхтэй холбоотой шалтгаанаас бусад тохиолдолд шилжүүлэн ажиллуулахыг шийтгэл хэлбэрээр ногдуулах ёсгүй юм.
- 4.1.16. Хөдөлмөрийн хяналтын ажилтнуудын жендер, олон янз байдал зэрэг хүртээмжтэй байдлыг дэмжихийн тулд хүний нөөцийн зохистой бодлогыг хэрэгжүүлэх ёстой.
- 4.1.17. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч заналхийлсэн, хүчирхийлэлд өртсөн газар ажлаа зохих ёсоор гүйцэтгэж чадахгүй. Дарамт, хүчирхийллийг устгах тухай 2019 оны 190 дүгээр конвенцын дагуу байцаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хүчирхийлэл, дарамт шахалт, айлган сүрдүүлгээс хамгаалах хууль эрх зүйн зохистой, үр дүнтэй хамгаалалт байх ёстой.

21 20 дугаар зөвлөмжийн 14 дэх хэсэгт: “Хяналт шалгалтын байгууллага нь байнгын ажиллагаатай байх, Засгийн газар өөрчлөгдөхөөс хараат бус байх; ... байцаагчийг гаднын зохисгүй нөлөөнөөс ангид байлгахуйц, цалин хөлсний хэм хэмжээг тогтоох ёстой”.

22 81 дүгээр конвенцын 11 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг

► 4.2. Хөдөлмөрийн байцаагчийг ажилд шалгаруулж авах

- 4.2.1. Хөдөлмөрийн хяналт шалгалтын үр дүн боловсон хүчнийх нь нөөц, ур чадвар, чанараас ихээхэн хамаардаг. Иймд 81 дүгээр конвенцын 7 дугаар зүйлийн 1, 2 дах хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйлийн 1, 2 дах хэсэгт хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажил үүргийн гүйцэтгэлд тохирох мэргэшил, ур чадварыг нь харгалзан ажилд авна гэсэн зарчмыг тусгасан байдаг ба тус мэргэшил, ур чадварыг тодорхойлох арга хэрэгслийг эрх бүхий байгууллагаас тогтоох юм.
- 4.2.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг сонгон шалгаруулах үйл явц нь ил тод, тэгш байдал, туршлага, ур чадварыг үнэлэх зэрэг зарчмуудыг баримтална.
- 4.2.3. Сонгон шалгаруулалтад тавигдах шалгуурт өргөдөл гаргагчид шаардлагатай чадамж, харилцааны ур чадвараас гадна тус ажлын байрны нээлттэй шалгаруулалтад оролцох үед хүрсэн байх ёстой тодорхой түвшний боловсрол, туршлагыг оруулсан байх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчаар томилогдох сонгон шалгаруулалтыг төрийн албанаас гадуурх өргөдөл гаргагчдад нээлттэй явуулах бөгөөд нээлттэй ажлын байрыг олон нийт, хувийн хэвшил, ажилтан, ажил олгогчдын байгууллагуудад зарлах ёстой.
- 4.2.4. Ирээдүйд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчаар ажиллах хүсэлтэй хүмүүст тавигдах мэргэжил, ур чадварын шаардлагууд нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн бүрэн эрх, ажилд авах албан тушаал, төрийн албанд орох ерөнхий бодлого зэргээс ихээхэн хамаардаг. Тухайн улсын нөхцөл байдлыг харгалзан шаардагдах боловсролын доод түвшин нь үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон их, дээд сургуулийн эрдмийн зэрэг, суурь буюу ахисан түвшний буюу түүнтэй жиших ур чадварын түвшин байх ёстой.
- 4.2.5. Зөөлөн ур чадвар нь дараах зүйлсийг зайлшгүй агуулах ёстой: хүмүүстэй харилцах, тэдэнтэй хамтран ажиллах; дарамт шахалт, хяналтгүйгээр сайн ажиллах чадвар; санаачилга; бүх талуудын итгэлийг олж авах; болон үр дүнтэй харилцах чадвар²³.
- 4.2.6. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг сонгон шалгаруулах журам нь төрийн албанд тавигддаг нийтлэг зарчмыг тусгасан байхаас гадна тухайн чиг үүргийн онцлогийг харгалзсан байх ёстой. Ажилд авах шаардлагууд нь төрийн албаны ерөнхий стандарт, шаардлагын нэг хэсэг байж болно.
- 4.2.7. Шударга, объектив зарчмаар зохих ёсны түвшинд гүнзгийрүүлсэн ярилцлага хийх нь эрх бүхий байгууллагаас хамгийн тохиромжтой нэр дэвшигчийг сонгоход хэрэглэгдэх шилдэг арга юм. Сонгон шалгаруулалтын зарим үе шатанд нэр дэвшигчдийн холбогдох хууль эрх зүйн болон/эсвэл техникийн мэдлэгийг үнэлэх боломжийг олгох бичгээр шалгалт авч болно.
- 4.2.8. Сургалтыг сонгон шалгаруулах үйл явцад оруулах эсвэл ажилтныг томилсны дараа л явуулах боломжтой.
- 4.2.9. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажилд авахдаа төрийн албанд ажилд ороход чиглэсэн өргөн хүрээний бодлого, журамтай нийцүүлэн, цөөнхийн бүлэгт хамаарах нэр дэвшигчдэд эерэг ялгаварлал буюу давуу эрх олгох, дэмжих арга хэмжээ авч болно.
- 4.2.10. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн албан тушаалд тэнцсэн нэр дэвшигчид туршилтын хугацаатай байх ёстой бөгөөд үүний дараа жинхлэн томилохын тулд эцсийн шалгалт өгүүлэх эсвэл үндэсний хууль тогтоомж, практикт нийцүүлэн ур чадварын үнэлгээний бусад арга хэрэгслийг ашиглах ёстой юм²⁴.

23 20 дугаар зөвлөмжийн 13 дахь хэсэг: "Хяналтын ажилтан ерөнхийдөө техникийн өндөр түвшний сургалтад хамрагдсан, туршлагатай, сайн ерөнхий боловсролтой, зан чанар, чадвараараа бүх талуудын итгэлийг олж авах чадвартай байх нь чухал юм."

24 20 дугаар зөвлөмжийн 15 дахь хэсэг: "Мэргэшил, ур чадварыг нь шалгах, ажил үүрэгт нь сургах зорилгоор туршилтын хугацаанд шалгарсан хяналтын ажилтныг ажиллуулах ба уг хугацааны эцэст тухайн чиг үүргийг бүрэн хангаж чадахаа харуулсан тохиолдолд л түүнийг томилж жинхлэх ёстой юм. "

► 4.3. Холбогдох шинжээч, мэргэжилтнүүд

- 4.3.1. 81 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйлд “Гишүүн улс бүр техникийн өндөр мэдлэг шаардсан асуудлыг шийдвэрлэхэд туслах техникийн зохих мэдлэг туршлагатай шинжээч, мэргэжилтэн, түүний дотор эм зүй, инженер, цахилгаан болон химийн мэргэжилтэн нарыг ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой ажлын арга барил, эд материал, үйл явцын нөлөөг судлах явцад ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалахтай холбоотой хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон арга хэлбэрээр хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд татан оролцуулах шаардлагатай арга хэмжээг авна” гэж заасан байдаг. 129 дүгээр конвенцын 11 дүгээр зүйлд: “Гишүүн бүр техникийн өндөр мэдлэг шаардсан асуудлыг шийдвэрлэхэд туслах техникийн зохих мэдлэг туршлагатай шинжээч, мэргэжилтэн нарыг тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон арга хэлбэрээр хөдөө аж ахуй дах хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд татан оролцуулах шаардлагатай арга хэмжээг авна.”
- 4.3.2. Эдгээр мэргэжилтнүүд, түүний дотор мэргэжлийн сэтгэл зүйч, хөдөлмөрийн эрүүл ахуйч, эргономикийн мэргэжилтнүүд болон бусад мэргэжилтнүүдийг хөдөлмөрийн хяналтын ажилтан болгон ажиллуулахыг зөвлөж байна²⁵. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүргээс гадна өндөр чанартай, хараат бус шинжээчдийг ажиллуулах бодлого, протокол, хамтын ажиллагааны гэрээтэй байх ёстой.

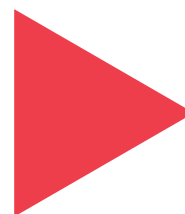
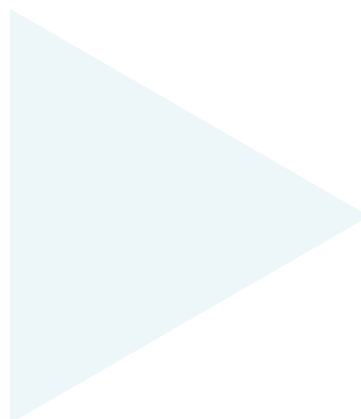
25 20 дугаар зөвлөмжийн 11 дүгээр хэсэг: “Орчин үеийн үйлдвэрлэлийн нөхцөлд аюултай материал ашиглах, хортой тоос, хийг зайлуулах, цахилгаан станц ашиглах болон бусад чиглэлийн үйл явцтай холбоотой гардаг шинжлэх ухаан, техникийн хүндрэлтэй асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд төрөөс эмнэлгийн, инженерийн, цахилгааны болон бусад шинжлэх ухааны боловсрол, туршлагатай мэргэжилтнүүдийг ажиллуулах нь нэн чухал юм.”

► 4.4. Хөдөлмөрийн байцаагчийн сургалт

- 4.4.1. 81 дүгээр конвенцын 7 дугаар зүйлийн 3-т зааснаар “Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхэд зориулсан холбогдох сургалтад хамрагдсан байна” гэсэн байдаг. 129 дүгээр конвенцын 9 дүгээр зүйлийн 3-т “Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд мэргэжлийн зохих түвшинд бэлтгэгдсэн байх бөгөөд тэднийг ажиллаж байх хугацаанд нь цаашид холбогдох сургалтад хамруулах талаар арга хэмжээ авна.” гэж заасан. 150 дугаар конвенцын 10 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн удирдлагын ажилтнуудыг “холбогдох үйл ажиллагаанд шаардлагатай сургалтад хамруулах”-ыг шаарддаг. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь өмнөх сургалтын хэрэгцээнд дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр сургалтын бодлого, хөтөлбөрийг тодорхойлж, боловсруулах ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид өөрийн үндэсний сургууль гэх мэт өндөр чанартай сургалтын материаллаг баазтай болох, эсвэл их дээд сургууль болон/эсвэл төрөлжсөн байгууллагуудтай бүтцийн хамтын ажиллагаатай байхыг зөвлөж байна.
- 4.4.2. Гишүүн улс нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын техникийн ур чадварыг дээшлүүлэх, хүнд хэцүү, стресстэй нөхцөлд ажилтан, ажил олгогчидтой бүтээлчээр ажиллахад нь шаардлагатай зөөлөн ур чадварыг төлөвшүүлэхийн тулд сургалтын зардлыг төсөвлөж, үндэсний сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, хэрэгжүүлэхэд шаардагдах нөөцийг зохистой бүрдүүлэх болон тэдний ажиллах горим, зан үйлийг өөрчлөх, ёс зүйн зан үйлийг сахиулах, хараат бус байдлыг хангахад дэмжлэг үзүүлэх ёстой²⁶.
- 4.4.3. Анхан шатны сургалт нь онолын болон практикийн аль алиныг агуулсан байх ёстой. Онолын бүрэлдэхүүн хэсэг нь танхимд суурилсан зааварчилгаа эсвэл цахим хичээлийг агуулж болно. Анхан шатны сургалтыг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчаас шаардагдах техникийн болон зохицуулалтын өндөр түвшний мэдлэгээс гадна ажлын байран дахь хууль, журмын хэрэгжилтийг сайжруулж, үр дүнтэй өөрчлөлтийг бий болгоход чиглэсэн чадавхыг бэхжүүлэхэд шаардлагатай хамгийн богино хугацаагаар тогтооно.
- 4.4.4. Онолын сургалтын суурь агуулгад: хяналтын ажилтны чиг үүрэг, бүрэн эрх, үүрэг хариуцлага; хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын бүрэн эрхэд хамаарах техникийн болон зохицуулалтын хүрээг хамарсан нарийн мэдлэг; хөдөлмөрийн хяналт, хөдөлмөрийн удирдлагын тогтолцоо; хөдөлмөрийн зах зээлийн хөгжил, түүний дотор шинээр гарч ирж буй чиг хандлага, ажилтнуудын ангилал; үйл ажиллагааны стандарт журам; тайлан бичих; хууль сахиулах болон шийтгэлийн арга хэмжээ, журам; ярилцлага хийх ур чадвар; мөн стресс, зөрчлийн удирдлага.
- 4.4.5. Практик бүрэлдэхүүн хэсэг нь илүү туршлагатай хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг дагалдаж янз бүрийн салбар дах ажлын байранд шалгалт хийхээс бүрдэнэ. Дадлагажигчийг хэр ажиллаж байгааг ажиглахаас илүүтэйгээр зөвлөгөө өгөх буюу үе шаттайгаар зааж зөвлөхийг шинэ ажилтнуудад зориулсан сургалтын хэрэгсэл болгон ашиглаж болно. Зөвлөгч нь сургах арга барил, зорилгоо тодорхой тусгаж, дадлагажигчтай хамт хяналт шалгалт хийх илүү туршлагатай ажилтан байх ёстой. Мөн Зөвлөгч нь зөвлөх хугацаандаа шинэ хяналтын ажилтанд ерөнхий мэргэжлийн дэмжлэг үзүүлж болно.



- 4.4.6. Хөдөлмөрийн хяналтын бүх байцаагчдыг хөдөлмөрийн хуулиар олгогдсон үүргийн мөн чанар, хэрэгжүүлэхийг хүсэж буй шаардлагууд, тэдний хуулиар олгосон эрх мэдэл, хариуцлагын цар хүрээ, технологи, бүртгэл хөтлөлт, ажилтан, ажил олгогчтой хэрхэн ажиллах, харилцах, бие даасан, шударга байдал, асуудлыг шийдвэрлэх эерэг хандлага, авлига, хээл хахуульд өртөхгүй байх зэрэгт тавигдах шаардлагуудын талаар сайн сургах ёстой.
- 4.4.7. Сургалтад ажил олгогч, ажилтнуудын байгууллагуудын гүйцэтгэх үүрэг, аж ахуйн нэгжид байнгын ажиллагаатай байдаг аюулгүй байдлыг хангах үүрэг бүхий этгээд, ажилтнуудын зөвлөл зэрэг зөвлөх байгууллагуудын ажилтай танилцах асуудал орох ёстой. Боломжтой бол сургалтад арилжааны болон үйл ажиллагааны нөхцөл байдал, тодорхой салбаруудын мөн чанар, тэдэнд тулгарч буй бэрхшээлүүдийн талаар таньж мэдэх асуудлыг тусгах хэрэгтэй.
- 4.4.8. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн мэдлэгийг сэргээхээс гадна шинэ дүрэм журам, эрсдэл, технологитой танилцаж, салбарын онцлогт тохирсон хэрэгцээг хангах үүднээс сургалтыг үе үе давтан зохион байгуулж, шинэчилж, сайжруулж байх ёстой.
- 4.4.9. Сургалтын агуулга, арга зүй нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид, түүний дотор хөдөлмөрийн хяналтын менежерүүдийн янз бүрийн албан тушаал, хариуцлагын онцлог хэрэгцээнд нийцсэн байх ёстой.
- 4.4.10. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдад зориулсан гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо бий болсон үед сургалтын үйл ажиллагаанд оролцох байдлыг анхаарч үзэх хэрэгтэй, учир нь сургалт нь зөвхөн хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны хэрэгцээг хангах төдийгүй мэргэшил, ур чадвар хөгжүүлэх зорилготой байна.



