

**Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 190 дугаар конвенц, 2019 (№ 190)**

**Оршил**

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын Ерөнхий бага хурал нь,

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Удирдах зөвлөлөөс 2019 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдөр Женев хотноо зарлан хуралдуулсан 108 дахь удаагийн (100 жилийн ойн) Ерөнхий бага хурлаараа,

Филадельфийн тунхаглал нь арьс өнгө, үзэл бодол, хүйсээс үл хамааран бүх хүн эрх чөлөө, нэр төр, эдийн засгийн аюулгүй байдал, тэгш боломжийн нөхцөлд өөрсдийн материаллаг сайн сайхан байдал, оюун санааны хөгжлийг эрэлхийлэх эрхтэй гэдгийг санаж,

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагын суурь конвенциудын ач холбогдлыг дахин баталж,

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, Арьс өнгөөр алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенц, Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай олон улсын конвенц, Нийт цагаач ажилчид болон тэдгээрийн гэр бүлийн гишүүдийн эрхийг хамгаалах тухай олон улсын конвенц, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн конвенц зэрэг бусад холбогдох олон улсын гэрээг санаж,

Хөдөлмөрийн ертөнцөд хүн бүр хүчирхийлэл, дарамтаас ангид хөдөлмөр эрхлэх эрхтэйг хүлээн зөвшөөрч,

Хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамт гарч байгаа нь хүний эрхийн зөрчил, хүчирхийлэл бөгөөд энэ хүчирхийлэл, дарамт нь тэгш боломжид заналхийлж, зохистой хөдөлмөрийн зарчимд нийцэхгүй, хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй гэдгийг хүлээн зөвшөөрч,

Хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэхэд харилцан бие биенээ хүндэтгэх, хүний нэр төрийг сахихад суурилсан хөдөлмөрийн соёлын ач холбогдлыг хүлээн зөвшөөрч,

Гишүүн орнууд ийм зан байдал, үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх үүднээс хүчирхийлэл, дарамтыг үл тэвчих ерөнхий орчинг бүрдүүлэхэд чухал үүрэг хариуцлага хүлээх бөгөөд хөдөлмөрийн ертөнцөд хамаатай бүх оролцогчид хүчирхийлэл, дарамтаас зайлсхийх, урьдчилан сэргийлэх, шийдвэрлэх ёстойг гэдгийг санаж,

Хөдөлмөрийн харилцаанд хүчирхийлэл, дарамт учруулах нь хүний сэтгэлзүй, бие махбодь, бэлгийн эрүүл мэнд, нэр төр, гэр бүл, нийгмийн орчинд нөлөөлдөг болохыг хүлээн зөвшөөрч,

Хүчирхийлэл, дарамт нь мөн төр, хувийн хэвшлийн үйлчилгээний чанарт нөлөөлж, ялангуяа эмэгтэйчүүдэд хөдөлмөрийн зах зээлд нэвтрэх, үлдэх, албан тушаал дэвшихийг хааж болзошгүй гэдгийг хүлээн зөвшөөрч,

Хүчирхийлэл, дарамт нь тогтвортой бизнесийг дэмжихтэй нийцэхгүй бөгөөд ажлын зохион байгуулалт, ажлын байрны харилцаа, ажилчдын оролцоо, аж ахуйн нэгжийн нэр хүнд, бүтээмжид сөргөөр нөлөөлдөг болохыг тэмдэглэн,

Жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт нь эмэгтэйчүүд, охидод харьцангуй ихээр нөлөөлдөг гэдгийг тэмдэглэн, жендэрийн хэвшмэл ойлголт, ялгаварлан гадуурхах олон янзын болон давхардсан хэлбэр, эрх мэдлийн жендэрийн тэгш бус харилцаа зэрэг суурь шалтгаан, эрсдэлт хүчин зүйлийг шийдвэрлэх хүртээмжтэй, нэгдмэл, жендэрийн мэдрэмжтэй хандлага нь хөдөлмөрийн харилцаанд хүчирхийлэл, дарамтыг зогсооход зайлшгүй шаардлагатай гэдгийг хүлээн зөвшөөрч,

