

# ЖИЖИГ, ДУНД ҮЙЛДВЭР ДЭХ ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ

*Ц. Бүжидмаа*

*Боловсрол судлалын доктор (Ph. D.), профессор*

*Рояаль олон улсын дээд сургууль*

*bujidmaa@academy.org.mn*

**Хураангуй:** The study examined labour rights violations in 78 registered businesses with fewer than 200 workers in the trade and services and wool/cashmere manufacturing sectors in Ulaanbaatar, Erdenet and Darkhan. It used questionnaires and interviews to obtain data from 1,639 participants, including workers, employers and experts (trade union officials, state labour inspectors, lawyers and representatives of human rights organizations), as well as document analysis of legislation, internal rules and regulations, and employment contracts.

**Түлжүүр үг:** Хөдөлмөрлөх эрх, албадан хөдөлмөр, ажлын байрны дарамт

## УДИРТГАЛ

Монгол Улс 1992 оны Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалд нийцүүлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийг 1999 онд баталж, хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтвортой байдлыг хангах үүднээс олон хөтөлбөр арга хэмжээг хэрэгжүүлсээр ирсэн. Түүнчлэн ОУХБ-ын суурь 8 конвенц<sup>1</sup> нэгдэн орж, соёрхон баталсан бөгөөд түүнийг дагаж мөрдөх үүргийг олон улсын өмнө хүлээж, ОУХБ-ын хэм хэмжээг үндэсний хууль тогтоомждоо тусган хэрэгжүүлж байна. Гэсэн хэдий боловч хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт хангалтгүй байгааг энэ чиглэлээр хийгдсэн судалгааны дүн харуулж байна.

Шүүхийн шийдвэрийн статистик мэдээнээс үзэхэд иргэний хэргийн анхан шатны шүүхэд шийдвэрлэсэн хэрэг маргааны дотор Хөдөлмөрийн

---

<sup>1</sup> Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын суурь найман конвенц:

- Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц;
- Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц;
- Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц;
- Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц;
- Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц;
- Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц;
- Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц;
- Алагчлахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц

тухай хуулиар шийдвэрлэсэн хэрэг маргаан сүүлийн жилүүдэд тогтмол өссөн үзүүлэлттэй байна<sup>2</sup>.

Хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийг таньж мэдэх, мэдэгдэх талаар ойлголт, мэдлэг, дэмжлэг, санаачилга дутмаг байгаагаас хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчил, ялангуяа ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалт тэр бүр илэрдэггүй байна<sup>3</sup>.

Монгол Улсын ХЭҮК болон үндэсний судлаачид 2001-2018 онд хөдөлмөрийн харилцаа, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн чиглэлээр нилээдгүй судалгаа шинжилгээний ажлууд хийсэн байна.

Дээрх судалгааны тайлангуудад шинжилгээ хийж үзэхэд эвлэлдэн нэгдэх эрх, хамтын гэрээний хэрэгжилт, хүүхдийн хөдөлмөр, ажлын байрны бэлгийн дарамт гэх мэт тодорхой нэг сэдвийг хөндсөн байх бөгөөд харин жижиг дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрийн харилцааны асуудлыг тусгайлан авч үзсэн судалгаа шинжилгээний ажил байхгүй байна.

Улаанбаатар хот, Дархан-Уул, Орхон аймагт үйл ажиллагаа явуулдаг жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч 78 ААНБ-ын 1650 ажилтан, ажил олгогч 62, эксперт 19 нийт 1731 респондентыг хамруулсан “Жижиг дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрх” судалгааны үр дүнгээр энэхүү судалгааны өгүүллийг бичив. Эл судалгаагаар илэрсэн хөдөлмөрлөх эрхийн зөрчлийн хэлбэрүүдээс албадан хөдөлмөр, ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрийг авч үзсэн болно.