► 4.5. Мэргэжлийн ёс зүй

- 4.5.1. 81 дүгээр конвенцын 15 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 20 дугаар зүйлд заасны дагуу: “Дотоодын хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь:
- (a) өөрсдийн хяналтад байдаг үйлдвэр, аж ахуйн газраас шууд, эсхүл шууд бус ашиг сонирхолтой байхыг хориглоно;
 - (b) ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн аливаа үйлдвэр болон худалдааны нууц, үйлдвэрлэлийн арга ажиллагааны талаарх мэдээллийг хадгална, эс бөгөөс шийтгэл сахилгын арга хэмжээ авахуулах бөгөөд ажлаас гарсны дараа ч энэ байдал цааш мөрдөгдөнө;
 - (c) үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд илэрч буй дутагдал болон хуулийн заалт зөрчигдөж буй талаар тэдэнд ирсэн аливаа мэдээллийн эх сурвалжийг бүрэн нууцлах бөгөөд үйлдвэрийн газар хийж буй хяналт шалгалт нь уг мэдээллийн мөрөөр хийгдэж буй тухай ажил олгогч болон түүнийг төлөөлөх этгээдэд мэдэгдэхгүй байх үүрэгтэй.”
- 4.5.2. Ашиг сонирхолгүй байх үүргийн тухайд шууд болон шууд бус ашиг сонирхлын тухай ойлголтыг үндэсний хууль тогтоомж эсвэл төрийн албаны холбогдох зохицуулалтад нарийвчлан тодорхойлсон байх ёстой бөгөөд ингэснээр хориглох үйл ажиллагааны хамрах хүрээг оновчтой үнэлэх ёстой. Үүнд зөвхөн материаллаг болон санхүүгийн давуу тал төдийгүй хяналтын ажилтны үүргээ биелүүлэхэд зүй бусаар нөлөөлж болзошгүй сэтгэл зүй, сэтгэл хөдлөл, улс төрийн шинж чанар бүхий хувийн ашиг сонирхлыг хамруулна. Хараат бус, шударга байдал, нууцлалыг сахих шаардлагыг зөрчсөн тохиолдолд аливаа шийтгэл, үр дагавар нь тодорхой байх ёстой.
- 4.5.3. 81 дүгээр конвенцын 15 дугаар зүйлийн (b)-д заасны дагуу мэргэжлийн нууцыг хадгалах үүргийг хөдөлмөрийн хяналтын журмаар тодорхой тусгасан байх ёстой, учир нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хяналтын үйл ажиллагаагаараа дамжуулах нууц байж болохуйц мэдээллийг олж мэдэж магадгүй юм.
- 4.5.4. Нууцлалыг хадгалах үүрэг нь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагад ажилладаг бүх ажилтнуудад хамаарна.
- 4.5.5. Захиргааны болон эрүүгийн хууль тогтоомжид тусгагдсан заалтуудаас гадна бүх ажилтнуудад зориулж ёс зүйгүй үйлдлээс зайлсхийх, тийм үйлдлийг илрүүлж тодорхойлох, мэдээлэх механизмыг бий болгох замаар хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ёс зүйн зан үйлийг бэхжүүлэх шаардлагатай. Эдгээр дотоод механизм нь үндэсний бодлого, зохицуулалтаас гадна ёс зүйн дүрэм, протокол²⁷, сургалтын модуль, дотоод хянан шалгах журам, шүгэл үлээгчдийг хамгаалахаас бүрдэж болно. Авлига, хээл хахууль илэрсэн тохиолдолд хяналтын ажилтанд авлига өгөхийг завдсан, хараат бус, бүрэн бүтэн байдал, нууцыг хадгалах үүргээ зөрчихөд хүргэсэн хөндлөнгийн этгээдүүдэд эрүүгийн хэрэг үүсгэн шалгуулахаар холбогдох байгууллагад шилжүүлэх ёстой.

²⁷ Олон улсын хөдөлмөрийн хяналтын холбооны “Хөдөлмөр хяналтад мөрдөх Дэлхийн ёс зүйн дүрэм”-ээс ишлэл болгон авч болно. Дүрэм нь ёс зүйн хүрээний 6 өргөн үнэт зүйлсийг агуулдаг: мэдлэг, чадвар; үнэнч, шударга байдал; эелдэг, хүндэтгэлтэй байдал; объектив, төвийг сахисан, шударга байдал; тууштай байдал, мэдрэмжтэй байх; хувийн болон мэргэжлийн зан төлөв хоорондоо зөрчилдөхгүй байх.

► 4.6. Хуулийн бусад асуудлууд

- 4.6.1. 81 дүгээр конвенцын 8 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 10 дугаар зүйлд зааснаар: “Хөдөлмөрийн хяналтын ажилтнаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль аль нь томилогдох эрхтэй бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд тусгай ажил үүргийг эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад аль алинд нь хариуцуулж болно”
- 4.6.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хөдөлмөрийн нөхцөлд жендэрийн тэгш байдлыг тусгасан байх бөгөөд үүнийг зохих эрх зүйн зохицуулалтын тогтолцоогоор дэмжих ёстой. Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 1958 оны 111 дүгээр конвенцын 3 дугаар зүйлд заасанчлан болон 190 дүгээр конвенцын V бүлгийн заалтын дагуу эрх тэгш байдлын бодлогод нийцэхгүй байгаа хуулийн заалт, захиргааны заавар, үйл ажиллагааны горим зэрэг тэдгээрийн агуулгыг өөрчлөх ёстой.
- 4.6.3. Хөдөлмөрийн байцаагчийн ажлыг мэргэжлийн онцлогийг харгалзан төрийн албан тушаалтнуудын үнэлгээний тогтолцооны дагуу үнэлнэ.
- 4.6.4. Хяналт шалгалтын явцад хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч шалгаж буй үйл ажиллагааны шинж чанараас хамааран хими, физик, биологийн эрсдэл, түүнчлэн хэл ам болон/эсвэл бие махбодын хүчирхийлэл, шүүхэд хариуцагчаар дуудагдах зэрэг янз бүрийн эрсдэлд өртөж болзошгүй байдаг.
- 4.6.5. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн хүчирхийлэлд өртөх эрсдэлийг тодорхойлох зэрэг өртөж болзошгүй эрсдэлийг хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага үнэлэх ёстой. Энэхүү үнэлгээг улс орон бүрийн нөхцөл байдалд тохируулан хийх ёстой бөгөөд энэ нь хувь хүн, байгууллага, үйл ажиллагааны хүчин зүйлсийг харгалзан үзэх ёстой юм.
- 4.6.6. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид учирч болзошгүй эрсдэлээс үр дүнтэй хамгаалах зорилгоор дараах наад захын арга хэмжээг санал болгож байна:
 - (a) бүх хяналтын ажилтнуудыг хүчирхийлэл, дарамт шахалттай хэрхэн тэмцэх, холбогдох хууль тогтоомж, бодлого, протоколын талаар сургалтад хамруулах, ялангуяа албан тушаалд орохоос нь өмнө, мөн тасралтгүй сургалт хэлбэрээр явуулах;
 - (b) хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид заналхийлсэн, хүчирхийлэлд өртсөн, айлган сүрдүүлсэн тухай мэдээлэх механизмыг бий болгож, энэ тухай гомдол, мэдээллийг шуурхай, шударгаар шийдвэрлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх;
 - (c) хүчирхийллийн хохирогч болсон хяналтын ажилтныг хамгаалах, өмгөөлөх, дэмжих, үүнд нийгэм, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх, хүчирхийлэл үйлдэгчдийг яллахад үр дүнтэй дэмжлэг үзүүлэх зэргийг оруулах;
 - (d) хяналтын ажилтныг урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах арга хэмжээний талаар байгууллага дотроо мэдээллээр хангах, хөдөлмөрийн хяналтын чиг үүрэг, хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн бүрэн эрхийг хүн бүрд таниулах зорилгоор хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын зорилго, үүрэг, бүрэн эрхийг гадагшаа сурталчлан таниулах.
- 4.6.7. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад аливаа аюул заналхийлэл, хүчирхийллээс хамгаалагдах асуудал ажлын нөхцөлд нь тусгагдсан байх ёстой. Ийм нөхцөл үүссэн тохиолдолд цагдаагийн байгууллагын үр дүнтэй хамтын ажиллагаа, хууль зүйн туслалцааг эрэлхийлэх эрхийг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид баталгаажуулна.
- 4.6.8. Эрүүгийн хариуцлагыг даатгаж болохгүй, даатгах ёсгүй хэдий ч хөдөлмөрийн хяналтын газар нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эсрэг үүсэж болзошгүй иргэний хариуцлагыг хяналтын үүргээ сайн гүйцэтгэх гэсэн зорилгын хүрээнд хуулиар зохих түвшинд олгогдсон эрх болон/эсвэл хариуцлагын даатгалын бодлогоор хамгаалахыг зөвлөж байна.

▶ 5

Хяналтын эрх мэдэл, арга зүй



► 5.1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид олгосон эрх мэдэл

5.1.1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн эрх мэдлийг хуулиар тодорхой тогтоож, ойлгомжгүй байдлаас зайлсхийх ёстой. Энэ нь хяналтын ажилтны үйл ажиллагааг чиглүүлж, хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг үр дүнтэй болгоход хувь нэмрээ оруулах эсвэл холбогдох бүх талуудад хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын үүргийг ойлгуулж, үр дүнтэй ашиглах чадварыг суулгахад чухал ач холбогдолтой юм. Үндэсний хууль тогтоомж, захиргааны дүрэм журамтай нийцэж байгаа тохиолдолд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид төрийн эрх мэдэл эсвэл төрийн өндөр албан тушаалтны хэмжээний эрх мэдлийг олгодог.

► 5.2. Хяналтын эрх мэдэл, хянан шалгах үйл ажиллагаа, ялангуяа хянан шалгах үйл явц

5.2.1. 81 дүгээр конвенцын 12 дугаар зүйлийн дагуу:

1. Бүрэн эрх олгогдсон хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь дараах эрхийг эдэлнэ:
 - (a) Хяналт хийгдэх шаардлагатай аль ч ажлын байранд өдөр, шөнийн аль ч цагт урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх;
 - (b) Хяналт хийгдэх шаардлагатай гэж үзэх үндэслэлтэй аливаа ажлын байранд өдрийн цагаар нэвтрэх;
 - (c) Хуулийн заалт чанд мөрдөгдөж байгаад итгэлтэй болох зорилгоор шаардлагатай гэж үзсэн аливаа шалгалт, сорил, асуулга авах. Ялангуяа дараах нөхцөлд:
 - (i) Хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ганцаарчлан, эсхүл гэрчийг байлцуулан ажил олгогч, эсхүл ажилтнаас мэдээлэл авах;
 - (ii) Дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хөтөлдөг хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой аливаа данс, бүртгэл тооцоо болон бусад баримт бичгийг хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг нягтлах зорилгоор шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл тэдгээрээс сонгож авах;
 - (iii) Хуулийн заалтын дагуу шаардлагатай мэдэгдлийг хүртээмжтэй байршуулахыг шаардах;
 - (iv) Шинжлэх зорилгоор ашиглаж, хэрэглэж буй материал, эд зүйлсээс шинжилгээ хийх зорилгоор авч байгаа гэдгээ ажил олгогч, түүний төлөөлөлд мэдэгдсэний үндсэн дээр дээж авах;
2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулна гэж үзэхээс бусад тохиолдолд хяналт хийхээр очиж буй тухайгаа ажил олгогч, эсхүл түүний төлөөлөгчид мэдэгдэнэ.

- 5.2.2. 129 дүгээр конвенцын 16 дугаар зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид дараах ялгаа бүхий ижил давуу эрх олгоно. Үүнд:
1. Хуулийн заалтыг хэрэглэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ажил олгогч, ажилтан, тухайн асуудалд хамаарал бүхий этгээдийг ганцаарчлан, эсхүл гэрчийг байлцуулан байцаалт авах,
 2. Хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл тэдгээрээс сонгож авах,
 3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь ажил олгогч болон эрх бүхий байгууллагын тусгай зөвшөөрөлгүйгээр 16 дугаар зүйлийн 1 дүгээр хэсгийн (а), (b) дэд хэсгийг хэрэгжүүлэх зорилгоор үйлдвэрийг удирдаж буй хүний хувийн сууцанд нэвтэрч болохгүй.
- 5.2.3. Хяналтын ажилтан ихэнх цагийг ажлын байранд шалгалт хийхэд зориулах ёстой²⁸. Зохистой гэж үзвэл технологийг ашиглан ажлын байранд биечлэн очихгүйгээр шалгалт хийж болно. Жишээлбэл, шалгалтын зорилго нь баримт бичгийг шалгах, гэрчийн мэдүүлэг цуглуулах, биет байгууламжийг (гэрэл зургийн нотлох баримт) засварласныг баталгаажуулах явдал байж болно.
- 5.2.4. Холбогдох хуулийн заалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн²⁹ тулд ажлын байранд тогтмол очиж сайтар шалгах шаардлагатай тул хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага хяналт шалгалтын хууль ёсны цар хүрээг тодорхой газар нутаг, урьдчилан тогтоосон хяналтын хуудсаар хязгаарлахаас татгалзах хэрэгтэй. Цаашилбал, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас хяналт шалгалтын дээд хугацаанд хатуу хязгаарлалт тогтоож болохгүй. Шалгалтын үр дүнтэй байдалд аль болох нөлөөлөхгүйгээр, ажил олгогч, ажилтнуудын ажлыг хүндэтгэж шалгалтыг хийх ёстой. Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи болон бусад дэмжлэг болохуйц шийдлүүдийг анхаарч үзэх хэрэгтэй.
- 5.2.5. Хурдтай хувьсан өөрчлөгдөж буй хөдөлмөрийн орчинд тохируулж хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог тогтмол шинэчлэх шаардлагатай байдаг. Улс орны хөгжлийн түвшин, мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн хүртээмж, хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын санхүүгийн эх үүсвэрт нийцсэн тохиолдолд цахим хяналт, ажлын байр, ажилтнуудтай цахимаар харилцах, цахим бүртгэлд мөрдөн шалгалт хийх, системтэй сэтгэх, төлөвлөлт, ажлын хяналтын алгоритмыг ашиглах, их өгөгдлийн хэрэгсэл болон бусад арга хэрэгслийг судлах хэрэгтэй. Шалгалтын явцад өгөгдлийн нууцлалыг анхаарч үзэх шаардлагатай бөгөөд аливаа санал болгож буй цахим шинэчлэлийг ажил олгогчид болон ажилтнуудын байгууллагуудад мэдээлж, тэдэнд саналаа илэрхийлэх боломжийг олгоно.
- 5.2.6. Хяналт, шалгалтын мэдээллийн удирдлагын системийг бий болгоход эхлээд нарийн төлөвлөх шаардлагатай байдаг. Ашиглах мэдээлэл, харилцаа холбооны технологи нь эдийн засгийн хувьд хэмнэлттэй, улс орны технологийн хөгжлийн түвшинд тохирсон байх ёстой. Шаардлагатай компьютерын техник, программ хангамжийн багцын төрлийг сонгохын тулд эхлээд хяналт, шалгалтын мэдээллийн удирдлагын системийг бий болгох ёстой.

28 20 дугаар зөвлөмжийн 8 дэх хэсэгт: "Хяналтын ажилтан шалгаж буй байгууллага болон ажил олгогч, ажилтнуудтай аль болох ойр байж, ихэнх цагаа байгууллагад бодитоор шалгалт хийж, нөхцөл байдалтай танилцахад зориулахын тулд болон тухайн улсад нөхцөл нь бүрдэх боломжтой бол үйлдвэрийн дүүрэгт байршиж ажиллавал зохистой."

29 81 дүгээр конвенцын 16 дугаар зүйлд: "Холбогдох хуулийн заалтын үр дүнтэй хэрэгжилтийг баталгаажуулахын тулд үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийг шаардлагатай гэж үзвэл тогтмол, нарийн хяналт шалгалтад хамруулна."

- 5.2.7. Тохиромжтой мэдээллийн тогтолцоо нь хөдөлмөрийн хяналтын бүртгэлээс цаг алдалгүй, үнэн зөв, найдвартай мэдээллийг гаргаж авах, хянах, дүн шинжилгээ хийх боломжийг олгодог бөгөөд энэ нь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо, тэдгээрийн чиг үүргийг оновчтой хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулдаг.
- 5.2.8. Зарчмын хувьд хяналт, шалгалтыг урьдчилж мэдэгдэлгүй хийх ёстой. Хяналт шалгалтын талаар ажил олгогчдод урьдчилан мэдэгдэх, эсвэл бусад төрийн байгууллагаас шалгалт хийх зөвшөөрөл авах хуулийн шаардлага нь 81, 129 дүгээр конвенцын заалтуудтай нийцэхгүй тул хасах шаардлагатай.
- 5.2.9. Хяналт, шалгалтын ажлыг үр дүнтэй төлөвлөхөөс гадна шалгалт бүрийг хэрхэн бэлтгэж, хэрхэн явуулах нь маш чухал бөгөөд дараах зүйлсийг анхаарч үзэх хэрэгтэй:
- (a) шалгалт хийх бүрд зохих ёсны бэлтгэл шаардлагатай;
 - (b) шалгалт нь тогтоосон стандарт үйл ажиллагааны журмыг дагаж мөрдөх ёстой;
 - (c) шалгалтын тайланг ирүүлэх, шаардлагатай бол дараагийн шалгалт хийх зэрэг шалгалтын дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлэх;
 - (d) шаардлагатай бол ажил олгогчид дараагийн төлөвлөгөөт шалгалт эсвэл дагаж мөрдөх журмын талаар мэдээлэх;
 - (e) нийгмийн түншүүдтэй хамтран нийтийг хамарсан кампанит ажлыг төлөвлөж, хэрэгжүүлэх хүрээнд хяналт, шалгалтыг оруулж болно.
- 5.2.10. Шалгалтаар цуглуулах суурь мэдээлэл нь шалгалтын төрлөөс хамаарна. Өмнө нь цуглуулсан мэдээлэл байхгүй бол эхний шалгалтаар ажлын байрны тухай мэдээлэл болох баримт бичгийг бүрдүүлэх шаардлагатай. Ерөнхийдөө шалгалтын бэлтгэл ажилд шалгалт хийх аж ахуйн нэгж, байгууллагын талаарх дараах мэдээллийг агуулах баримт бичиг, бүртгэлийг шалгалтыг оруулна:
- (a) холбоо барих хүний нэр, байршил;
 - (b) ажилтнуудын нийт тоог хүйс, залуу ажилтан, дадлагажигч, ур чадварын түвшин болон бусад онцлог шинжээр нь авч үзэх ба үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу шаардлагатай бол цуглуулж, хадгалах;
 - (c) ажлын явц, түүний эцсийн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний мөн чанар;
 - (d) ялангуяа химийн бодистой холбоотой бол ашигласан түүхий эд, тоног төхөөрөмж;
 - (e) боломжит эрсдэлийн үнэлгээ, үнэлэгдсэн эрсдэлээс зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх болон/ эсвэл бууруулах талаар авсан арга хэмжээний тухай баримт бичиг;
 - (f) үндэсний хууль тогтоомж, практикт нийцсэн хугацаанд хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомжийн зөрчил гарсан эсэх, авсан арга хэмжээ, шийдвэр, шийтгэл ногдуулсан гэх мэт. Энэ нь хөдөлмөрийн хууль ёсны стандартыг хангах тухай аж ахуйн нэгж, байгууллагын байр суурийг ойлгох боломжийг олгодог ч ингэхдээ сүүлийн үеийн мэдээллийг анхаарах, өмнөх асуудлуудын дараа удирдлага, бодлого, тэргүүлэх чиглэлийн өөрчлөлт гарсан эсэхийг нягтлах хэрэгтэй. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын тухай аж ахуй нэгж, байгууллагын сүүлийн үеийн ерөнхий хандлага (дайсагнасан, хайхрамжгүй, хамтын ажиллагаа);
 - (g) сүүлийн жилүүдэд гарсан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөл, ялангуяа нас баралт;
 - (h) ажилтан, ажилтны төлөөллийн байгууллагаас гаргасан гомдол, тэдгээрийг шийдвэрлэсэн арга хэмжээ;