Гэр бүлийн хүчирхийлэл нь хөдөлмөр эрхлэлт, бүтээмж, эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд нөлөөлж болохыг тэмдэглэн, Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны байгууллагууд, хөдөлмөрийн зах зээлийн байгууллагууд бусад арга хэмжээнийхээ нэг хэсэг болгон гэр бүлийн хүчирхийллийн үр дагаварыг хүлээн зөвшөөрч, хариу арга хэмжээ аван шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлж чадна гэдгийг тэмдэглэн,

Ерөнхий бага хурлын хэлэлцэх асуудлын тавд хөдөлмөрийн ертөнц дэх хүчирхийлэл, дарамтын талаар тодорхой саналуудыг батлахаар шийдвэрлэж,

Эдгээр саналыг олон улсын конвенцын хэлбэрээр гаргахаар тогтож,

Дараахь Конвенцыг Хүчирхийлэл, дарамтын тухай 2019 оны конвенц хэмээн нэрлэхээр тогтож, хоёр мянга арван есөн оны зургаадугаар сарын хорин нэгний өдөр батлав.

## **I. НЭР ТОМЪЁО**

### **1 дүгээр зүйл**

1. Энэхүү Конвенцын зорилгод нийцүүлэн:

(а) хөдөлмөрийн ертөнцөд "хүчирхийлэл ба дарамт" гэсэн нэр томъёог нэг удаа, эсвэл олон удаа давтагдсан, бие махбодь, сэтгэлзүй, бэлгийн болон эдийн засгийн хохиролд хүргэх зорилготой, хохиролд хүргэсэн, эсвэл хүргэх магадлалтай хүлээн зөвшөөрч үл болох зан байдал, үйлдэл, эсвэл заналхийлэл гэж ойлгох бөгөөд үүнд жендерт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт багтана.

(б) "жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт" гэсэн нэр томъёо нь хүйс, жендерээс шалтгаалан хүмүүст хүчирхийлэл, дарамт учруулах, эсвэл тодорхой хүйс эсвэл жендерт харьцангуй ихээр нөлөөлөхийг хэлах бөгөөд үүнд мөн бэлгийн дарамт орно.

2. Энэ зүйлийн 1 дэх хэсгийн (а), (б) заалтыг гажуудуулахгүйгээр үндэсний хууль тогтоомж, дүрэм журамд тодорхойлолтыг нэгтгэж, эсвэл тусад нь тодорхойлж тусгаж болно.

## **II. ХАМРАХ ХҮРЭЭ**

### **2 дугаар зүйл**

1. Энэхүү конвенцоор үндэсний хууль тогтоомж болон практик тодорхойлолтод багтах ажиллагсад, хөдөлмөрийн гэрээний ямар ч статустайгаар ажиллаж байгаа хүн, сургалтад хамрагдаж байгаа хүн, дагалдан, дадлагажигч ажилтан, хөдөлмөр эрхлэлт нь дуусгавар болсон ажиллагсад, сайн дурын ажилтан, ажил хайгч, ажилд орох өргөдөл гаргагч, ажил олгогчийн эрх мэдэл, үүрэг, хариуцлагыг хэрэгжүүлэгч хувь хүн зэрэг хөдөлмөрийн ертөнцөд хамаатай ажиллагсад болон бусад хүнийг хамгаална.

2. Энэхүү Конвенци нь албан болон албан бус эдийн засаг, хот, хөдөөд байгаа төр, хувийн хэвшлийн бүхий л салбарыг хамарна.

### **3 дугаар зүйл**

Энэхүү конвенц нь ажлын явцад, ажилтай холбоотой, эсвэл түүнээс үүдэн гарсан хөдөлмөрийн ертөнцөд гарч буй хүчирхийлэл, дарамтанд хамаарна:

- (а) ажлын байранд, түүний дотор ажлын байран дахь нийтийн болон хувийн орон зайд;
- (б) ажилтан цалинждаг, амралт, эсвэл хоолны завсарлага авдаг, ариун цэврийн, угаалгын эсвэл хувцас солих өрөө ашигладаг газарт;
- (в) ажилтай холбоотой томилолт, аялал, сургалт, арга хэмжээ эсвэл нийтийн арга хэмжээний үеэр;
- (г) ажилтай холбоотой харилцаа холбоогоор, түүнчлэн мэдээлэл, харилцаа холбооны технологиор дамжуулан;
- (д) ажил олгогчоос олгосон байранд;
- (е) ажил руугаа явах ба буцах үед.