### **1. Хөдөлмөрлөх эрхийн тухай ойлголт, онол арга зүй**

ОУХБ<sup>4</sup> нь олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний тогтолцоог бий болгож, боловсронгуй болгосоор ирсэн байна. Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь ОУХБ-ын гишүүн орнууд, Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтнууд хамтаараа батлан гаргадаг эрх зүйн баримт бичиг бөгөөд хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой үндсэн зарчмуудыг тогтоож өгдөг.

Энэхүү тогтолцоо нь зохистой, бүтээмжтэй ажлын байр нэмэгдүүлэх, залуучууд, эмэгтэйчүүдэд хөдөлмөр эрхлэх тэгш боломж олгох, хувь хүний

---

<sup>2</sup> Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгаа болон тус хүрээлэнгийн 2018 оны 04/1019 дүгээр албан бичиг.

<sup>3</sup>Судалгааны оролцогчдын ярилцлагын тэмдэглэлээс

<sup>4</sup>ОУХБ нь 1919 онд байгуулагдаж, 1946 онд НҮБ-ын төрөлжсөн байгууллага болсон түүхтэй. Өнөөгийн байдлаар 185 гишүүн орныг эгнээндээ нэгтгэсэн. ОУХБ нь Засгийн газар, ажил олгогч, ажилтны тус тусын төлөөлөлтэй, хөдөлмөр, нийгмийн бодлогын чиглэлээр үүссэн аливаа асуудлыг эрх тэгш оролцоотойгоор шийдвэрлэх өвөрмөц “гурвалсан” бүтэцтэй. ОУХБ-ын бодлогыг олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын чуулганаар тогтоох ба жилд нэг удаа хуралдана.Бага хурлын чуулганаар хөдөлмөрийн шинэ хэм хэмжээ, ОУХБ-ын ажлын төлөвлөгөө, төсвийг хэлэлцэн батална. Бага хурлаас бусад үед ОУХБ-ыг Засгийн газрын 28, ажил олгогчийн 14, ажилтны 14 төлөөлөл бүхий Удирдах зөвлөл удирдана.ОУХБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн дарга болон Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны оффис нь Швейцарь Улсын Женев хотноо байрладаг бөгөөд 40 гаруй улсад салбартай байна.

эрх чөлөө, нэр хүнд, тэгш байдал, нийгмийн хамгааллыг бүрдүүлэхэд чиглэгддэг.

ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс 8 конвенцыг “суурь конвенц” хэмээн тогтоосон байдаг бөгөөд эдгээр нь “Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө”, “Албадан хөдөлмөрийн бүх хэлбэрийг хориглох”, “Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрүүдийг устгах”, “Хөдөлмөр эрхлэлт дэх бүх төрлийн ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох тухай” үндсэн дөрвөн зарчмыг багтаасан юм.

Эдгээр зарчмууд нь ОУХБ-ын 1998 оны “Хөдөлмөрийн хүрээний суурь зарчим, эрхийн тухай” тунхаглалаар батлагдсан<sup>5</sup> бөгөөд манай улсын хууль тогтоомжид зохих ёсоор тусгалаа олж хэрэгжиж байна.

**Албадан хөдөлмөр.** Монгол Улс ОУХБ-ын Албадан хөдөлмөрийн тухай 1930 оны 29 дүгээр конвенцийг 2005 онд соёрхон баталсан бөгөөд үүнд албадан хөдөлмөрийг “ямар нэг торгууль шийтгэл ногдуулахаар заналхийлж аливаа иргэнээс өөрийгөө сайн дураар санал болгоогүй байхад шаардах аливаа ажил, үйлчилгээ” хэмээн тодорхойлсон байдаг.<sup>6</sup>

Албадан хөдөлмөр дараах хэлбэрээр илэрдэг байна. Үүнд:

- хөдөлгөөнийг хязгаарлах,
- бие махбодын хүчирхийлэл хэрэглэх,
- хувь хүний эрх, боломжийг хясан боогдуулах,
- ажлын муу нөхцөлд шилжүүлэх
- хууль бус цагаачлагчдыг холбогдох байгууллагад мэдээлэх
- сайн дурын бус үндсэн дээр ажиллуулах
- айлган сүрдүүлэх,
- дарамт шахалт үзүүлэх,
- эмзэг байдлыг буруугаар ашиглах,
- хуурч мэхлэх,
- өрөөр барьцаалах,
- цалин хөлс олгохгүй байх,
- ажилтны бичиг баримтыг барьцаалах
- ажилтныг ажлын байр, амьдран суудаг байр, байршлаа орхин явахаас сэргийлж хязгаарлалт тогтоох зэрэг хэлбэр хамаардаг.

**Ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалт.** “Ажлын байрны дарамт” гэдэг нь туйлын өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд Монгол улсад “ажлын байрны дарамт”-ын хэлбэрүүдийн нэг болох “ажлын байрны бэлгийн дарамт”-тай холбоотой судалгаа шинжилгээний болон сургалт сурталчилгааны ажлууд нилээдгүй хийгдэж байна.

---

<sup>5</sup>ОУХБ-ын "Зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлал", "Хөдөлмөрийн хүрээн дэх суурь зарчим ба үндсэн эрхүүдийн тухай Тунхаглал"-д туссан байдаг.

<sup>6</sup>[http://www.lawstuff.org.au/wa\\_law/topics/bullying/workplace-bullying](http://www.lawstuff.org.au/wa_law/topics/bullying/workplace-bullying)

ОУХБ-ын үзэж байгаагаар ажлын байрны дарамт нь (айлган сүрдүүлэх, бүлэглэн дээрэлхэх гэж нэрлэдэг) олон янзын түрэмгий зан үйлээр илэрдэг. Үүний гол шинж нь хувь хүнд эсхүл ажиллагчдын бүлэгт чиглэсэн бие махбодын болон сэтгэл санааны шинжтэй, голцуу урьдчилан таамаглах аргагүй, иррациональ, шударга бус, байнгийн сөрөг довтолгоо байдаг.<sup>7</sup>

“Ажлын байрны дарамт” гэдэг нь ажил олгогч, дээд шатны албан тушаалтан (менежер), хувь хүн болон бүлэг хүмүүс ажилтанд хэл, ам, бие махбод, нийгмийн болон сэтгэл зүйн дарамт учруулахыг хэлдэг<sup>8</sup>.

Ажлын байрны дарамт дараах хэлбэрээр илэрдэг байна.<sup>9</sup>

- Давтамжтай ёжлох болон дарамттай давшилтууд, эсвэл хийж буй ажлын чинь талаар өөрийг чинь хувь хүний хувьд шоолох (үүнд гэр бүл, хүйс, бэлгийн амьдрал, бэлгийн чиг баримжаа, арьс өнгө болон соёл, боловсрол болон эдийн засгийн түвшин зэрэг байдлуудаар)
- Бэлгийн дарамт, тэр дундаа хүсээгүй байхад биед хүрэх, садар самуун агуулсан зүйл хэлэх, таагүй мэдрэмж төрүүлэхүйц зүйлсийг гуйх
- Ажил үүрэгтэй нь хамааралтай үйл ажиллагаанаас хасах, гүйцэтгэж буй ажлын дагуу хамтран ажиллаж буй хүмүүсээс тусгаарлах
- Сэтгэл санаагаар тоглох, дайрч давшлах болон бусад төрлийн сэтгэл зүйн дарамт учруулах
- Сүрдүүлэх (өөрийн гэсэн үнэлэмжгүй болгох)
- Ажил үүргийн хуваарьт заагаагүй ямар ч утга учиргүй үүрэг, даалгавар өгөх
- Гүйцэтгэх боломжгүй ажил даалгах үүнд, заасан хугацаанд хийж дуусгах боломжгүй ажил даалгах эсвэл байгаа боломж бололцооноос нь давсан ажил даалгах
- Ажил хийхэд хүндрэл учруулах үүднээс ажлын цаг болон ажлын хуваарийг өөрчлөх
- Ажлыг хийж гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдээллийг өгөхгүй байх, нуун дарагдуулах
- Ажлын байран дээр түлхэх, чихэх, дэгээдэх, татаж чангаах зэрэг үйлдлүүд
- Дайрах эсвэл ямар нэгэн тоноглол, хутга, галт зэвсэг, бороохой болон зэвсэг болгож ашиглаж болохуйц зүйлээр айлган сүрдүүлэх
- Дэглэх—тухайн хамт олондоо хүлээн зөвшөөрөгдөх үүднээс аливаа гутамшигт болон зүй зохисгүй үйлдлүүд хийх