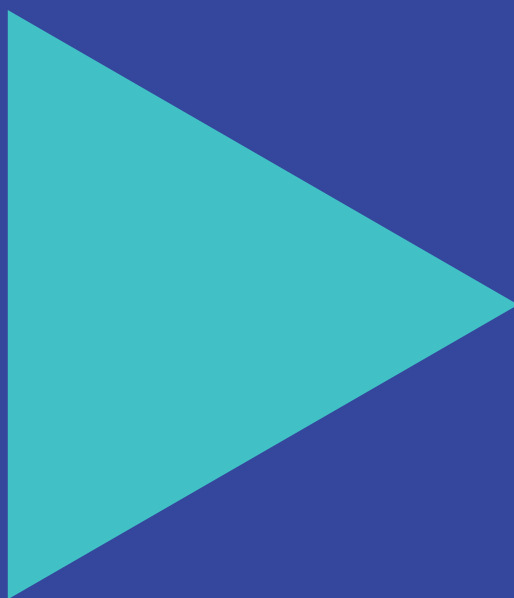
- (i) тухайн аж ахуйн нэгжид үйлдвэрчний эвлэл байгаа эсэх, салбарын, нутаг дэвсгэрийн болон аж ахуйн нэгжийн түвшинд хамтын гэрээ байгуулсан эсэх. Мөн ажил олгогч болон үйлдвэрчний эвлэлийн хооронд хийгдэж буй аливаа хэлэлцээр, маргаан байгаа эсэх, маргаантай асуудал нь гаргасан гомдолтой холбоотой эсэхийг анхаарч үзэх хэрэгтэй;
- (j) хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын бүрэн эрхэд хамаарах хөдөлмөрийн харилцааны шинж чанар / гэрээний төрөл;
- (k) хэд хэдэн ажил олгогчийн ажлын байр эсэх;
- (l) хяналт шалгалттай холбоотой гэрээний харилцаа (франчайз эзэмшигч, туслан гүйцэтгэгч, охин компани гэх мэт);
- (m) төрийн болон хувийн хэвшлийн үйл ажиллагааны шинж чанар; болон
- (n) хяналтын ажилтны шалгалтын бэлтгэлд хэрэг болох эсвэл аж ахуйн нэгжийн хөдөлмөрийн асуудалтай холбоотой саяхан нийтэд нээлттэй болсон тайлан, мэдээ.

Эдгээр мэдээллийн ихэнхийг цахим мэдээллийн санд байршуулж, шалгалт хийхээс өмнө мэдээллийг төвөггүй авдаг болгох хэрэгтэй. Цахим тайлангийн тусламжтайгаар мэдээллийг тасралтгүй нэмж, шинэчлэх боломжтой.

- 5.2.11. Хяналт шалгалт хийх үед хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид 81 дүгээр конвенцын 12 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн с, 129 дүгээр конвенцын 16 дугаар зүйлийн дагуу хуулийн заалт чанд мөрдөгдөж буй эсэхэд өөрөө итгэлтэй байхын тулд шаардлагатай гэж үзэж буй аливаа шалгалт, сорил, асуулга асуух эрхийг олгосон. Ийнхүү олгосон давуу эрхэд ярилцлага хийх, бичиг баримтыг баталгаажуулах, бүтээгдэхүүн, материал, бодисын дээж авах зэрэг орно.
- 5.2.12. Урьдчилан бэлтгэсэн хяналтын хуудсыг, хэрэв ашиглахаар бол, шалгалтыг хөнгөвчлөх хэрэгсэл буюу шалгалт хийх хэсгийн аль талаас нь шалгахыг тодорхойлох байдлаар авч үзэхээс биш, энэ нь үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу хяналтын ажилтан эрх үүргийнхээ хүрээнд ажилтнуудыг хамгаалах, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой бусад заалтын хэрэгжилтэд хяналт тавихад нь саад болох ёсгүй юм.
- 5.2.13. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь гомдол гаргагчийн тухай мэдээллийг нууцлан хамгаалахын зэрэгцээ үйлдвэрчний эвлэл болон бусад ажилтнуудын төлөөлөл, мөн дээд удирдлагуудыг нь шалгалтад оролцуулахын тулд бүх хүчин чармайлтаа гаргах ёстой.
- 5.2.14. Өмнө нь илрүүлсэн зөрчлийг арилгах талаар ажил олгогчоос авсан арга хэмжээг тодорхойлохын тулд дараагийн шалгалтыг хийх шаардлагатай.



Хууль сахиулах арга ХЭМЖЭЭ



► 6.1. Ерөнхий зарчим

- 6.1.1. Хурдацтай өөрчлөгдөж буй хөдөлмөрийн ертөнцөд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага нь янз бүрийн арга замыг ашиглах ёстой болдог ба үүнд хууль тогтоомж, практикийн зөрчилд тэнцвэртэй хариу арга хэмжээ авах, хуулийн цоорхойг урвуугаар ашиглах эсвэл хуульд тусгагдаагүйгээс үүдэлтэй алдаа дутагдлын талаар эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх, зөвлөгөө, мэдээллээр хангах, гэнэтийн шалгалт хийх, хэрэгжилтийг хангахын тулд ажил олгогч, ажилтан, тэдгээрийн төлөөлөлтэй үр дүнтэй зохицуулалт хийх зэрэг ордог.
- 6.1.2. Хөдөлмөрийн тухай хуулийг сахиулах, өөрөөр хэлбэл дүрэм, журмыг дагаж мөрдүүлэх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн үндсэн үүргийн нэг юм. Хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх чиглэлээр мэдээлэл, техникийн зөвлөгөө өгөх зэрэг өргөн хүрээнд сурталчлахыг зорилтот хяналттай хослуулах хийгээд зөрчлийг зогсоох хориг арга хэмжээ, тогтоол, захирамжийг зохистой ашиглах замаар үр дүнтэй хэрэгжилтэд хүрэх бүрэн боломжтой.
- 6.1.3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн оногдуулах боломжтой шийтгэлийн төрлийг хуулиар тодорхойлдог ба тэдгээр төрөл нь хангалттай өргөн бөгөөд ялгаатай байх ёстой, учир нь зөрчлийн шинж чанар, ноцтой байдлын хувьд ялгаатай байдлыг тусгаж шийдвэрлэхээс гадна зөрчил үүсэхээс бодитоор сэргийлэх шаардлагатай юм.
- 6.1.4. Үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлогдсон зөрчлийн ангиллын дагуу зарим зөрчилд ногдуулах захиргааны хариуцлагын тогтолцоог илүү шуурхай болгох боломжтой.

► 6.2. Байцаагчийн гаргасан мэдэгдэл

- 6.2.1. Хяналтын ажилтан нь прокурор, шүүх, арбитрын байгууллагад очихгүйгээр хоёр төрлийн мэдэгдэл гаргах эрхтэй байх ёстой:
- (a) тогтоосон хугацаанд авах ёстой арга хэмжээг зааж сайжруулахыг шаардсан мэдэгдэл. 81 дүгээр конвенцын 13 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн а, 129 дүгээр конвенцын 18 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн а-д заасны дагуу хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой хуулийн заалтын биелэлтийг хангах үүднээс үйлдвэр, эсхүл тоног төхөөрөмжид, тодорхой заасан хугацааны дотор өөрчлөлт оруулах тухай мэдэгдэл гаргах эсвэл санаачлах эрхтэй байх ёстой³⁰;
- (b) шаардлагатай арга хэмжээг шууд биелүүлэхийг тушаах эрх бүхий хориглох мэдэгдэл. 81 дүгээр конвенцын 13 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн б хэсэг, 129 дүгээр конвенцын 18 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн б-д заасны дагуу ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд гэнэтийн аюул занал учрах тохиолдолд шуурхай арга хэмжээ авах тухай хяналтын ажилтан шийдвэр гаргах эрхтэй ба тус шийдвэрийг шүүх болон захиргааны байгууллагад давж заалдаж болох юм.

30 20 дугаар завлөмжийн 6 дахь хэсэгт: "Тоног төхөөрөмж, үйлдвэрлэлийг хууль тогтоомжид нийцүүлэхийн тулд нэн даруй арга хэмжээ авах шаардлагатай тохиолдолд (эсвэл энэхүү зохицуулалтаар тухайн улсын засаг захиргааны болон шүүхийн тогтолцоонд хандах шаардлагагүй тохиолдолд эрх бүхий байгууллагаар шийдвэрлүүлэхээр хүсэлт гаргах) ажилтнуудын эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах тухай хууль, журмыг бүрэн бөгөөд ягштал сахиулахад шаардлагатай гэж үзэн тоног төхөөрөмж, үйлдвэрлэлийн үйл явцыг тогтоосон хугацаанд өөрчлөх тухай албан шаардлага тавих эрхийг хяналтын ажилтанд олгох ёстой.

- 6.2.2. Хориглох мэдэгдлийн эсрэг гомдол гаргах нь түдгэлзүүлэх нөлөө үзүүлэх ёсгүй, учир нь тус мэдэгдэл нь ажилтныг аюулаас хамгаалах зорилготой бөгөөд хэрэв давж заалдах гомдол гаргах замаар хяналтын ажилтны албан шаардлагыг хойшлуулах боломжтой бол энэ зорилгод хүрэх боломжгүй юм³¹. Гэсэн хэдий ч нийтийн эрх зүйн хүрээнд, хэрэв ажил олгогч нь хориглох мэдэгдлийг гаргахад хүргэсэн эрсдэлийг арилгах, бууруулах механизмыг бий болгох, эсхүл мэдэгдлийг алдаатай эсвэл зохисгүй байдлаар гаргасан гэж шүүгч эсвэл давж заалдах шатны бусад байгууллагад нотолж чадвал, шүүгч эсвэл эрх бүхий байгууллагад ийм мэдэгдлийг дуусгах хугацааг өөрчлөх, болиулах эсвэл урагшлуулах эрх байх ёстой.
- 6.2.3. Мэдэгдэл (ажил олгогчийг зөрчлийн шалтгааныг арилгах эсвэл тодорхой зан үйл, үйл явцыг зогсоохыг шаардахаас бүрдэх залруулах арга хэмжээ) болон хориг арга хэмжээ (зөрчил гаргасан тохиолдолд шийтгэх) нь шинж чанарын хувьд ялгаатай тул эдгээрийг хослуулан хэрэглэх боломжтой.
- 6.2.4. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь сайжруулах, хориглох тухай мэдэгдэл гаргахын зэрэгцээ эдгээр мэдэгдлийн хэрэгжилт болон хууль тогтоомжийн зөрчлийг арилгасан эсэхийг нягтлах дараагийн хяналт шалгалтыг хийх ёстой³². Мэдэгдэл нь үйлдвэрлэл, бизнесийн үйл ажиллагааг зогсоох, ажилтнуудыг ажлаас халах, ажлын байраа алдах, ажил олгогч, ажилтнуудад ноцтой хохирол учруулах зэрэг үр дагавартай бол түргэн дуусгах буюу давж заалдах үйл явц байх ёстой бөгөөд аливаа хоригийг тавихдаа тодорхой хугацаатай, ажил олгогчоос авах ёстой арга хэмжээний талаар тодорхой зааж өгөх ёстой.

► 6.3. Хориг арга хэмжээ

- 6.3.1. 81 дүгээр конвенцын 17 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 22 дугаар зүйлд заасны дагуу:

1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулах хуулийн заалтыг зөрчсөн, эсхүл дагаж мөрдөхөөс зайлсхийсэн хүмүүст урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр эрх зүйн арга хэмжээг оногдуулж болно: Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах болон тухайн зөрчилт байдлыг арилгахын тулд дээр дурдсан хүмүүст урьдчилан мэдэгдсэний үндсэн дээр арга хэмжээ авах нөхцөлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтооно.
2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь арга хэмжээ авах, авхуулахаар санал болгохын оронд сануулга, зөвлөгөө өгөх эсэхээ өөрсдийн үзэмжээр шийднэ.

- 81 дүгээр конвенцын 18 дугаар зүйл, 129 дүгээр конвенцын 24 дүгээр зүйлд заасны дагуу:

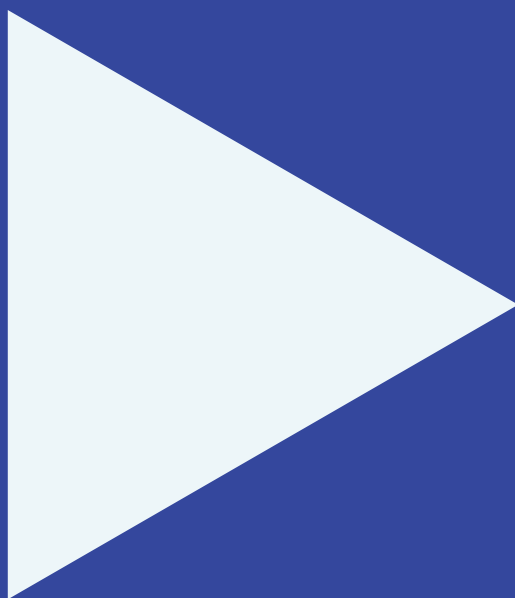
Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулах хуулийн заалтыг зөрчсөн болон байцаагчийн ажил үүргээ биелүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд оногдуулбал зохих шийтгэлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтоох бөгөөд чанд сахин мөрдөнө.

31 20 дугаар зөвлөмжийн 6 дах хэсэгт: "Үндэслэлгүй шийдвэр гаргалтаас ажил олгогчийг хамгаалахад чиглэсэн заалтууд нь шууд заналхийлж буй аюулаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг авахад саад учруулах ёсгүй".

32 20 дугаар зөвлөмжийн 18 дах хэсэгт: "Байгууллагад ямар нэгэн ноцтой зөрчил илэрсэн тохиолдолд зөрчлийг арилгасан эсэхийг нягтлахын тулд байцаагч үүнийг эртхэн шалгаж үзэх нь зүйтэй."