## **III. ҮНДСЭН ЗАРЧИМ**

### **4 дүгээр зүйл**

1. Энэхүү конвенцыг баталж буй гишүүн улс нь хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтаас ангид байх хүн бүрийн эрхийг хүндэтгэж, сурталчилж, хэрэгжүүлнэ.

2. Гишүүн улс бүр хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, устгахын тулд үндэсний хууль тогтоомж, нөхцөл байдалдаа нийцүүлэн, ажил олгогч, ажиллагсадын төлөөллийн байгууллагатай зөвшилцсөнөөр хүртээмжтэй, цогц, жендэрийн мэдрэмжтэй хандлагыг баримтална. Ийм хандлага нь боломжтой тохиолдолд гуравдагч этгээдийг хамарсан хүчирхийлэл, дарамтыг харгалзан үзэх бөгөөд дараахь зүйлс багтана:

- (а) хүчирхийлэл, дарамтыг хуулиар хориглох;
- (б) холбогдох бодлогоор хүчирхийлэл, дарамтыг шийдвэрлэхийг баталгаажуулах;
- (в) хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнтэй тэмцэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх цогц стратегийг авч хэрэгжүүлэх;
- (г) хэрэгжилт, хяналтын механизмыг бий болгох, бэхжүүлэх;

- (д) хохирогчдод үзүүлэх нөхөн сэргээх арга хэмжээ, дэмжлэгийг хүртээмжтэй болгох;
- (е) шийтгэлийг тодорхой болгох;
- (ё) Аргачлал, заавар, боловсрол, сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах, тохиромжтой хэлбэрээр мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх;
- (ж) хүчирхийлэл, дарамтын хэргийг шалгаж, мөрдөх үр дүнтэй аргыг ашиглах, хөдөлмөрийн хяналт, бусад эрх бүхий байгууллагаар дамжуулан хэрэгжүүлэх.

3. Энэ зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан хандлагыг баталж, хэрэгжүүлэхдээ гишүүн улс бүр засгийн газар, ажил олгогч, ажиллагсад, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагын өөр өөр боловч, харилцан уялдаатай үүрэг, хариуцлагыг хүлээн зөвшөөрч, тэдний хүлээж буй хариуцлагын мөн чанар, хамрах хүрээг харгалзан үзнэ.

#### **5 дугаар зүйл**

Хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, түүнийг арилгахын тулд гишүүн улс бүр хөдөлмөрийн ертөнцийн суурь зарчим, эрхийг, тэр дундаа эвлэлдэн нэгдэх эрх, хамтын хэлэлцээ хийх, албадан болон заавал гүйцэтгүүлэх хөдөлмөрийн бүх төрлийг устгах, хүүхдийн хөдөлмөрийг үр дүнтэй устгах, хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжилд ялгаварлан гадуурхалтыг хориглохыг хүндэтгэн, сурталчилж, хэрэгжүүлж, зохистой хөдөлмөрийг дэмжинэ.

#### **6 дугаар зүйл**

Гишүүн улс бүр хөдөлмөр эрхлэлт, ажил мэргэжлээр ялгаварлан гадуурхахгүй, адил тэгш байх эрхийг хангах, ялангуяа хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтад илүүтэйгээр өртөж буй эмэгтэй ажиллагсад, эсвэл нэг болон хэд хэдэн эмзэг бүлгийн, эсвэл эмзэг нөхцөл байдалд байгаа бөгөөд хөдөлмөрийн хүрээнд хүчирхийлэл, дарамтад харьцангуй ихээр өртдөг хүмүүсийг хамарсан хууль, журам, бодлогыг баталж,

### **IV. ХАМГААЛАХ, УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ**

#### **7 дугаар зүйл**

Конвенцын 1-р зүйлийг хөндөхгүйгээр, түүнд нийцүүлэн, гишүүн улс бүр хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтыг тодорхойлж, түүнийг хориглох хууль, журмыг батлах бөгөөд үүнд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт багтана.