---

<sup>7</sup>Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах. ОУХБ, УБ. 2011 он

<sup>8</sup>[http://www.lawstuff.org.au/nt\\_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis](http://www.lawstuff.org.au/nt_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis)

<sup>9</sup>[http://www.lawstuff.org.au/nt\\_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis](http://www.lawstuff.org.au/nt_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis)

**Ялгаварлан гадуурхалт.** Монгол улс “хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно”<sup>10</sup> хэмээн Үндсэн хуулиндаа тунхаглаж, Хөдөлмөрийн тухай хуулинд хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс, угсаа, арьсны өнгө, эрэгтэй, эмэгтэй, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал тогтоохыг хориглоно хэмээн үндсэ зохицуулалтыг хийсэн байдаг.

### Судалгааны юу өгүүлнэ вэ ?

**Албадан хөдөлмөр.** “Жижиг дунд үйлдвэр дэх хөдөлмөрлөх эрх” судалгааны судалгааны үр дүнгээс үзэхэд жижиг, дунд үйлдвэрийн салбарт албадан хөдөлмөрийн хэлбэрүүд бодитой илэрч байна<sup>11</sup>.

Албадан хөдөлмөрийн хэлбэрүүдээс “бичиг баримтыг нь барьцаалах, өгөхгүй байх” (41 хувь) “цалин хөлсийг нь олгохгүй байх” (22 хувь) зөрчил харьцангуй өндөр хувьтай байна. Судалгаагаар “ажил олгогч ажлын байранд хязгаарлалт тогтоодог” байдал мөн илэрч байх<sup>12</sup> бөгөөд ажилтнуудын орж гардаг хаалгыг зөвхөн гаднаас нь онгойлгодог байдлаар кодож, цоожилсон тохиолдол байгаа нь судлаачдын ажиглалтын тэмдэглэлд бичигдсэн байна.

*Хүснэгт 1. Ажил олгогчийн зүгээс үзүүлдэг албадлагын хэлбэр*

Хэрвээ тийм бол:			
	Хариулт	Хувь, тоо	
1	Дарамт шахалт үзүүлэх,	7	22
2	Айлган сүрдүүлэх	3	9
3	Цалин хөлсийг нь олгохгүй байх	22	71
4	Сахилгын шийтгэл оногдуулах	10	32
5	Бичиг баримтыг нь өгөхгүй байх	41	131
6	Албадан гаргах, визийг нь цуцлуулах, эсвэл эрх бүхий байгууллагад мэдээлэхээр заналхийлэх	3	10
7	Хүч хэрэглэх	0	1
8	Заналхийлэх	2	7
9	Бусад	11	35

*Эх сурвалж: Судлаачийн боловсруулснаар*

<sup>10</sup>Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван дөрөвдүгээр зүйл

<sup>11</sup> Судалгаанд оролцогчдын 18 хувь нь албадан хөдөлмөрийн хэлбэр байдаг гэж хариулсан.

<sup>12</sup> Судалгаанд оролцогчдын 11 хувь нь “Ажил олгогч ажилтныг ажлын байр, амьдран суудаг байр, байршилаа орхин явахаас сэргийлж, өөрсдийн хязгаарлалт, хамгаалалт тогтоодог” гэж үзсэн байна.

Мөн худалдаа үйлчилгээний салбарт томоохон сүлжээ дэлгүүрүүдэд цалин хөлс, өрөөр барьцаалах тохиолдол байдаг байна<sup>13</sup>.