- 6.3.2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх арга хэрэгсэл болох шийтгэл оногдуулах арга хэмжээ авах эсэхээ сонгох эрхтэй байх ёстой. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь шийтгэл оногдуулах ноцтой буюу давтан зөрчих, гэм буруутай хайхрамжгүй байдал, шийтгэл оногдуулахуйц санаатайгаар гаргасан зөрчил, анхан шатны анхааруулга эсвэл мэдэгдэл хүргэж болохуйц санамсаргүй буюу бага зэргийн зөрчил, алдаа, буруу ойлголтыг ялгах чадвартай байх ёстой. Хөдөлмөрийн байцаагчид 81 дүгээр конвенцын 3(б)-д заасан мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх чиг үүргээ хэрэгжүүлэх ёстой. Үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон бага зэргийн болон ноцтой биш зөрчлийн асуудлыг ажил олгогчдод мэдээлэл, заавар, зөвлөгөө өгөх замаар шийдвэрлэнэ.
- 6.3.3. Хэзээ болон хэрхэн шийтгэл оногдуулах/санал болгох талаар шалгуур үзүүлэлт, зааварчилгаа өгөх нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн гаргасан шийдвэрийн тууштай байдлыг баталгаажуулж, улмаар хууль ёсны байдал, итгэл үнэмшлийг нэмэгдүүлдэг.
- 6.3.4. Шийтгэлийн арга хэмжээ нь буруутай үйл ажиллагааг бүрэн зогсоохуйц байх ба үндэсний эрх зүйн тогтолцооны хүрээнд түргэн шуурхай хэрэгжигдэх ёстой.
- 6.3.5. Хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц байхын тулд шийтгэл нь зөрчлийн хамрах хүрээ, мөн чанар, хэв шинж, болзошгүй эрсдэл, учирсан хохирол зэрэгт тохирсон байх ёстой. Мөн шийтгэлийг хүндрүүлэх, хөнгөвчлөх бүх хүчин зүйл, хэрэгжиж буй хуулийн нарийн төвөгтэй байдал, чанар, ойлгомжтой байдлыг харгалзан харьцангуй байна.
- 6.3.6. Хэрэв торгуулийн шийтгэл оногдуулдаг бол цаг хугацааны явцад шийтгэлийн хэв шинжийг нь алдагдуулахгүйн тулд торгуулийн хувь хэмжээг тогтоохдоо инфляцыг харгалзан тогтмол шинэчилж байх ёстой.
- 6.3.7. Хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд саад учруулсан, хяналтын ажилтны эсрэг үйлдсэн хүчирхийлэл, дарамт, айлган сүрдүүлэгт зохих шийтгэл оногдуулах ёстой.
- 6.3.8. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо зорилгодоо нийцсэн байхын тулд оногдуулсан шийтгэлийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь чухал юм. Тухайлбал торгууль ногдуулсан бол үр дүнтэй хураах ёстой.
- 6.3.9. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас шууд ногдуулах захиргааны шийтгэл болон яллагдагчаар татсаны дараа шүүхээс л оногдуулах шийтгэл нь холбогдох журам, горимын хүрээнд тавигдах үндэсний нийтлэг зарчмуудыг дагаж мөрдөх ёстой:
- а) Төлбөрийн чадваргүй ажил олгогчид үйл ажиллагаагаа зогсоох, ажлын байраа цомхотгохоос өөр арга зам болгож үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон шалгуурын дагуу хэсэгчилсэн төлбөр, шаталсан төлбөр/төлбөрийн төлөвлөгөөний талаар шүүх болон бусад эрх бүхий байгууллагатай зохих тохиролцоонд хүрэх зохицуулалттай байж болно.
- 6.3.10. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас хуулийн дагуу авсан арга хэмжээний үр дүнтэй байдал нь шүүхийн байгууллагууд хөдөлмөрийн хяналтын газраас шилжүүлсэн, эсхүл тэдний зөвлөмжийн дагуу хэргийг хэрхэн шийдвэрлэхээс ихээхэн хамаардаг. Иймд иргэний эрх зүйн хүрээнд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас санал болгож буй болон ногдуулсан хориг арга хэмжээнд шүүхээс ямар шалгуур тавьж байгааг юуны түрүүнд мэдэхийн тулд хоёр байгууллагын хооронд мэдээлэл солилцох холбоо бий болгохыг зөвлөдөг.
- 6.3.11. Улс хоорондын хөдөлмөрийн шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдэж байгаа нь ажил олгогч, ажилтнуудын байгууллага, төлөөлөлтэй хамтран ажиллах зэрэг хил дамнасан зохицуулалтын хэрэгжилтийг баталгаажуулах арга замыг шаарддаг. Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага харьяалагдах улсынхаа хүрээнд л эрх мэдлээ хэрэгжүүлдэг байдал нь тус байгууллагыг бусад улс орны ижил төрлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллах шаардлагыг үүсгэдэг. Хамтын ажиллагаа нь тухайн асуудлыг хариуцах газар эсвэл хамтарсан эрх бүхий байгууллагыг байгуулах, хоёр болон олон талт гэрээ хэлэлцээрт гарын үсэг зурах, тэр ч байтугай нэгдсэн эсвэл хамтарсан хяналт шалгалт хийх зэрэг олон хэлбэртэй байж болно.

Хавсралт



► Хөдөлмөрийн хяналтын талаарх олон улсын хөдөлмөрийн гол чухал хэм хэмжээнүүд

Аж үйлдвэр, худалдаан дахь Хөдөлмөрийн хяналтын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1947 оны 81 дүгээр конвенц

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий Бага Хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1947 оны 6 дугаар сарын 19-ний өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан гучдугаар чуулганаараа,

Чуулганаар хэлэлцэх хэргийн дөрөв дэх асуудал болох аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтыг зохион байгуулах тухай тодорхой саналыг батлахаар шийдвэрлэж, эдгээр саналыг олон улсын конвенцын хэлбэрээр батлан гаргахаар тогтож,

нэг мянга есөн зуун дөчин долоон оны долоодугаар сарын арван нэгний өдөр дараах конвенцыг Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенц гэж нэрлэхээр тогтож батлав.

I ХЭСЭГ. АЖ ҮЙЛДВЭР ДЭХ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ

1 дүгээр зүйл

Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улс бүр нь аж үйлдвэрийн салбарт хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоотой байна.

2 дугаар зүйл

1. Аж үйлдвэрийн ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоонд хөдөлмөрийн нөхцөл болон ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалахтай холбоотой хуулийн заалтын хэрэгжилтийг хөдөлмөрийн байцаагч хангуулж буй бүх ажлын байр хамрагдана.

2. Дотоодын хууль, тогтоомжид уул уурхайн болон тээврийн байгууллагууд тэдгээр байгууллагуудын зарим хэсгийг энэхүү конвенцын хамрах хүрээнд хамааруулахгүй байж болно.

3 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг нь:

- (a) хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үед хамгаалах, тухайлбал ажлын цаг, цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд болон халамжийн үйлчилгээг хангах, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт болон бусад холбогдох асуудлууд зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулбал зохих хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулах;
- (b) эдгээр хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх хамгийн үр дүнтэй арга замын тухай техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөг холбогдох ажил олгогчид болон ажилтанд хүргэх;
- (c) одоо үйлчилж буй хуулийн заалтад тусгайлан тусгагдаагүй зөрчил дутагдал, зүй бус үйлдлийг эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх.

2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид итгэмжлэн олгосон аливаа өөр чиг үүрэг нь тэдний үндсэн ажил үүргээ үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд саад учруулахааргүй, эсхүл тэдэнд ажил олгогч болон ажилтантай харилцахад шаардлагатай болох эрх мэдэл, шударга байдалд аливаа хэмжээгээр хохирол учруулахааргүй байна.



4 дүгээр зүйл

1. Тухайн гишүүн улсын захиргаа, удирдлагын тогтолцооны нийтлэг туршлагатай нийцэх хэмжээнд хөдөлмөрийн хяналт нь тухайн асуудал эрхэлсэн эрх бүхий төв байгууллагын удирдлага, хяналтан дор байна.
2. Холбооны улсын хувьд “эрх бүхий төв байгууллага” гэдэг нь нэг бол холбооны эрх бүхий байгууллага, эсхүл холбооны нэгжийн эрх бүхий төв байгууллагыг ойлгож болно.

5 дугаар зүйл

Эрх бүхий байгууллага нь дараах үйл ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих зорилгоор зохих арга хэмжээ авна:

- (a) хяналтын албад, засгийн газрын бусад албад, түүнчлэн тэдгээртэй ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төсрийн эсхүл хувийн хэвшлийн байгууллагууд хоорондын үр дүнтэй хамтын ажиллагааг;
- (b) хөдөлмөрийн хяналтын албан тушаалтан, ажил олгогчид болон ажилтнууд, эсхүл тэдний төлөөллийн байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааг.

6 дугаар зүйл

Хөдөлмөрийн хяналтын ажилтны эрх зүйн байдал, ажлын нөхцөл нь Засгийн газрын өөрчлөлт болон гаднын зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байж, хөдөлмөр эрхлэх нь баталгаа нь хангагдсан төрийн албан хаагчдаас бүрдэнэ.

7 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажилд авахдаа тухайн улсын дотоодын хууль тогтоомжид заасан төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулахад тавигдах нөхцөлийн дагуу ажил үүргээ биелүүлэхэд мэргэшсэн байдлыг харгалзаж ажилд авна.
2. Энэхүү мэргэшсэн байдлыг тодорхойлох арга хэрэгсийг эрх бүхий байгууллагаас тогтооно.
3. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхэд зориулсан холбогдох сургалтад хамрагдсан байна.

8 дугаар зүйл

Хөдөлмөрийн хяналтын ажилтнаар эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн аль аль нь томилогдох эрхтэй бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд тусгай ажил үүргийг эрэгтэй, эмэгтэй ажилтнуудад аль алинд нь хариуцуулж болно.

9 дүгээр зүйл

Гишүүн улс бүр техникийн өндөр мэдлэг шаардсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд туслах техникийн зохих мэдлэг туршлагатай шинжээч, мэргэжилтэн, түүний дотор эм зүйч, инженер, цахилгаан болон химийн мэргэжилтнүүдийг ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой ажлын арга барил, эд материал, үйл явцын нөлөөг судлах явцад ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хамгаалахтай холбоотой хуулийн хэрэгжилтийг хангах зорилгоор тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон арга хэлбэрээр хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд татан оролцуулах шаардлагатай арга хэмжээг авна.

10 дугаар зүйл

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн тоо нь тухайн хяналтын байгууллагын ажил үүргийг үр дүнтэй биелүүлэхэд нь хангалттай байх бөгөөд дараах нөхцөлийг харгалзан тогтооно. Үүнд:

- (a) хяналтын байцаагчийн гүйцэтгэх ёстой ажил үүргийн ач холбогдол, тухайлбал:
 - (i) хяналт шалгалтад хамрагдах ажлын байрны тоо, шинж чанар, хэмжээ ба нөхцөл;

- (ii) тэдгээр ажлын байранд ажиллаж буй ажилтны тоо, ангилал;
- (iii) дагаж мөрдвөл зохих хуулийн заалтын тоо, нарийн төвөгтэй байдал;
- (b) хяналтын байцаагчийн албан хэрэгцээнд ашиглаж буй материал хэрэгсэл;
- (c) хяналтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хяналт үзлэгийн бодит нөхцөл байдал зэрэг болно.

11 дүгээр зүйл

1. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид дараах шаардлагатай нөхцлүүдийг бүрдүүлж өгнө. Үүнд:
 - (a) тухайн ажил үйлчилгээний шаардлагад нийцсэн зохих тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан бөгөөд холбогдох бүх хүмүүст хүртээмжтэй албан газар;
 - (b) нийтийн тээврийн тохиромжтой хэрэгсэл байхгүй тохиолдолд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тээврийн хэрэгсэл.
2. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардлагатай аливаа тээврийн болон гэнэтийн зардлыг нөхөж олгох талаар шаардлагатай зохицуулалтыг хийнэ.

12 дугаар зүйл

1. Бүрэн эрх олгогдсон хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь дараах эрхтэй байна:
 - (a) Хяналт хийгдэх шаардлагатай аль ч ажлын байранд өдөр буюу шөнийн аль ч цагт урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх.
 - (b) Хяналт хийгдэх шаардлагатай гэж үзэх үндэслэлтэй аливаа байранд өдрийн цагаар нэвтрэх;
 - (c) Хуулийн заалт чанд мөрдөгдөж байгаад итгэлтэй болох зорилгоор шаардлагатай гэж үзсэн аливаа шалгалт, сорил, асуулга авах. Тухайлбал:
 - (i) Хуулийн заалтыг хэрэглэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ганцаарчлан, эсхүл гэрчийг байлцуулан, ажил олгогч, эсхүл албан хаагчдаас мэдээлэл авах;
 - (ii) Дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хөтөлдөг хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой аливаа данс, бүртгэл тооцоо болон бусад баримт бичгийг хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг нягтлах зорилгоор шаардах, эдгээр баримт бичгийг хуулбарлах, эсхүл тэдгээрээс сонгож авах;
 - (iii) Хуулийн заалтын дагуу шаардлагатай мэдэгдлийг хүртээмжтэй байршуулахыг шаардах,
 - (iv) Ашигласан буюу хэрэглэсэн материал, бодисоос дээж авах, шинжилгээний зорилгоор авахдаа ийм зорилгоор авсан эсхүл салгасан аливаа дээж, бодисын талаар ажил олгогч буюу түүний төлөөлөгчид мэдэгдэнэ.
2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулна гэж үзэхээс бусад тохиолдолд хяналт хийхээр очиж буй тухайгаа ажил олгогч, эсвэл түүний төлөөлөлд мэдэгдэнэ.

13 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд хохирол учруулах үндэслэлтэй гэж үзэх аливаа үйлдвэр, тоног төхөөрөмж, ажлын арга барилтай холбоотой зөрчил дутагдлыг арилгах арга хэмжээг авах эрхтэй.
2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид тэдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлэх боломж олгохын тулд холбогдох хуулийн дагуу тэдэнд олгосон шүүхийн болон захиргааны эрх бүхий байгууллагад хандах эрхэд үндэслэн дараах зүйлийг шаардсан тушаал, шийдвэрийг гаргах эрхтэй байна:
 - (a) эрүүл мэнд, аюулгүй байдалтай холбоотой хуулийн заалтын биелэлтийг хангах үүднээс үйлдвэр, эсхүл тоног төхөөрөмжид, тодорхой заасан хугацааны дотор өөрчлөлт оруулах тухай, эсхүл;



- (b) ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд гэнэтийн аюул учрах тохиолдолд шуурхай арга хэмжээ авах тухай.
- 3. Хэрэв 2 дугаар хэсэгт заасан журам тухайн гишүүн улсын засаг захиргааны болон шүүхийн практикт нийцэхгүй бол хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь тушаал шийдвэр гаргах болон шуурхай арга хэмжээ авахуулахаар эрх бүхий байгууллагад хандах эрхтэй.

14 дүгээр зүйл

Үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлого, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний талаар дотоодын хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу хөдөлмөрийн хяналтын албанд мэдээлнэ.

15 дугаар зүйл

Дотоодын хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь:

- (a) өөрсдийн хяналтад байдаг үйлдвэрт, шууд, эсхүл шууд бус ашиг сонирхолтой байхыг хориглоно;
- (b) ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн аливаа үйлдвэрлэл болон худалдааны нууц эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл явцын талаарх мэдээллийг ажлаас гарсны дараа ч задруулахгүй байх үүрэг хүлээнэ, эс бөгөөс шийтгэл, сахилгын арга хэмжээ авахуулна;
- (c) үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаанд илэрч буй дутагдал дутагдал болон хуулийн заалт зөрчигдөж буй талаар тэдэнд ирсэн аливаа мэдээллийн эх сурвалжийг бүрэн нууцлах бөгөөд үйлдвэрийн газар хийж буй хяналт шалгалт нь уг мэдээллийн мөрөөр хийгдэж байгаа тухай ажил олгогч болон түүнийг төлөөлөх этгээдэд мэдэгдэхгүй байх үүрэгтэй.

16 дугаар зүйл

Холбогдох хуулийн заалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх явдлыг баталгаажуулахын тулд үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийг шаардлагатай гэж үзвэл тогтмол, нарийн хяналт шалгалтад хамруулна.

17 дугаар зүйл

- 1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулах хуулийн заалтыг зөрчсөн эсхүл дагаж мөрдөхөөс зайлсхийсэн хүмүүст урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр эрх зүйн арга хэмжээг оногдуулж болно. Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах болон тухайн зөрчилтэй байдлыг арилгахын тулд дээр дурдсан хүмүүст урьдчилан мэдэгдсэний үндсэн дээр арга хэмжээ авах нөхцөлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтооно.
- 2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь арга хэмжээ авах, авахуулахаар санал болгохын оронд сануулга, зөвлөгөө өгөх эсэхээ өөрсдийн үзэмжээр шийднэ.

18 дугаар зүйл

Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулах хуулийн заалтыг зөрчсөн болон байцаагчийн ажил үүргээ биелүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд оногдуулбал зохих шийтгэлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтоох бөгөөд чанд сахин мөрдөнө.

19 дүгээр зүйл

- 1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч, эсхүл орон нутгийн хяналтын алба нь эрх бүхий хяналтын төв байгууллагад үйл ажиллагааныхаа үр дүнгийн талаарх тайланг тогтмол хүргүүлнэ.
- 2. Энэхүү тайланг төв байгууллагаас тухай бүр баталж өгсөн журам болон сэдвээр бэлтгэх бөгөөд уг тайланг хяналтын төв байгууллагаас тогтоосон хугацаанд, ямар ч тохиолдолд хамгийн багадаа жилд нэг удаа гаргана.

20 дугаар зүйл

1. Хяналтын төв байгууллага нь өөрийн удирдлага дор байгаа хяналтын албадын жилийн ажлын ерөнхий тайланг хэвлэнэ.
2. Энэхүү жилийн тайланг тухайн тайлангийн жил дууссанаас хойш тодорхой хугацаанд хэвлэх бөгөөд ямар ч тохиолдолд арван хоёр сарын дотор хэвлэнэ.
3. Жилийн тайлангийн хувийг тухайн тайланг хэвлүүлсний дараа тодорхой хугацааны дотор болон ямар ч тохиолдолд гурван сарын дотор Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ.

21 дүгээр зүйл

Хяналтын төв байгууллагаас хэвлүүлж буй жилийн тайланд тус байгууллагын хяналтад хамаарах дараах болон бусад холбогдох асуудлыг тусгана:

- (a) хөдөлмөрийн хяналтын ажилтай холбоотой хууль тогтоомж;
- (b) хөдөлмөрийн хяналтын албаны албан хаагчид;
- (c) хяналтад хамрагдвал зохих ажлын байр болон тэдгээрт ажиллаж буй ажилтны тоо;
- (d) хяналт, шалгалтын статистик мэдээ;
- (e) хууль зөрчсөн болон тэдгээрт ногдуулсан шийтгэлийн статистик мэдээ;
- (f) үйлдвэрлэлийн ослын тухай статистик мэдээ;
- (g) мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тухай статистик мэдээ;

II ХЭСЭГ. ХУДАЛДААН ДАХЬ ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТ

22 дугаар зүйл

Энэхүү конвенцын энэ хэсэг хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улс бүр худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоотой байна.