#### **8 дугаар зүйл**

Гишүүн улс бүр хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авах бөгөөд дараахь арга хэмжээ багтана.:

- (а) албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа хүмүүсийн хувьд төрийн байгууллагууд чухал үүрэг гүйцэтгэхийг хүлээн зөвшөөрөх;
- (б) холбогдох ажил олгогч болон ажилчдын байгууллагатай зөвлөлдөх эсвэл бусад арга хэлбэрийг ашиглах замаар ажилтан болон бусад холбогдох хүн хүчирхийлэл,

дарамтад өртөж болзошгүй салбар, ажил мэргэжил, ажлын байгуулалтыг тодорхойлох;

(в) ийм хүмүүсийг үр дүнтэй хамгаалах арга хэмжээ авах.

### **9 дүгээр зүйл**

Гишүүн улс бүр ажил олгогчоос өөрийн эрх мэдлийн хүрээнд хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтаас урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авахыг шаардсан хууль, журам батлах бөгөөд үүнд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт багтана. Ялангуяа, хэрэгжүүлэх боломжтой дараахь арга хэмжээг авч болно:

(а) ажиллагсад, тэдгээрийн төлөөлөгчидтэй зөвшилцөн хүчирхийлэл, дарамтын тухай ажлын байрны бодлого баталж, хэрэгжүүлэх;

(б) хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн удирдлага зохицуулалтад хүчирхийлэл, дарамт, түүнтэй холбоотой сэтгэцэд нөлөөлөх эрсдлийг харгалзан үзэх;

(в) ажилагсад, тэдгээрийн төлөөлөгчдийн оролцоотойгоор хүчирхийлэл, дарамтын аюулыг тодорхойлж, эрсдлийг үнэлэх, тэдгээрээс урьдчилан сэргийлэх, хянах арга хэмжээг авах;

(г) ажиллагсад болон холбогдох хүмүүстэй хүчирхийлэл, дарамтын аюул, эрсдэл, түүнээс урьдчилан сэргийлэх болон хамгаалах арга хэмжээ, энэ зүйлийн (а) дэд хэсэгт заасан бодлогод хамаарах ажиллагсад болон бусад холбогдох хүмүүсийн эрх, хариуцлагын талаарх мэдээлийг тохирсон хэлбэрийг ашиглан хуваалцаж, сургалтад хамруулна.

## **V. ХЭРЭГЖИЛТ БА ХОХИРЛЫГ АРИЛГАХ**

### **10 дугаар зүйл**

Гишүүн улс бүр,

(а) хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамттай холбоотой үндэсний хууль, журмыг хэрэгжүүлэх, хяналт тавих,

(б) хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамт гарсан тохиолдолд

(i) гомдол, шалгалтын журам, шаардлагатай тохиолдолд ажлын байран дахь маргаан шийдвэрлэх механизм;

(ii) ажлын байрнаас гадуурх маргаан шийдвэрлэх механизм;

(iii) шүүх, эсвэл төрөлжсөн шүүх;

(iv) гомдол гаргагч, хохирогч, гэрч, мэдээлэгч нарыг хохироох, өшөө авахаас хамгаалах;

(v) гомдол гаргагч, хохирогчид хууль эрх зүй, нийгэм, эмнэлэг, захиргааны дэмжлэг үзүүлэх гэх мэт замаар

хохирлыг зохих ёсоор, үр дүнтэй барагдуулах, аюулгүй, шударга, үр дүнтэй мэдээлэх, маргаан шийдвэрлэх механизм, журмыг ашиглахад хялбар байх боломжийг бүрдүүлэх;

(в) холбогдсон хүмүүсийн хувийн нууц, нууцлалыг аль болох, шаардлагатай хэмжээнд хамгаалах, хувийн нууц, нууцлалын шаардлагыг зүй бус ашиглахгүй байхыг хангах;