23 дугаар зүйл

Худалдааны ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоонд хөдөлмөрийн нөхцөл болон ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэж байх үедээ хамгаалахтай холбоотой хуулийн заалтын хэрэгжилтийг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хангуулж буй бүх ажлын байр хамрагдана.

24 дүгээр зүйл

Худалдааны ажлын байран дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь энэхүү конвенцын 3-24 дүгээр зүйлд заасан шаардлагыг хэрэглэж болох хэмжээнд нийцсэн байна.



III ХЭСЭГ. БУСАД ЗААЛТ

25 дугаар зүйл

1. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улс энэхүү конвенцын II хэсгийг мөрдлөг болгохгүй тухайгаа батламж жуух бичигтээ хавсаргаж болно.
2. Ийм мэдэгдэл гаргасан аливаа гишүүн улс өмнө нь гаргасан шийдвэрээ дараагийн мэдэгдлээрээ хэдийд ч цуцалж болно.
3. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн дагуу гаргасан мэдэгдэл нь хүчин төгөлдөр үйлчилж буй гишүүн улс нь конвенцын хэрэгжилтийн талаарх жилийн тайландаа энэхүү конвенцын II хэсгийн заалтад хамаарах хууль тогтоомж, практик ажлынхаа тухай, түүнчлэн уг заалт ямар хэмжээнд хэрэгжиж байгаа эсхүл хэрхэн хэрэгжүүлэх гэж байгаа тухайгаа тусгана.

26 дугаар зүйл

Үйлдвэр түүний нэгж хэсэг эсхүл үйлчилгээнд эсхүл ажлын байр энэхүү конвенц мөрдөгдөж буй үйлдвэр, түүний нэгж хэсэг, үйлчилгээ эсхүл ажлын байр мөн эсэхийг тодорхойлоход эргэлзээтэй ямар ч тохиолдолд түүнийг холбогдох эрх бүхий байгууллага шийдвэрлэнэ.

27 дугаар зүйл

Энэхүү конвенцын "хуулийн заалт" гэсэн нэр томъёо нь хууль тогтоомжоос гадна хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хэрэгжилтийг нь хангах хууль тогтоомж, арбитрын хүчин төгөлдөр шийдвэр, хамтын гэрээ, хэлэлцээрийг багтаана.

28 дугаар зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу гаргах жилийн тайланд энэхүү конвенцын заалтыг хэрэгжүүлж буй бүх хууль тогтоомжийн талаарх бүрэн мэдээллийг багтаана.

29 дүгээр зүйл

1. Хүн амын нягтрал багаас эсхүл уг газар нутгийн хөгжлийн түвшнээс хамаарч энэхүү конвенцын заалтыг хэрэгжүүлэх бодит боломжгүй гэж эрх бүхий байгууллага үзсэн гишүүн улсын нутаг дэвсгэрт уг эрх бүхий байгууллага дээр дурдсан нутаг дэвсгэрийг ерөнхийд нь эсхүл тохиромжтой гэж үзсэн тодорхой үйлдвэр эсхүл мэргэжлээс бусад хэсгийг энэхүү конвенцын үйлчлэлээс чөлөөлж болно.
2. Гишүүн улс бүр Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу гаргах энэхүү конвенцын хэрэгжилтийн тухай анхны тайландаа энэ зүйлийн заалтыг хэрэгжүүлэх гэж буй аливаа нутгийг зааж, эдгээр заалтыг хэрэглэх гэж буй шалтгааныг дурдана. Аль ч гишүүн улс анхны тайлангаа ирүүлснээс хойш тайланд заасан газар нутгаас өөр газар нутагт энэ зүйлийн заалтыг хэрэглэж болохгүй.
3. Энэ зүйлийн заалтыг хэрэглэж буй гишүүн улс бүр дараа дараачийн ээлжит тайландаа энэ зүйлийн заалтыг хэрэглэх эрхээсээ татгалзаж буй газар нутгийг заана.

30 дугаар зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрэмд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тухай 1946 оны шийдвэрийн дагуу өөрчилсөн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 35 дугаар зүйлийн 4 болон 5 дахь хэсэгт дурдсан нутаг дэвсгэрээс бусад тэрхүү зүйлд дурдсан нутаг дэвсгэрийн хувьд энэхүү конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс, конвенцод нэгдэн орсны дараа аль болох богино хугацаанд дор дурдсан мэдэгдлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ.
(а) конвенцын заалтыг өөрчлөлтгүйгээр хэрэглэх үүрэг хүлээж буй нутаг дэвсгэр;

- (b) конвенцын заалтыг ямар нэгэн өөрчлөлттэй хэрэглэхээр үүрэг хүлээж буй нутаг дэвсгэр, тэдгээр өөрчлөлтийн дэлгэрэнгүйн хамт;
 - (c) конвенцыг хэрэглэхгүй нутаг дэвсгэр, энэ тохиолдолд конвенцыг хэрэглэхгүй болсон үндэслэл;
 - (d) Шийдвэр хэрхэн гаргахаар азнаж буй нутаг дэвсгэр.
2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн (a), (b) дэд хэсэгт дурдсан үүрэг нь конвенцод нэгдэн орох баримт бичгийн салшгүй хэсэг болох бөгөөд нэгдэн орсонтой адил хүчинтэй байна.
 3. Аливаа гишүүн улс дараагийн мэдэгдэл гаргах замаар энэхүү зүйлийн 1 дэх хэсгийн (b), (c) эсхүл (d) дэд хэсгийн дагуу анхны мэдэгдлээр хийсэн аливаа тайлбарыг хэдийд ч бүхэлд нь эсхүл хэсэгчлэн цуцалж болно.
 4. Аливаа гишүүн улс 34 дүгээр зүйлийн дагуу энэхүү конвенцыг цуцалж болох хугацаанд өмнө нь гаргасан мэдэгдлийнхээ нөхцөлийг ямар нэгэн байдлаар өөрчилсөн мэдэгдлийг Ерөнхий захиралд хүргүүлж, тодорхой нутаг дэвсгэрт үйлчлэх нөхцөлийн талаар одоогийн байр сууриа илэрхийлнэ.

31 дүгээр зүйл

1. Бүрэлдэхүүнд нь багтдаг боловч энэхүү конвенцод хамрагдаж буй асуудлууд өөрийнх нь шууд мэдэлд багтах нутаг дэвсгэрийн засаг захиргаатай тохиролцсоны дагуу түүний олон улсын харилцааг хариуцдаг гишүүн улс нь тухайн нутаг дэвсгэрийн нэрийн өмнөөс энэхүү конвенцын дагуу үүрэг хүлээх тухай мэдэгдлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээнэ.
2. Энэхүү конвенцын үүргийг хүлээхээр зөвшөөрсөн тухай мэдэгдлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ:
 - (a) Байгууллагын хоёр буюу түүнээс дээш гишүүн тэдгээрийн хамтын удирдлагад оршдог нутаг дэвсгэртэй холбогдуулж;
 - (b) Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрмийн дагуу, эсхүл өөр байдлаар аливаа нутаг дэвсгэрийг удирдах хариуцлага хүлээдэг олон улсын эрх мэдэл бүхий аливаа этгээд уг нутаг дэвсгэртэй холбогдуулж хүргүүлнэ.
3. Энэ зүйлийн дээрх хэсгүүдийн дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээсэн мэдэгдэлд конвенцын заалтыг тухайн нутаг дэвсгэрт өөрчлөлтгүйгээр, эсхүл өөрчилж хэрэглэх талаар заана. Хэрэв конвенцын заалтыг өөрчилж хэрэглэхээр мэдэгдэлд заасан бол энэ өөрчлөлтийг нарийвчлан заана.
4. Холбогдох гишүүн, гишүүд, эсхүл олон улсын эрх бүхий байгууллага урьд нь гаргасан мэдэгдэлдээ заасан аливаа өөрчлөлтийг хэрэглэх эрхээсээ дараагийн мэдэгдэл гаргах замаар бүхэлд нь буюу хэсэгчлэн хэдийд ч татгалзаж болно.
5. Холбогдох гишүүн, гишүүд, эсхүл олон улсын эрх бүхий байгууллага 34 дүгээр зүйлд заасны дагуу энэхүү конвенцыг цуцалж болох аль ч үед аливаа өмнө гаргасан мэдэгдлийн нөхцөлийг аливаа бусад байдлаар өөрчилсөн болон энэхүү конвенцын хэрэгжилтийн талаарх одоогийн байр суурийг мэдээлсэн мэдэгдлийг Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ.

IV ХЭСЭГ. ТӨГСГӨЛИЙН ЗААЛТ

32 дугаар зүйл

Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон тухай батламж жуух бичгийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

33 дугаар зүйл

1. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон тухайгаа Ерөнхий захиралд бүртгүүлсэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын Гишүүн улс заавал биелүүлэх үүрэг хүлээнэ.
2. Энэхүү конвенцод хоёр гишүүн орон нэгдэн орсныг Ерөнхий захирал бүртгэсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа конвенц хүчин төгөлдөр болно.



3. Түүнээс хойш аливаа гишүүн улсын хувьд энэхүү конвенцод нэгдэн орсон тухай батламж жуух бичгээ бүртгүүлсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа хүчин төгөлдөр болно.

34 дүгээр зүйл

1. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон аливаа гишүүн улс түүнийг анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жилийн дараа конвенцыг цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр конвенцыг цуцалж болно. Цуцлалт тухайн хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр болно.
2. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс өмнөх хэсэгт дурдсан арван жилийн хугацаа дууссанаас хойш нэг жилийн дотор конвенцыг цуцлах тухай энэ зүйлд заасан эрхийг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд дараагийн арван жилийн хугацаанд уг конвенцыг дагаж мөрдөх бөгөөд цаашид энэ зүйлд тодорхойлсон журмын дагуу арван жил дуусах бүр конвенцыг цуцалж болно.

35 дугаар зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улсаас хүлээн авсан конвенцод нэгдэн орсон тухай батламж жуух бичиг, мэдэгдэл болон цуцлалтын бүртгэлийн тухай гишүүн улс бүрт мэдэгдэнэ. Конвенцод нэгдэн орсон тухай хоёр дахь батламж жуух бичгийг бүртгэсэн тухай Ерөнхий захирал Байгууллагын гишүүн улсуудад мэдэгдэхдээ энэхүү конвенцыг хүчин төгөлдөр болох огноог сануулна.

36 дугаар зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал өмнөх зүйлүүдэд заасан журмаар бүртгэсэн конвенцод нэгдэн орсон батламж жуух бичиг, мэдэгдэл болон цуцлалтын тухай дэлгэрэнгүй мэдээллийг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрмийн 102 дугаар зүйлд заасны дагуу Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

37 дугаар зүйл

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

38 дугаар зүйл

1. Бага хурлаар энэхүү конвенцыг бүхэлд нь эсхүл хэсэгчлэн хянаж өөрчилсөн, эсвэл конвенцыг шинээр баталсан тохиолдолд, тухайн конвенцод өөрөөр заагаагүй бол:
 - (a) аль нэг гишүүн улс хянан өөрчилсөн конвенцод нэгдэн орсноор шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болсон тохиолдолд тухайн гишүүн улсын хувьд 34 дүгээр зүйлийн заалтыг үл харгалзан энэхүү конвенц нэн даруй хүчингүй болно.
 - (b) хянан өөрчилсөн шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш энэхүү конвенцод гишүүн улс нэгдэн орохыг зогсооно.
2. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон боловч хянаж өөрчилсөн шинэ конвенцод нэгдэн ороогүй гишүүн улсын хувьд энэхүү конвенц нь хэлбэр, агуулгаараа аль ч тохиолдолд хүчин төгөлдөр хэвээр үлдэнэ.

39 дүгээр зүйл

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

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1947 оны 81 дүгээр конвенцын нэмэлт протокол (1995 он)

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий Бага Хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1995 оны 6 дугаар сарын 5-ны өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан наян хоёрдугаар чуулганаараа,

хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцын зүйл, заалт нь зөвхөн аж үйлдвэр, худалдаан дахь ажлын байранд хамаарч байгааг тэмдэглэн,

хөдөө аж ахуйн салбар дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны конвенцын зүйл, заалт нь арилжааны болон арилжааны бус хөдөө аж ахуйн салбар дахь ажлын байранд хамаарч байгааг тэмдэглэн,

хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн тухай 1981 оны конвенцын зүйл, заалт нь эдийн засгийн бүхий л салбар, түүний дотор төрийн албанд хамаарч байгааг тэмдэглэн,

арилжааны бус үйлчилгээний салбарын ажилтанд учирч болох бүхий л эрсдэлийг анхааралдаа авч, түүнчлэн уг салбарыг Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцод заасанчлан ижил түвшний эсхүл дутахааргүй үр дүнтэй, шударга хяналтын тогтолцоонд хамруулах хэрэгцээ байгааг харгалзан,

энэхүү чуулганаар хэлэлцэх асуудлын зургаад буй арилжааны бус үйлчилгээний салбарт хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны талаарх тодорхой саналуудыг дэмжин батлах тухай шийдвэрт хүрч,

эдгээр саналыг Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцын нэмэлт протокол хэлбэрээр батлахаар тогтсоныг үндэслэн олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын бага хурлаас

нэгэн мянга есөн зуун ерэн таван оны зургаадугаар сарын хорин хоёрны энэ өдөр дараах Протокол (Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцын 1995 оны нэмэлт протокол гэх)-ыг батлав.

I ХЭСЭГ. ХАМРАХ ХҮРЭЭ, НЭР ТОМЬЁОНЫ ТОДОРХОЙЛОЛТ БОЛОН ХЭРЭГЖИЛТ

1 дүгээр зүйл

1. Энэхүү протоколыг соёрхон баталсан гишүүн улс бүр арилжааны бус үйлчилгээний салбар дахь үйл ажиллагааг Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенц (цаашид “Конвенц” гэх)-ын зүйл, заалтын үйлчлэлд хамруулна.
2. “Арилжааны бус үйлчилгээний салбар дахь үйл ажиллагаа” гэдэгт конвенцод заасан агуулгаар аж үйлдвэрийн эсхүл арилжааны төрөлд үл хамаарах бүхий л төрлийн ажлын байран дахь үйл ажиллагааг ойлгоно.
3. Энэхүү протокол нь конвенцын хамрах хүрээнд өмнө нь багтаагүй бүхий л ажлын байранд хамаарч үйлчилнэ.

2 дугаар зүйл

1. Хэрэв конвенцын хамрах хүрээнд хамруулах нь ноцтой үр дагавар бүхий онцгой асуудал үүсгэнэ гэж үзвэл энэхүү протоколд нэгдэн орсон гишүүн улс нь тийнхүү соёрхон баталсан шийдвэрийн хавсралт мэдэгдэл хэлбэрээр дараах төрлийн үйл ажиллагааг уг шийдвэрийн хамрах хүрээнээс бүхэлд нь эсхүл хэсэгчлэн хасаж болно:
 - (a) улсын (холбооны улсын) зайлшгүй хэрэгцээт төрийн захиргаа;
 - (b) зэвсэгт хүчний алба, цэргийн болон энгийн албан хаагчийн аль нь ч байж болно;
 - (c) цагдаа болон бусад нийтийн хэв журам сахиулах алба;



- (d) хорих ял эдлүүлэх байгууллага, уг байгууллагын албан хаагч болон ажил хийж байгаа ялтны аль нь ч байж болно.
2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт олгосон боломжийг ашиглахын өмнө тухайн гишүүн улс хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагатай эсхүл тийм төлөөлөх байгууллага байхгүй тохиолдолд холбогдох ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөлтэй зөвлөлдөх үүрэгтэй.
 3. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт дурдсан мэдэгдлийг гаргасан гишүүн улс энэхүү протоколд нэгдэн орсны дараа Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн 22 дугаар зүйлийн дагуу гаргах конвенцын ээлжит тайландаа хасалт хийсэн шалтгаанаа тайлбарлах ба тийнхүү хасагдсан ажлын байрны төрлүүдийн тухайд аль болох хяналтын өөр хувилбар бий болгох үүрэгтэй. Үүнээс хойш дараа дараагийн тайландаа тэдгээрийг протоколын зүйл, заалтын үйлчлэлд хамруулах чиглэлээр ямар нэг арга хэмжээ авсан бол уг арга хэмжээг танилцуулна.
 4. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт дурдсан мэдэгдлийг гаргасан гишүүн улс уг мэдэгдлийг энэ зүйлийн дагуу хожим өөр мэдэгдэл гаргах замаар хэзээ ч өөрчлөх эсхүл цуцлах эрхтэй.

3 дугаар зүйл

1. Энэхүү протоколын зүйл, заалтыг дотоодын хууль, журмаар эсхүл тухайн улсын практикт нийцсэн бусад арга хэрэгслээр дамжуулан хэрэгжүүлнэ.
2. Энэхүү протоколыг практикт нэвтрүүлэх зорилготой аливаа арга хэмжээ боловсруулах тохиолдолд хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагатай эсхүл тийм байгууллага байхгүй тохиолдолд холбогдох ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөлтэй зөвлөлдөх үүрэгтэй.

II ХЭСЭГ. ТУСГАЙЛСАН ЗОХИЦУУЛАЛТ

4 дүгээр зүйл

1. Гишүүн нь улсын (холбооны улсын) зайлшгүй хэрэгцээт төрийн захиргаа, зэвсэгт хүчний алба, цагдаа болон бусад нийтийн хэв журам сахиулах алба, хорих ял эдлүүлэх байгууллага дахь ажлын байрны хяналт шалгалтыг тусгайлан зохицуулж болох бөгөөд хөдөлмөрийн байцаагч нарын эрх хэмжээг конвенцын 12 дугаар зүйлд заасны дагуу дараах чиглэлээр хөндөж болно:
 - (a) Хөдөлмөрийн байцаагчид тухайн ажлын байранд нэвтрэх үедээ аюулгүй байдлын холбогдох зөвшөөрөл авах;
 - (b) урьдчилан мэдэгдэж гүйцэтгэх хяналт;
 - (c) нууцад хамаарах баримт бичиг шаардан гаргуулж авах эрх хэмжээ;
 - (d) нууцад хамаарах баримт бичгийг тухайн газраас гаргах;
 - (e) эд материал, бодисоос дээж авч, шинжлэх.
2. Тухайн гишүүн улс зэвсэгт хүчний алба, цагдаагийн байгууллага, нийтийн хэв журам сахиулах албан дахь ажлын байранд хийх хяналтыг тусгайлан зохицуулж болох бөгөөд тэгснээр хөдөлмөрийн байцаагч нарын эрх хэмжээг дараах чиглэлээр хязгаарлаж болно:
 - (a) хээрийн сургууль эсхүл хээрийн дадлагын үед хяналт явуулахыг хязгаарлах;
 - (b) фронтын шугаманд байгаа эсхүл байлдаанд оролцож буй анги, нэгтгэлд хяналт явуулахыг хязгаарлах эсхүл хориглох;
 - (c) онц байдал зарласан үед хяналт явуулахыг хязгаарлах эсхүл хориглох;
 - (d) цэргийн зориулалт бүхий тэсрэх дэлбэрэх бодис болон зэвсэг, техникийг тээвэрлэх явцад хяналт явуулахыг хязгаарлах.
1. Мөн түүнчлэн гишүүн улс онц байдал зарласан үед хорих ял эдлүүлэх байгууллага дахь ажлын байрны хяналт шалгалтыг тусгайлан зохицуулж болох бөгөөд хяналт явуулахыг хязгаарлаж болно.

2. Энэ зүйлийн 1, 2, 3 дахь хэсэгт заасан тусгайлан зохицуулах боломжийг ашиглахын өмнө гишүүн улс хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч болон ажилтны хамгийн байгууллагатай эсхүл тийм байгууллага байхгүй бол холбогдох ажил олгогч болон ажилтны төлөөлөлтэй зөвлөлдөнө.

5 дугаар зүйл

Гишүүн улс гал түймэртэй тэмцэх, аврах болон бусад онцгой байдлын үед хяналт шалгалтыг хязгаарлахын тулд гал унтраах анги болон бусад авран хамгаалах албаны ажлын байрыг шалгах хөдөлмөрийн хяналтын тусгай зохицуулалт хийж болно. Ийм тохиолдолд хөдөлмөрийн хяналтын байгууллага хяналтыг зөвхөн тодорхой хугацааны давтамжтай, тухайн онцгой нөхцөл байдал арилсан хойно шалгана.

6 дугаар зүйл

Хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагаас сургалтын явцад аюул учруулж болзошгүй аливаа эрсдэлийг бууруулах үр дүнтэй арга хэмжээний талаар зөвлөгөө өгөх, эдгээр арга хэмжээний хэрэгжилтэд хяналт тавина.

III ХЭСЭГ. ТӨГСГӨЛИЙН ЗААЛТУУД

7 дугаар зүйл

1. Гишүүн конвенцод нэгдэн орохдоо буюу нэгдэн орсноос хойш ямар ч хугацаанд энэхүү протоколд нэгдэн орж, энэ тухай албан ёсны батламжийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд бүртгүүлэхээр хүргүүлж болно.
2. Хоёр гишүүний нэгдэн орсон тухай батламжийг Ерөнхий захирал бүртгэсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа энэхүү протокол хүчин төгөлдөр болно. Түүнээс хойш энэхүү протокол нь түүнд нэгдэн орсон аливаа гишүүний хувьд нэгдэн орсон тухай батламжийг нь бүртгэсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа хүчин төгөлдөр болох бөгөөд тухайн гишүүн конвенцоос гадна протоколын 1-ээс 6 дугаар зүйлийг дагаж мөрдөх үүрэг хүлээнэ.

8 дугаар зүйл

3. Энэхүү протоколд нэгдэн орсон аливаа гишүүн улс түүнийг анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жилийн дараа протоколыг цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр протоколыг цуцалж болно. Цуцлалт тухайн хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр болно.
4. Энэхүү протоколд нэгдэн орсон гишүүн улс өмнөх хэсэгт дурдсан арван жилийн хугацаа дууссанаас хойш нэг жилийн дотор протоколыг цуцлах тухай энэ зүйлд заасан эрхийг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд дараагийн арван жилийн хугацаанд уг протоколыг дагаж мөрдөх бөгөөд цаашид энэ зүйлд тодорхойлсон журмын дагуу арван жил дуусах бүр протоколыг цуцалж болно.

9 дүгээр зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүдээс ирүүлсэн нэгдэн орсон тухай батламж, тайлбар, цуцалсан тухай мэдэгдлийг бүртгэсэн талаар байгууллагын нийт гишүүдэд мэдээлнэ.
2. Ерөнхий захирал протоколд нэгдэн орсон хоёр дахь гишүүний батламжийг бүртгэсэн тухайгаа байгууллагын гишүүдэд мэдээлэхдээ энэхүү протокол хүчин төгөлдөр болох хугацаанд анхаарлыг нь хандуулна.
3. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрмийн 102 дугаар зүйлийн дагуу өөрийн бүртгэсэн нэгдэн орсон тухай батламж, тайлбар, цуцалсан тухай мэдэгдлийг бүртгүүлэхээр Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад хүргүүлнэ.

10 дугаар зүйл

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



Аж үйлдвэр, худалдаан дахь Хөдөлмөрийн хяналтын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1947 оны 81 дүгээр Зөвлөмж

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий Бага Хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1947 оны 6 дугаар сарын 19-ний өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан гучдугаар чуулганаараа,

чуулганы хэлэлцэх хэргийн дөрөв дэх асуудал болох аж үйлдвэр, худалдаан дахь хөдөлмөрийн хяналтыг зохион байгуулах тухай тодорхой саналыг батлахаар шийдвэрлэж,

эдгээр санал нь Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1923 оны зөвлөмж болон Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцод нэмэлт болох зөвлөмжийн хэлбэртэй байхаар,

нэг мянга есөн зуун дөчин долоон оны долоодугаар сарын арван нэгний өдөр дараах зөвлөмжийг Аж үйлдвэр, худалдаан дахь Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны зөвлөмж гэж нэрлэхээр тогтож батлав:

Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1923 оны зөвлөмж болон Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенцод хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоог бий болгох талаар заасан бөгөөд түүний заалтыг шинэ зөвлөмжөөр баяжуулах шаардлагатай болсныг харгалзан,

Үндэсний нөхцөл нь дор заалтыг хэрэгжүүлэх боломжтой болмогц тэдгээрийг хэрэгжүүлж, Захиргааны зөвлөлийн хүсэлтийн дагуу Олон улсын хөдөлмөрийн товчоонд эдгээр заалтыг хэрэгжүүлэхээр авсан арга хэмжээний талаар илтгэж байхыг Бага хурлаас гишүүн бүрд зөвлөмж болгож байна.

I. ХӨДӨЛМӨРИЙН ХЯНАЛТЫН АЛБАНЫ УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ ЧИГ ҮҮРЭГ

1. Аж үйлдвэрийн болон худалдааны байгууллага байгуулах, тийм байгууллагыг бусдаас шилжүүлэн авах, эсхүл тийм байгууллагад хөдөлмөрийн байцаагчид хэрэгжилтийг нь хангаж буй хуулийн заалтад онцгой нөлөө үзүүлж буй хэмээн эрх бүхий байгууллага тодорхойлсон үйл ажиллагаа эхлэх гэж буй аливаа этгээдээс хөдөлмөрийн хяналтын эрх бүхий байгууллагад шууд, эсхүл эрх бүхий байгууллагаар дамжуулан урьдчилан мэдэгдэх шаардлагатай.
2. Гишүүд нь шинэ байгууллага байгуулах, үйлдвэр барих, үйлдвэрлэлийн шинэ үйл ажиллагаа нэвтрүүлэх төлөвлөгөө нь аж үйлдвэр дэх аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хангах тухай хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөхөд хүндрэл учруулах, эсхүл дагаж мөрдөх боломжгүй болгох, эсхүл ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд аюул учруулах магадлалтай эсэх талаар дүгнэлт гаргуулахаар тэдгээр төлөвлөгөөг хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагад өгөх арга хэмжээ авна.
3. Хуульд заасан аливаа давж заалдах эрхийг харгалзан дотоодын хууль тогтоомжийн дагуу аюултай эсхүл хортой гэж үзсэн шинэ байгууламж, үйлдвэр, үйлдвэрлэлийн үйл явцын төлөвлөгөөний хэрэгжилтэд нөхцөл нь ажилтны эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хангах зорилгоор хөдөлмөрийн хяналтын албанаас тогтоосон аливаа өөрчлөлтийг хийнэ.

II. ЭРҮҮЛ МЭНД БОЛОН АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ ХАНГАХ ТАЛААРХ АЖИЛ ОЛГОГЧ, АЖИЛТНЫ ХАМТЫН АЖИЛЛАГАА

4. (1) Ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд нөлөөлөх нөхцөлийг сайжруулах зорилгоор ажил олгогч, ажилтан хамтран ажиллахад чиглэсэн арга хэмжээг хөхиүлэн дэмжих шаардлагатай.
- (2) Ийм арга хэмжээ нь байгууллага бүр дээр байгуулагдсан ажил олгогч, ажилтны төлөөллийг багтаасан аюулгүй байдлын хороо, эсхүл түүнтэй төстэй байгууллагын хэлбэрээр байж болно.



5. Ажилтны болон захиргааны төлөөлөл, ялангуяа хэрэв үйлдвэрийн газрын хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хороо болон түүнтэй төстэй байгууллагатай бол тэдгээрийн гишүүдэд шинжилгээ судалгаа, ялангуяа үйлдвэрлэлийн осол, эсхүл мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний талаар судалгаа явуулахад хөдөлмөрийн хяналтын албаны албан тушаалтантай эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон хэмжээ, журмын дагуу шууд хамтран ажиллах эрх олгогдсон байх нь зүйтэй.
6. Хөдөлмөрийн хяналтын албан тушаалтнууд болон ажил олгогч, ажилтныг төлөөлөх байгууллагын хоорондын хамтын ажиллагааг хөдөлмөрийн хяналтын албаны төлөөлөгчид ажил олгогч, ажилтны төлөөлөлтэй хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, ажилтны аюулгүй байдал, эрүүл мэндийг хангах асуудлыг хэлэлцэх зөвлөгөөн, хамтарсан комисс эсхүл тэдгээртэй төстэй байгууллага байгуулах замаар хамтран ажиллах, үйл ажиллагааг хөнгөвчлөн дэмжих нь зүйтэй.
7. Ажил олгогч, ажилтанд хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, аж үйлдвэрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн асуудлаар зөвлөгөө, зааварчилгаа өгөх зэрэг дараах арга хэмжээг авах нь зүйтэй:
 - (a) хөдөлмөрийн хууль тогтоомжийн заалтыг тайлбарласан, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх арга, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг заасан лекц, радио ярилцлага, зурагт хуудас, ном товхимол болон кино гаргах;
 - (b) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаар үзэсгэлэн гаргах; болон
 - (c) үйлдвэрлэлийн хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн талаар техникийн сургуулиудад сургалт явуулах.

III. ХӨДӨЛМӨРИЙН МАРГААН

8. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн чиг үүрэгт хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх ажиллагаанд зуучлагч, эсхүл арбитрчийн гүйцэтгэх үүрэг багтахгүй.

IV. ХЯНАЛТ ШАЛГАЛТЫН ТУХАЙ ЖИЛИЙН ТАЙЛАН

9. Хөдөлмөрийн хяналтын албаны ажлын талаарх жилийн нийтлэгдсэн тайлан нь дараах дэлгэрэнгүй мэдээллийг аль боломжит их хэмжээгээр агуулна:
 - (a) өмнөх илтгэлд дурдаагүй хяналтын тогтолцооны ажлын талаарх хууль, тогтоомжийн жагсаалт;
 - (b) хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоонд ажиллагсдын тухай мэдээ, түүний дотор:
 - (i) нийт байцаагчдын тоо;
 - (ii) өөр өөр ангилалд хамаарах байцаагчийн тоо;
 - (iii) эмэгтэй байцаагчийн тоо;
 - (iv) хяналтын албадын газар зүйн хуваарилалтын тухай мэдээ;
 - (c) хяналтад хамрагдах дараах ажлын байрны статистик болон тэдгээрт ажиллаж буй ажиллагчдын тоон мэдээлэл:
 - (i) хяналтад хамрагдах ажлын байрны тоо;
 - (ii) тэдгээр ажлын байранд жилд ажиллагсдын дундаж тоо;
 - (iii) эрэгтэй, эмэгтэй, залуу, хүүхэд гэсэн ангиллын дагуу ажиллагсдын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээ;
 - (d) хийсэн хяналт шалгалтын статистик мэдээ, түүний дотор:
 - (i) хяналтад хамрагдсан ажлын байрны тоо;
 - (ii) өдөр буюу шөнийн цагаар хийснээс хамааран ангилагдсан хяналтын тоо;
 - (iii) хяналтад хамрагдсан ажлын байрны ажиллагчдын тоо;
 - (iv) жилд нэгээс олон удаа хяналтад хамрагдсан ажлын байрны тоо;



- (e) зөрчил болон шийтгэлийн талаарх статистик мэдээ, түүний дотор:
 - (i) эрх бүхий байгууллагад мэдээлсэн зөрчлийн тоо;
 - (ii) тэдгээр зөрчлийг холбогдох хуулийн заалтын дагуу ангилсан мэдээ;
 - (iii) ногдуулсан шийтгэлийн тоо;
 - (iv) янз бүрийн тохиолдолд эрх бүхий байгууллагаас ногдуулсан шийтгэлийн шинж чанарын тухай мэдээ; (торгууль, хорих гэх мэт)
- (f) үйлдвэрлэлийн ослын статистик мэдээ, түүний дотор мэдээлсэн үйлдвэрлэлийн ослын тоо болон ослын дараах ангиллын тухай мэдээ:
 - (i) аж үйлдвэрийн салбараар болон мэргэжлээр;
 - (ii) гарсан шалтгаанаар;
 - (iii) хүний амь хохирсон эсэхээр;
- (g) мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний талаарх статистик, түүний дотор:
 - (i) мэдээлсэн мэргэжлээс шалтгаалсан өвчнөөр өвчилсөн тохиолдлын тоо;
 - (ii) тийм тохиолдлыг аж үйлдвэрийн салбар болон мэргэжлээр ангилсан мэдээ;
 - (iii) тэдгээр тохиолдлыг өвчний шинж чанар, хорт бодис, эсхүл хортой үйл ажиллагаа зэрэг өвчний шалтгаан буюу шинж чанараар ангилсан мэдээ.

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1969 оны 129 дүгээр конвенц

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий Бага Хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1969 оны 6 дугаар сарын 4-ний өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан тавин гуравдугаар чуулганаараа,

одоогоор хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаа хөдөлмөрийн хяналтын тухай олон улсын конвенцдоо, тухайлбал аж үйлдвэр, худалдаан дахь мөрдөгдөх Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1947 оны конвенц, түүнчлэн хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн зарим хэсэгт үйлчлэх Тариалангийн тухай 1958 оны конвенц зохицуулалтыг харгалзан үзэж,

хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын олон улсын хэм хэмжээг нийтээр хүлээн зөвшөөрүүлэх нь зүйтэй гэж үзэж,

чуулганаар хэлэлцэх асуудлын дөрөв дэх асуудал болох хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай зарим саналыг батлахаар шийдвэрлэж,

эдгээр саналыг олон улсын конвенц хэлбэрт оруулахаар тогтож,

нэг мянга есөн зуун жаран есөн оны зургаадугаар сарын хорин тавны энэ өдөр дараах конвенцыг Хөдөө аж ахуй дахь Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны конвенц хэмээн нэрлэхээр тогтож батлав.

1 дүгээр зүйл

1. Энэхүү конвенцод “хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл” гэсэн нэр томъёог газар тариалан, амьтны аж ахуй, түүн дотор мал аж ахуйн үйлдвэрлэл, арчилгаа ойн аж ахуй, цэцэрлэгжүүлэлт, аж ахуй эрхлэгчийн хөдөө аж ахуйн бүтээгдэхүүний анхан шатны боловсруулалт, эсхүл аливаа бусад хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагаа гэх утгаар ойлгоно.
2. Шаардлагатай бол эрх бүхий байгууллага нь хамгийн их төлөөлөл бүхий ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн байгууллагатай зөвшилцсөний дараа (хэрэв тийм байгууллага байдаг бол) аливаа хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийг тухайн үндэсний хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооноос орхигдуулалгүйгээр хөдөө аж ахуйг аж үйлдвэр, худалдааны салбараас тусгаарлах зааг ялгааг тодорхойлно.
3. Үйлдвэрийн газар, эсхүл түүний нэгж хэсэгт энэхүү конвенц мөрдөгдөх эсэхийг тодорхойлоход эргэлзээтэй аливаа тохиолдолд түүнийг холбогдох эрх бүхий байгууллага зохицуулна.