(г) хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамт гарсан тохиолдолд, шаардлагатай гэж үзвэл шийтгэл ногдуулах;

(д) хөдөлмөрийн ертөнцөд жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамтын хохирогчдод жендэрийн мэдрэмжтэй, аюулгүй, үр дүнтэй гомдол, маргааныг шийдвэрлэх механизмд хандахад хялбар байхыг хангаж, дэмжлэг, үйлчилгээ, хохирлыг арилгах арга хэмжээ авах;

(е) гэр бүлийн хүчирхийллийн үр нөлөөг хүлээн зөвшөөрч, хөдөлмөрийн ертөнцөд түүнээс үүдэн үүсч болох нөлөөллийг аль болох бууруулах;

(ё) ажиллагсад хүчирхийлэл, дарамтаас шалгаалан өөрийн амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд шууд, ноцтой аюул занал учруулж болзошгүй гэж итгэх үндэслэл байгаа тохиолдолд ямар нэг шийтгэл, зохисгүй үр дагавар хүлээхгүйгээр ажлын байраа орхих эрхтэй бөгөөд улмаар удирдлагад мэдэгдэх үүрэг хүлээхийг хангах;

(ж) хөдөлмөрийн хяналт болон бусад холбогдох эрх бүхий байгууллагууд шаардлагатай тохиолдолд хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтыг шийдвэрлэх эрх мэдэлтэй байхыг баталгаажуулах, тэр дундаа яаралтай гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах, хууль тогтоомжид заасан шүүх, захиргааны байгууллагад гомдол гаргах эрхтэйгээр хүний амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд шууд хохирол учирч болзошгүй тохиолдолд ажлыг зогсоох шийдвэр гаргах эрхийг хангах зэрэг зохих арга хэмжээг авна

## **VI. УДИРДАМЖ, СУРГАЛТ, МЭДЛЭГ ОЙЛГОЛТЫГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ НЬ**

### **11 дүгээр зүйл**

Гишүүн улс бүр ажил олгогч, ажилчдын төлөөллийн байгууллагатай зөвшилцсөний үндсэн дээр

(а) хөдөлмөрийн ертөнцөд хүчирхийлэл, дарамтын тухай асуудлыг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй, шилжих хөдөлгөөний тухай гэх мэт холбогдох үндэсний бодлогод тусгах;

(б) ажил олгогч, ажиллагсад, тэдгээрийн төлөөллийн байгууллагууд болон холбогдох эрх бүхий байгууллагуудыг жендэрт суурилсан хүчирхийлэл, дарамт зэрэг хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл, дарамтын асуудлаар аль болох хүртээмжтэй хэлбэрийг ашиглан удирдамж, эх үүсвэр, нөөц, сургалт, эсвэл бусад хэрэгслээр хангах;

(в) мэдлэг ойлголтыг нэмэгдүүлэх зэрэг санаачлагыг хэрэгжүүлэхийг хангана.

## **VII. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ АРГА**

### **12 дугаар зүйл**

Энэхүү конвенцын заалтыг үндэсний хууль, журам, хамтын хэлэлцээр, эсвэл үндэсний практикт нийцсэн бусад арга замыг ашиглан хэрэгжүүлэх бөгөөд одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн арга хэмжээг хүчирхийлэл, дарамтыг асуудлыг хамрахаар тохируулах, эсвэл өргөжүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд тусгай арга хэмжээ боловсруулж хэрэгүүлж болно.

## **VIII. ТӨГСГӨЛИЙН ЗААЛТ**

### **13 дугаар зүйл**

Энэхүү конвенцыг албан ёсоор соёрхон баталснаа бүртгүүлэхээр Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд мэдэгдэнэ.

### **14 дүгээр зүйл**

1. Энэхүү Конвенц нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улс конвенцыг соёрхон баталсан тухайгаа Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд мэдэгдэж бүртгүүлсний дараа заавал биелүүлэх баримт бичиг болно.

2. Конвенцыг хоёр гишүүн улс Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд соёрхон баталсан тухайгаа бүртгүүлснээс хойш арван хоёр сарын дараа хүчин төгөлдөр болно.