2 дугаар зүйл

Энэхүү конвенцод “хуулийн заалт” гэсэн нэр томъёо нь хууль тогтоомжоос гадна хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч хэрэгжилтийг нь хангах хуулийн нэгэн адил хүчинтэй арбитрын шийдвэр, хамтын гэрээ зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдын мөрдөж буй бусад хууль эрхийн баримт бичгүүдийг хамааруулна.

3 дугаар зүйл

Энэхүү конвенцыг хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улс бүр хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоотой байна.

4 дүгээр зүйл

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоо нь хөдөө аж ахуйд ажилладаг ажилтан дагалдан суралцагсад үйлчлэх бөгөөд тэдгээр ажиллагсдын цалин хөлсний хэмжээ, гэрээний төрөл, хэлбэр болон хугацаанаас үл хамаарна.



5 дугаар зүйл

1. Энэхүү конвенцод нэгдэн орж буй гишүүн улс бүр нэгдэн орж буй тухай мэдэгдэлдээ хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтад хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлд ажиллаж буй дараах бүлэг хүмүүсийг хамруулах тухайгаа мэдэгдэж болно: Үүнд
 - (а) бусдын тусламж авдаггүй түрээслэгч, тариаланг түрээсээр эзэмшигчид болон ижил төрлийн хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэлийн бусад ажиллагсад;
 - (б) хамтын тооцоотой аж ахуйн нэгжид ажиллагсад, жишээлбэл хөдөө аж ахуйн хоршооны гишүүд;
 - (с) үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсон хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэл эрхлэгчийн гэр бүлийн гишүүд.
2. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон аливаа гишүүн улс нь өмнө нь хүргүүлсэн мэдэгдэлдээ заагаагүй байсан дээр дурдсан хэсэгт тодорхойлсон нэг эсхүл түүнээс дээш бүлэг хүмүүсийг хамааруулах болсон тухай мэдэгдлийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд дараа нь хүргүүлж болно.
3. Энэхүү конвенцод нэгдэн орж буй аливаа гишүүн улс нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрмийн хорин хоёрдугаар зүйлд нийцүүлэн гаргах тайландаа уг конвенцод нэгдэн орсон тухай мэдэгдэлдээ заагаагүй, энэ зүйлийн нэг дэх хэсэгт тодорхойлсон бүлэг хүмүүсийн хувьд энэ конвенцын заалтыг хэрэгжилт болон хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй тухайгаа тодорхой тусгана.

6 дугаар зүйл

1. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцооны чиг үүрэг нь:
 - (а) хөдөлмөрийн нөхцөл, ажилтныг ажил үүргээ гүйцэтгэх үед хамгаалах, тухайлбал ажлын цаг, цалин хөлс, долоо хоногийн амралт болон баяр ёслолын өдөр, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд болон халамжийн үйлчилгээг хангах, эмэгтэйчүүд, хүүхэд, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт болон бусад холбогдох асуудал зэрэг хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулбал зохих хуулийн заалтын хэрэгжилтийг хангах;
 - (б) эдгээр хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэх хамгийн үр дүнтэй арга замын тухай техникийн мэдээлэл, зөвлөгөөг холбогдох ажил олгогч болон ажилтанд хүргэх;
 - (с) одоо үйлчилж буй хууль заалтад тусгагдаагүй зөрчил дутагдал, зүй бус үйлдлийг эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх, хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох талаар санал дэвшүүлэх;
2. Ажилтан болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн амьдралын нөхцөлтэй холбоотой хуулийн заалтын талаар зөвлөгөө өгөх, тэдгээрийг дагаж мөрдүүлэх чиг үүргийг хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдад дотоодын хууль тогтоомжоор олгож болно.
3. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид цаашид итгэмжлэн олгож болох аливаа чиг үүрэг нь тэдний үндсэн ажил үүргээ үр дүнтэй гүйцэтгэхэд нь хөндлөнгөөс оролцсон, эсхүл ажил олгогч болон ажилтантай харилцах тэдний харилцааны гол зарчим болсон эрх мэдэл, тэгш шударга байдалд нь ямар нэг хэмжээгээр хохирол учруулахаар байж болохгүй.

7 дугаар зүйл

1. Тухайн гишүүн улс захиргааны практик ажиллагааны нийтлэг туршлагатай аль болох нийцүүлэх байдлаар хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналт аливаа төв байгууллагын удирдлага, хяналтад байна.
2. Холбооны улсын хувьд “төв байгууллага” гэдэгт холбооны түвшний эрх бүхий байгууллага, эсхүл холбооны бүрэлдэхүүн дэх нэгжийн түвшний эрх бүхий байгууллагыг ойлгож болно.
3. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтыг дараах дараах байдлаар хэрэгжүүлж болно. Жишээлбэл:
 - (а) эдийн засгийн үйл ажиллагааны бүх салбарыг бүхэлд нь хариуцах хөдөлмөрийн хяналтын нэгдсэн нэг алба;
 - (б) хөдөө аж ахуйн салбарт чиг үүргээ хэрэгжүүлэхээр томилогдсон хяналтын байцаагчийг холбогдох сургалтаар сургаж бэлтгэх замаар дотоод чиг үүргээ зохион байгуулах хөдөлмөрийн хяналтын нэгдсэн нэг алба;

- (с) техникийн хувьд мэргэшсэн үйлчилгээг зохион байгуулах замаар дотоод институтийн хувьд төрөлжсөн, албан хаагч нь хөдөө аж ахуйд өөрсдийн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх хөдөлмөрийн хяналтын нэгдсэн нэг алба, эсхүл
- (d) аж үйлдвэр, зам тээвэр, худалдаа зэрэг эдийн засгийн бусад салбарт адилхан хөдөлмөрийн хяналтыг хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий төвлөрсөн нэг байгууллагын удирдлага дор үйл ажиллагаа явуулах хөдөө аж ахуйн мэргэшсэн хөдөлмөрийн хяналтын алба зэрэг болно.

8 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын ажилтны эрх зүйн байдал, ажлын нөхцөл нь Засгийн газрын өөрчлөлт, гаднын зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байж, хөдөлмөр эрхлэх баталгаа нь хангагдсан төрийн албан хаагчаас бүрдэнэ.
2. Хэрэв дотоодын хууль тогтоомж, эсхүл үндэсний нийтлэг практик туршлагад нийцэж байвал гишүүн улс нь хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тогтолцоондоо төрийн байгууллагын хяналтын ажилтны үйл ажиллагааг нөхөж чадах мэргэжлийн байгууллагын албан хаагч, эсхүл төлөөллийг хамруулж болох бөгөөд эдгээр хүмүүс нь тогтвортой ажлын байраар хангагдсан, гаднын зохисгүй нөлөөнөөс хараат бус байна.

9 дүгээр зүйл

1. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчдыг ажилд авахдаа тухайн улсын дотоодын хууль тогтоомжид заасан төрийн албан хаагчийг сонгон шалгаруулахад тавигдах нөхцөлийг харгалзан ажил үүргээ биелүүлэхэд мэргэшсэн байдлыг харгалзаж шалгаруулж авна.
2. Энэхүү мэргэшсэн байдлыг тодорхойлох арга хэрэгслийг эрх бүхий байгууллагаас тодорхойлно.
3. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч ажил үүргээ гүйцэтгэхийн тулд мэргэжлийн зохих түвшинд бэлтгэгдсэн байх ёстой бөгөөд тэднийг ажиллаж байх хугацаанд нь цаашид холбогдох сургалтад хамруулах талаар арга хэмжээ авна.

10 дугаар зүйл

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын ажилтнаар эрэгтэй, эмэгтэй аль аль нь томилогдох эрхтэй байх бөгөөд хэрэв шаардлагатай тохиолдолд тусгай ажил үүргийг эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст аль алинд нь хариуцуулж болно.

11 дүгээр зүйл

Гишүүн улс бүр техникийн өндөр мэдлэг шаардсан асуудлыг шийдвэрлэхэд туслах техникийн зохих мэдлэг туршлагатай шинжээч, мэргэжилтэн нарыг тухайн улсын нөхцөл байдалд тохирсон арга хэлбэрээр хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын үйл ажиллагаанд татан оролцуулах шаардлагатай арга хэмжээг авна.

12 дугаар зүйл

1. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын алба, засгийн газрын бусад алба, түүнчлэн тэдгээртэй ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг төрийн байгууллага, эсхүл тийм үүрэг гүйцэтгэхээр зөвшөөрөгдсөн бусад байгууллагын хоорондын үр ашигтай хамтын ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих зохих арга хэмжээг авна.
2. Шаардлагатай тохиолдолд эрх бүхий байгууллага нь бүс нутаг болон орон нутгийн түвшний хөдөлмөрийн хяналтын тодорхой чиг үүргийг нэмэлт нөөц байдлаар холбогдох төрийн үйлчилгээний, эсхүл олон нийтийн байгууллагад хариуцуулах, эсхүл энэхүү конвенцын зарчмыг хэрэгжүүлэхэд харшлахааргүй нөхцөлд эдгээр үйлчилгээ, байгууллагыг дээр дурдсан чиг үүргийг гүйцэтгүүлэхээр хооронд нь хамтруулж болно.



13 дугаар зүйл

Эрх бүхий байгууллага нь хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагын албан хаагч, ажил олгогч, ажилтан, эсхүл ба тэднийг төлөөлөх байгууллагын (хэрэв тийм байгууллага байдаг бол) хоорондын хамтын ажиллагааг хөхиүлэн дэмжих талаар шаардлагатай арга хэмжээг авна.

14 дүгээр зүйл

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн тоо нь тухайн хяналтын байгууллагын ажил үүргийг үр дүнтэй биелүүлэхэд хангалттай байх бөгөөд дараах нөхцөлийг харгалзан тогтооно. Үүнд:

- (a) хяналтын байцаагчийн гүйцэтгэх ёстой ажил үүргийн ач холбогдол, тухайлбал:
 - (i) хяналт, шалгалтад хамрагдах ёстой хөдөө аж ахуйн үйлдвэр, аж ахуйн нэгжийн тоо, шинж чанар, хэмжээ ба нөхцөл;
 - (ii) тэдгээр үйлдвэрт, аж ахуйн нэгжүүдэд ажиллаж буй хүмүүсийн тоо ба ангилал;
 - (iii) дагаж мөрдвөл зохих хуулийн заалтын тоо, нарийн төвөгтэй байдал;
- (b) хяналтын байцаагчийн албан хэрэгцээнд ашиглаж буй материал хэрэгсэл;
- (c) хяналтыг үр дүнтэй явуулахын тулд хяналтын үзлэгээр явах бодит нөхцөл зэрэг болно.

15 дугаар зүйл

1. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид дараах шаардлагатай нөхцөлийг бүрдүүлж өгнө. Үүнд:
 - (a) хөдөө аж ахуйн үйлдвэрийн газар зүйн байршил, харилцаа холбооны арга хэрэгслийг харгалзан үзсэн, тухайн ажил үйлчилгээний шаардлагад нийцсэн зохих тоног төхөөрөмжөөр хангагдсан бөгөөд холбогдох хүмүүст аль болох ойр орон нутаг дахь албан газар;
 - (b) нийтийн тээврийн тохиромжтой хэрэгсэл байхгүй тохиолдолд ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай тээврийн хэрэгсэл.
2. Эрх бүхий байгууллага нь хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шаардагдах аливаа тээврийн болон гэнэтийн зардлыг нөхөж олгох талаар шаардлагатай зохицуулалтыг хийнэ.

16 дугаар зүйл

1. Эрх олгогдсон хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь дараах эрхийг эдэлнэ:
 - (a) Хяналт хийгдэх шаардлагатай аль ч ажлын байранд өдөр, шөнийн аль ч цагт урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр чөлөөтэй нэвтрэх;
 - (b) Хяналт хийгдэх шаардлагатай гэж үзэх үндэслэлтэй аливаа байранд өдрийн цагаар нэвтрэх;
 - (c) Хуулийн заалт чанд үнэхээр мөрдөгдөж буй эсэхэд өөрөө итгэлтэй байхын тулд шаардлагатай гэж үзэж буй аливаа шалгалт, сорил, асуулга асуух. Ялангуяа дараах нөхцөлд:
 - (i) Хуулийн заалтыг хэрэглэхтэй холбоотой аливаа асуудлаар ажил олгогч, ажилтан, тухайн асуудалд хамаарал бүхий этгээдийг ганцаарчлан, эсхүл гэрчийг байлцуулан байцаалт авах;
 - (ii) Хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбогдох дотоодын хууль тогтоомжид заасны дагуу хуулийг хэрэгжүүлж буй эсэхийг харахын тулд холбогдох данс, бүртгэл тооцоо болон бусад баримт бичгийг шаардах, эдгээр бичиг баримтыг хуулбарлах, эсхүл тэдгээрээс сонгож авах;
 - (iii) Ашигласан буюу хэрэглэсэн материал, бодисоос дээж авах, шинжилгээний зорилгоор салгахдаа тийм зорилгоор авсан, эсхүл салгасан аливаа дээж, бодисын талаар ажил олгогч буюу түүний төлөөлөгчид мэдэгдэнэ.
2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь үйлдвэрийн удирдлагын зөвшөөрөл болон эрх бүхий байгууллагын тусгай зөвшөөрөлгүйгээр энэ зүйлийн 1 дүгээр хэсгийн (a), (b) дэд заалтыг хэрэгжүүлэх зорилгоор үйлдвэрийг удирдаж буй хүний байранд нэвтрэх болохгүй.

3. Хяналтын байцаагчийг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд саад учруулна гэж үзэхээс бусад тохиолдолд хяналт хийхээр очиж буй тухайгаа ажил олгогч, эсхүл түүний төлөөлөл, ажилтан, эсхүл тэдний төлөөлөлд мэдэгдэнэ.

17 дугаар зүйл

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын үйлчилгээ нь хүний эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд хохирол учруулж болзошгүй гэж үзсэн шинэ төхөөрөмж, шинэ материал, эсхүл бодис болон бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэх, боловсруулах шинэ арга ажиллагаанд эрх бүхий байгууллагаас тодорхойлсон аливаа тохиолдолд аливаа арга барилаар урьдчилан сэргийлэх хяналтыг явуулахад хамтран ажиллана.

18 дугаар зүйл

1. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь хөдөө аж ахуйн аливаа үйлдвэр дэх байгууламж, тоног төхөөрөмж, ажлын арга барилтай холбоотой зөрчил дутагдлыг арилгах болон иргэдийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд хохирол учруулах үндэслэлтэй гэж үзсэн эд материал, бодисыг үйлдвэрлэлд хэрэглэхийн эсрэг шаардлагатай арга хэмжээг авах эрхтэй.
2. Хяналтын байцаагчдад тэдгээр арга хэмжээг хэрэгжүүлэх боломж олгохын тулд холбогдох хуулийн дагуу тэдэнд олгосон шүүхийн болон захиргааны эрх бүхий байгууллагад хандах эрхэд үндэслэн дараах зүйлсийг шаардсан тушаал, шийдвэрийг гаргах эрхтэй байна:
 - а) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндтэй холбоотой хуулийн заалтын биелэлтийг хангах үүднээс үйлдвэр, ажлын байр, тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл, машин техникт тодорхой заасан хугацааны дотор өөрчлөлт оруулах тухай, эсхүл;
 - б) ажиллагсдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд гэнэтийн аюул занал учрах тохиолдолд үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааг зогсоох хүртэл шуурхай арга хэмжээ авах тухай.
3. Хэрэв 2 дугаар хэсэгт заасан журам гишүүн улсын засаг захиргааны болон шүүхийн практикт нийцэхгүй бол хяналтын байцаагч нь тушаал шийдвэр гаргах болон шуурхай арга хэмжээ авхуулахаар эрх бүхий байгууллагад хандах эрхтэй.
4. Аливаа үйлдвэрлэлийн газарт хийсэн хяналт шалгалтаар тухайн хяналтын байцаагчийн илрүүлсэн зөрчил дутагдал доголдол болон энэ зүйлийн 2 дугаар хэсгийн заалтыг үндэслэн гаргаж буй тушаал, шийдвэр, мөн 3 дахь хэсгийн заалтын дагуу авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар тухайн ажил олгогч болон ажилтны төлөөлд нэн даруй мэдэгдэнэ.

19 дүгээр зүйл

1. Хөдөө аж ахуйн салбарт гарсан үйлдвэрлэлийн осол болон мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний талаар хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байгууллагад дотоодын хууль тогтоомжид заасан журмын дагуу мэдээлнэ.
2. Хөдөлмөрийн байцаагч нь ялангуяа олон тооны ажилтныг хамарсан, эсхүл хүний амь нас хохирсон ноцтой үр дагавар бүхий үйлдвэрлэлийн маш ноцтой осол аваар, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний учир шалтгааныг бололцооны хэрээр газар дээр нь судалж тогтоохын тулд асуулга явуулж болно.

20 дугаар зүйл

Дотоодын хууль тогтоомжид зааснаас бусад тохиолдолд хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид нь:

- а) өөрсдийн хяналтад байдаг үйлдвэр, аж ахуйн газарт, шууд эсхүл шууд бус ашиг сонирхолтой байхыг хориглоно.
- б) ажил үүргээ гүйцэтгэх явцдаа олж мэдсэн аливаа үйлдвэр болон худалдааны нууц, эсхүл үйлдвэрлэлийн үйл явцын талаарх мэдээллийг ажлаас гарсны дараа ч задруулахгүй үүрэг хүлээнэ, эс бөгөөс шийтгэл, сахилгын арга хэмжээ авахуулна.
- в) ажлын үйл явц дахь аюул болон хуулийн заалт зөрчигдөж буй талаарх гомдлын эх сурвалжийг бүрэн нууцлах бөгөөд үйлдвэрийн газар хийж буй хяналт шалгалт нь уг гомдлын улмаас хийгдэж байгаа тухай ажил олгогч болон түүний төлөөлөлд мэдэгдэхгүй байх үүрэгтэй.



21 дүгээр зүйл

Холбогдох хуулийн заалтыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд хөдөө аж ахуйн үйлдвэрийг шаардлагатай гэж үзвэл тогтмол, нарийн хяналт шалгалтад хамруулна.

22 дугаар зүйл

1. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчийн сахиулах хуулийн заалтыг зөрчсөн, эсхүл дагаж мөрдөхөөс зайлсхийсэн хүмүүст урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр хууль эрх зүйн болон захиргааны арга хэмжээг оногдуулж болно. Гэхдээ урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах болон тухайн зөрчилтэй байдлыг арилгахын тулд дээр дурдсан хүмүүст урьдчилан мэдэгдсэний үндсэн дээр арга хэмжээ авах нөхцөлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтооно.
2. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч нь ямар нэг арга хэмжээ авах, авхуулахаар санал болгохын оронд сануулга, зөвлөгөө өгөх эсэхээ өөрсдийн үзэмжээр шийднэ.

23 дугаар зүйл

Хэрэв хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын байцаагчид нь өөрсдөө эрүүгийн хэрэг үүсгэх эрхгүй бол хуулийн заалт зөрчигдөж буй тухай асуудлаар эрх бүхий байгууллагад шууд хандах эрхтэй.

24 дүгээр зүйл

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн байцаагчийн сахиулдаг хуулийн заалтыг зөрчсөн болон байцаагчийг ажил үүргээ биелүүлэхэд нь саад учруулсан этгээдэд оногдуулбал зохих шийтгэлийг дотоодын хууль тогтоомжоор тогтоох бөгөөд чанд сахин мөрдөнө.

25 дугаар зүйл

1. Хөдөлмөрийн хяналтын байцаагч, эсхүл орон нутгийн хяналтын алба нь хяналтын төв байгууллагад хөдөө аж ахуйн үйл ажиллагааны үр дүнгийн тайланг тогтмол хүргүүлнэ.
2. Энэхүү тайланг төв байгууллагаас тухай бүр баталж өгсөн журам болон сэдвээр бэлтгэх бөгөөд уг тайланг хяналтын төв байгууллагаас тогтоосон хугацаанд аль ч тохиолдолд хамгийн багадаа жилд нэг удаа гаргана.

26 дугаар зүйл

1. Хяналтын төв байгууллага нь хөдөө аж ахуй дахь хяналтын үйлчилгээний газрын ажлын жилийн тайланг өөрийн ерөнхий тайлангийн нэг хэсэг болгон оруулж, эсхүл тусад нь хэвлүүлнэ.
2. Энэхүү жилийн тайланг тухайн жил дууссанаас хойш тодорхой хугацаанд хэвлэх бөгөөд ямар ч тохиолдолд арван хоёр сарын дотор хэвлэнэ.
3. Жилийн тайлангийн хувийг хэвлүүлснээс хойш 3 сарын дотор Олон Улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд хүргүүлнэ.

27 дугаар зүйл

Хяналтын төв байгууллагаас хэвлүүлж буй жилийн тайланд тус байгууллагын хяналтад хамаарах дараах асуудлыг тусгана:

- (a) хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын ажилтай холбоотой хууль тогтоомж;
- (b) хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын албаны албан хаагчид;
- (c) хяналтад хамрагдвал зохих хөдөө аж ахуйн үйлдвэрийн статистик болон тэдгээрт ажиллаж буй хүмүүсийн тоо;

- (d) хийсэн хяналт шалгалтын статистик мэдээ;
- (e) хууль зөрчсөн болон тэдгээрт ноогдуулсан шийтгэлийн тухай статистик мэдээ;
- (f) үйлдвэрлэлийн осол, түүний шалтгааны тухай статистик мэдээ;
- (g) мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, тэдгээрийн шалтгааны тухай статистик мэдээ.

28 дугаар зүйл

Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон тухай батламж жуух бичгийг Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.

29 дүгээр зүйл

1. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон тухайгаа Ерөнхий захиралд бүртгүүлсэн Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улс заавал биелүүлэх үүрэг хүлээнэ.
2. Энэхүү конвенцод хоёр гишүүн орон нэгдэн орсныг Ерөнхий захирал бүртгэсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа конвенц хүчин төгөлдөр болно
3. Түүнээс хойш аливаа гишүүн улсын хувьд энэхүү конвенцод нэгдэн орсон тухай батламж жуух бичгээ бүртгүүлсэн өдрөөс хойш арван хоёр сарын дараа хүчин төгөлдөр болно.

30 дугаар зүйл

1. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон аливаа гишүүн улс түүнийг анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жилийн дараа конвенцыг цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр конвенцыг цуцалж болно. Цуцлалт тухайн хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жилийн дараа хүчин төгөлдөр болно.
2. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон гишүүн улс өмнөх хэсэгт дурдсан арван жилийн хугацаа дууссанаас хойш нэг жилийн дотор конвенцыг цуцлах тухай энэ зүйлд заасан эрхийг хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд дараагийн арван жилийн хугацаанд уг конвенцыг дагаж мөрдөх бөгөөд цаашид энэ зүйлд тодорхойлсон журмын дагуу арван жил дуусах бүр конвенцыг цуцалж болно.

31 дүгээр зүйл

1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улсаас хүлээн авсан конвенцод нэгдэн орсон тухай батламж жуух бичиг, мэдэгдэл болон цуцлалтын бүртгэлийн тухай гишүүн улс бүрд мэдэгдэнэ.
2. Конвенцод нэгдэн орсон тухай хоёр дахь батламж жуух бичгийг бүртгэсэн тухай Ерөнхий захирал Байгууллагын гишүүн улсуудад мэдэгдэхдээ энэхүү конвенцыг хүчин төгөлдөр болох огноог сануулна.

32 дугаар зүйл

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал өмнөх зүйлүүдэд заасан журмаар бүртгэсэн конвенцод нэгдэн орсон батламж жуух бичиг, мэдэгдэл болон цуцлалтын тухай дэлгэрэнгүй мэдээллийг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрмийн 102 дугаар зүйлд заасны дагуу Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад бүртгүүлэхээр хүргүүлнэ.



33 дугаар зүйл

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

34 дүгээр зүйл

1. Бага хурлаар энэхүү конвенцыг бүхэлд нь эсхүл хэсэгчлэн хянаж өөрчилсөн, эсвэл конвенцыг шинээр баталсан тохиолдолд, тухайн конвенцод өөрөөр заагаагүй бол:
 - (a) аль нэг гишүүн улс хянан өөрчилсөн конвенцод нэгдэн орсноор шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болсон тохиолдолд тухайн гишүүн улсын хувьд 30 дугаар зүйлийн заалтыг үл харгалзан энэхүү конвенц нэн даруй хүчингүй болно.
 - (b) хянан өөрчилсөн шинэ конвенц хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш энэхүү конвенцод гишүүн улс нэгдэн орохыг зогсооно.
2. Энэхүү конвенцод нэгдэн орсон боловч хянаж өөрчилсөн шинэ конвенцод нэгдэн ороогүй гишүүн улсын хувьд энэхүү конвенц нь хэлбэр, агуулгаараа аль ч тохиолдолд хүчин төгөлдөр хэвээр үлдэнэ.

35 дугаар зүйл

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

Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 1969 оны 133 дугаар Зөвлөмж

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий Бага Хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийг товчооны Захиргааны зөвлөлөөс 1969 оны 6 дугаар сарын 4-ний өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан тавин гурав дахь удаагийн чуулганаараа,

чуулганы хэлэлцэх хэргийн 4 дэх асуудал болох хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай тодорхой саналыг батлахаар шийдвэрлэж,

эдгээр санал нь хөдөө аж ахуй дахь Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны конвенцын нэмэлт зөвлөмжийн хэлбэртэй байхаар тогтож,

нэг мянга есөн зуун жаран есөн оны зургаадугаар сарын хорин тавны энэ өдөр дараах зөвлөмжийг Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны зөвлөмж хэмээн нэрлэхээр тогтож батлав.

1. Үндэсний нөхцөл байдалд нийцвэл хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын албаны үйл ажиллагааг хөдөө аж ахуйн үйлдвэрлэгчид (тэдний статусыг харгалзахгүйгээр) аж ахуйгаа бэхжүүлэх, ажиллагсдынхаа ажил, ахуйн нөхцөлийг сайжруулахад туслах зорилгоор эрх бүхий зохих техникийн үйлчилгээтэй хамтран ажиллах замаар өргөжүүлбэл зохино.
2. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны конвенцын 6 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт нийцүүлж, хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын алба нь дор дурдсан асуудалтай холбогдолтой хуулийн заалтыг хэрэгжүүлэхэд оролцоно.
 - (a) ажиллагсдыг сургах
 - (b) хөдөө аж ахуй дахь нийгмийн үйлчилгээ
 - (c) хоршоо
 - (d) заавал эзэмших боловсрол
3. 1) Ерөнхийдөө, хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн байцаагчийн чиг үүрэгт хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх ажиллагаанд зуучлагч, эсхүл арбитрагийн гүйцэтгэх үүрэг багтахгүй.
2) Хэрэв хөдөө аж ахуйн салбарт энэ асуудлыг шийдвэрлэх тусгай алба байхгүй бол, хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн байцаагчид зуучлагчийн үүргийг түр хариуцуулж болно.
3) Энэ хэсгийн 2 дахь дэд хэсгийн заалтад дурдсан тохиолдолд хөдөлмөрийн байцаагчийг маргаан зохицуулагчийн үүргээс үе шаттайгаар чөлөөлөх, улмаар тэдэнд үйлдвэр, аж ахуйн нэгжид хөдөлмөрийн хяналт тавих гол үүргээ гүйцэтгэхэд илүү цаг зарцуулах боломж олгохын тулд эрх бүхий байгууллага нь дотоодын хууль тогтоомжид нийцүүлэн, мөн тухайн улсын хөдөлмөрийн байгууллагын мэдээллийг үндэслэн холбогдох арга хэмжээ авна.
4. Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн байцаагчид нь хөдөө аж ахуйн салбарын ажил, ахуйн нөхцөлтэй танилцсан, түүнчлэн хөдөө аж ахуй, эдийн засаг, техникийн асуудлуудын тухай мэдлэг эзэмшсэн байх шаардлагатай.
5. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын албаны удирдах албан тушаалд нэр дэвшигч нь холбогдох мэргэжлийн болон дээд боловсрол эзэмшсэн, эсхүл хөдөлмөрийн байгууллагын удирдлага/захиргаанд ажиллан практик туршлага хуримтлуулсан хүн байвал зохино.
6. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын албаны бусад ийм тушаалд нэр дэвшигчид (тухайлбал, туслах байцаагч, туслах ажилтан) нь хэрэв тухайн орны боловсролын түвшин боломжтой гэж үзвэл ерөнхий боловсролын бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн, боломжийн хэрээр техникийн зохих бэлтгэлээр хангагдсан, эсхүл хөдөлмөрийн асуудлуудаар захиргаа болон тодорхой практик туршлага хуримтлуулсан байвал зохино.
7. Боловсролын тогтолцоо нь төдийлөн сайн хөгжөөгүй улсад хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн хяналтын албанд байцаагчаар томилогдсон ажиллагсад нь наанадаж хөдөө аж ахуйн салбарт ажилласан



практик туршлагатай, эсхүл тухайн ажлыг эрхлэх дур сонирхол, ур чадвараа харуулсан байх, бөгөөд тэдгээр нь энэхүү ажлын чиглэлээр аль болох түргэн хугацаанд зохих сургалтад хамрагдсан байвал зохино.

8. Хөдөлмөрийн хяналтын төв байгууллага нь хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн байцаагчийг ажил үүргээ улс орны хэмжээнд нэгдмэл арга барилаар явуулдаг болгохын тулд тэдэнд зохих удирдамж өгнө.
9. Хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн байцаагчийн шөнийн хяналтын ажлыг өдрийн цагаар дүнтэй хяналт тавих боломжгүй нөхцөлд хязгаарлахгүй.
10. Хөдөө аж ахуйн салбарт ажил олгогч болон ажилтны төлөөллийн бүрэлдэхүүнтэй эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын хороог ашиглах нь хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын ажилтан, ажил олгогч, ажилтан, тэднийг төлөөлөх байгууллагын (хэрэв ийм байгууллага байгаа бол) хамтын ажиллагааны нэг хэрэгсэл байж болно.
11. Хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын албадын холбоо нь Хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны конвенцын 17 дугаар зүйлд заасны дагуу шинэ ургамал тариалалт, шинэ түүхий эд, материал ашиглалт, болон эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд хохирол учруулж болзошгүй үйлдвэрлэл, бүтээгдэхүүн дахин боловсруулалтын аргад хяналт тогтооход дор дурдсан асуудлаар хөдөлмөрийн хяналтын албатай урьдчилан зөвлөлдсөн байх ёстой.
 - (а) Тэдгээр ургамал, материал, бодис болон үйлдвэрлэлийн аргыг ашиглалтад оруулах, болох
 - (б) Аюултай машин техник, эсхүл эрүүл бус/эрүүл мэндэд хортой, эсхүл аюултай ажлын процесс ашиглах аливаа үйлдвэрийн төлөвлөгөөний талаар
12. Ажил олгогч нь хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн байцаагчийг шаардлагатай нөхцөлөөр хангах, тухайлбал, шаардлагатай бол үйлдвэрийн ажилтантай ярилцлага хийхэд зориулсан тусгай өрөөгөөр хангана.
13. Хяналтын төв байгууллагаас эрхлэн гаргах жилийн бүрийн тайлан нь хөдөө аж ахуй дахь хөдөлмөрийн хяналтын тухай 1969 оны конвенцын 27 дугаар зүйлд заасан сэдвүүдээс гадна эрх бүхий байгууллагын бүрэн эрхэд хамаарах дараах асуудлыг багтаана. Үүнд:
 - (а) хөдөө аж ахуйн салбарт гарсан хөдөлмөрийн маргааны тухай статистик мэдээ;
 - (б) хууль заалтын биелэлттэй холбогдсон асуудал/хуулийн заалтыг хэрэглэхтэй холбоотой асуудал, тэдгээрийг шийдвэрлэх талаар гаргасан ололтын тухай;
 - (с) хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллагсдын хөдөлмөр, ахуйн нөхцөлийг сайжруулах санал эдгээр болно.
14.
 - 1) Гишүүн улс нь биелүүлбэл зохих хуулийн заалт болон тэдгээрийг чанд дагаж мөрдөх шаардлагын талаар, мөн хөдөө аж ахуйн үйлдвэрт ажиллаж байгаа хүмүүсийн амь нас, эрүүл мэндэд учирч болох аюул, тэдгээр аюулаас сэргийлэх хамгийн зохистой аргыг бүх аргаар мэдээлэх зорилготой соёл боловсролын компани ажлыг явуулах, эсхүл дэмжинэ.
 - 2) Ийм компани ажил нь үндэсний нөхцөл байдлаас шалтгаалж дараах үйл ажиллагааг багтаана:
 - (а) хөдөө, орон нутгийн мэргэжилтнүүд эсхүл, зааварлагчдын үйлчилгээг авах;
 - (б) зурагт хуудас, гарын авлага, тогтмол хэвлэл, сонин түгээх;
 - (с) кино сурталчилгаа, радио болон телевизийн нэвтрүүлэг зохион явуулах;
 - (д) үзэсгэлэн болон хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны практик үзүүлэн зохион байгуулах;
 - (е) хөдөө, орон нутгийн сургууль болон хөдөө аж ахуйн мэргэжлийн сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын тухай болон бусад шаардлагатай хичээл оруулах;
 - (ф) ажлын шинэ арга барил, шинэ эд, материалын шинэчлэлд өртсөн хөдөө аж ахуйн салбарт ажиллаж байгаа хүмүүсийн дунд уулзалт зохиох;
 - (г) ажиллагсдын боловсролын хөтөлбөрт хөдөө аж ахуйн хөдөлмөрийн байцаагчийг оролцуулах,
 - (h) лекц, семинар, мэтгэлцээн болон шагналт уралдаан зохион явуулах зэрэг болно.