3. Үүний дараа, гишүүн улс бүрийн хувьд соёрхон баталсан тухайгаа бүртгүүлсэнээс хойш арван хоёр сарын дараа энэхүү конвенц үйлчилж эхэлнэ.

### **15 дугаар зүйл**

1. Энэхүү Конвенцыг соёрхон батласан гишүүн улс түүнийг анх хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс хойш арван жил өнгөрсний дараа цуцлах тухай хүсэлтээ Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захиралд илгээн бүртгүүлснээр цуцалж болно. Цуцлах тухай хүсэлтийг бүртгэснээс хойш нэг жил өнгөрсний дараа Конвенцыг цуцалсанд тооцно.

2. Энэхүү Конвенцыг соёрхон батласан гишүүн улс нэг жилийн дотор энэ зүйлийн 1 дэх хэсэгт дурдсан арван жилийн хугацаа өнгөрсний дараа энэ зүйлд заасан цуцлах тухай эрхээ хэрэгжүүлээгүй тохиолдолд дараагийн арван жилийн хугацаанд гишүүн тухайн улсын хувьд Конвенц хүчин төгөлдөр хэвээр байх бөгөөд арван жилийн хугацаа өнгөрөх тухай бүрт энэ зүйлд заасан журмын дагуу цуцлах эрхээ эдэлж болно.

### **16 дугаар зүйл**

1. Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын гишүүн улсаас ирүүлсэн конвенцыг соёрхон баталсан болон цуцалж буй тухай мэдэгдлийг бүртгэн авч, байгууллагынхаа гишүүн орнуудад мэдээлж байна.

2. Ерөнхий захирал нь Конвенцыг соёрхон батласан тухай хоёр дахь улсын батламж жуух бичгийг хүлээн авч бүртгэсэн тухайгаа байгууллагын гишүүн орнуудад мэдээлэхийн хамт байгууллагын гишүүн орнуудын анхаарлыг Конвенцын хүчин төгөлдөр болох хугацаанд хандуулна.

### **17 дугаар зүйл**

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Ерөнхий захирал нь Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын дүрмийн 102 дугаар зүйлд заасны дагуу конвенцыг дээр дурьдсан зүйлүүдийн дагуу соёрхон баталсан, цуцалсан тухай мэдэгдлийг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Ерөнхий нарийн бичгийн даргад бүртгүүлэхээр хүргүүнэ.

### **18 дугаар зүйл**

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны Удирдах зөвлөл шаардлагатай гэж үзвэл энэхүү конвенцыг хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаарх тайланг Ерөнхий бага хурлаар хэлэлцүүлж, конвенцыг бүхэлд нь, эсвэл зарим хэсгийг хянан өөрчлөх тухай асуудлыг Бага хурлын хэлэлцэх хэргийн төлөвлөгөөнд оруулах эсэхийг шийдвэрлэнэ.

### **19 дүгээр зүйл**

1. Бага хурлаас энэхүү конвенцыг шинэчлэн найруулж шинэ конвенц батлах тохиолдолд, тэрхүү шинэ конвенцид өөрөөр заагаагүй бол:

(а) Гишүүн улс шинэчилж найруулсан конвенцыг соёрхон баталбал энэхүү конвенцийн 15 дугаар зүйлээс хамаарахгүйгээр, шинэ конвенц хүчин төгөлдөр хэзээ хүчин төгөлдөр болохоос хамааран энэхүү конвенцыг шууд хүчин төгөлдөр бус гэж тооцно;

(б) Шинэчлэн найруулсан конвенц хүчин төгөлдөр болсон өдрөөс эхлэн энэхүү конвенцыг гишүүн орнууд соёрхон батлахгүй.

2. Энэхүү конвенц түүнийг соёрхон баталсан боловч шинэчлэн найруулсан конвенцыг батлаагүй гишүүн улсын хувьд ямар ч тохиолдолд анхны хэлбэр, агуулгаараа хүчин төгөлдөр үйлчилнэ.

### **20 дугаар зүйл**

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