ААНБ-ын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж буй баримт бичигт хийсэн шинжилгээнээс үзэхэд зарим ААНБ-ын хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан өөрийн боловсролын байдлыг гэрчлэх бичиг баримт, мэргэжлийн үнэмлэх зэргийг ажил олгогчид заавал хадгалуулах тухай тусгайлан заалт оруулсан тохиолдол цөөнгүй байна.

**Ажлын байрны дарамт.** Жижиг дунд үйлдвэрийн салбарт ажлын байрны дарамт дараах хэлбэрүүдээр илэрдэг байна.

*Хүснэгт 2. Ажлын байрны дарамтын хэлбэрүүд*

	Хувь	Тоо
Хийсэн ажлыг үндэслэлгүйгээр шүүмжлэх, загнах	12.2	193
Хэл үгээр доромжлох, хараах	11.0	174
Албан бусаар илүү цагаар ажиллуулах	9.6	152
Ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх	7.3	115
Эрхэлсэн ажил, албан тушаалаар ялгаварлаж харьцах	5.5	87
Боловсрол, нийгмийн гарал байдлаар ялгаварлах	2.5	39
Биеийн гадаад төрх, эрүүл мэндийн байдлаар ялгаварлах	2.3	36
Бие махбодид халдах (цохих, түлхэх, өшиглөх гэх мэт)	0.7	11
Ажлын байрны бэлгийн дарамт үзүүлэх	0.4	7
Бусад	1	17
Ажлын байрны дарамтын хэлбэрийг нэрлэсэн тохиолдол давхардсан тоогоор		<b>831</b>
<b>Нийт судалгаанд оролцогчдын тоо</b>	<b>1057</b>	

*Эх сурвалж: Судлаачийн боловсруулснаар*

Судалгаагаар байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байрны дарамт үзүүлдэг байдал 25 хувьтай илэрсэн юм.

<sup>13</sup> Ялангуяа томоохон сүлжээ дэлгүүрүүд бараа дутах, муудсанаас болж устгалд оруулах зэрэгт ажилтнаар төлүүлдэг, үүнээс болж их хэмжээний өр үүсэж, энэ өрөө дараагийн цалингаар дарахаар ажилласаар байгаад дахин нэмж өрөнд орох тохиолдол байдаг байна.

Хүснэгт 3. Удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байрны дарамт

№	Хариултууд	Танд байгууллагын удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан уу?				Нийт	
		Худалдаа, үйлчилгээний салбар		Ноос ноолуурын салбар			
		Хувь	Тоо	Хувь	Тоо	Хувь	Тоо
1	Тийм	25.6	279	23.9	117	25.1	396
3	Үгүй	68.1	741	68.9	337	68.4	1078
6	Хариулаагүй	6.3	68	7.2	35	6.5	103
	Нийт дүн	100	1089	100	488	100.0	1577

**Эх сурвалж:** Судлаачийн боловсруулснаар

Удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байрны дарамт ямар хэлбэрээр илэрдэг талаар тодруулахад тохиолдлууд нэмэгдэж байгаа нь сонирхол татаж байв. Өөрөөр хэлбэл удирдлагын дарамтад өртсөн гэж үзэж байгаа 396 ажилтан давхардсан тоогоор 831 тохиолдлыг тэмдэглэсэн байгаа нь бага үзүүлэлт биш юм.

Хүйсээр авч үзвэл эмэгтэйчүүдийн 28.3 хувь, эрэгтэйчүүдийн 23.5 хувь нь удирдлагын зүгээс ажлын байрны дарамт үзүүлдэг тохиолдол гарч байсан гэж хариулжээ.

Үүнээс үзэхэд “Удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байрны дарамт” бодитой оршин байгаа төдийгүй, хүйсийн хувьд эмэгтэйчүүд, насны хувьд 18-30 насны залуучууд, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд илүүтэй өртдөг байна<sup>14</sup>.

Удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байрны дарамтын дийлэнх нь хэл амаар доромжлох, харааж загнах, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй өөр ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх хэлбэрээр илэрч байна. Харин удирдлагын зүгээс үзүүлдэг ажлын байрны дарамт, шахалтад судалгаанд оролцогчид утсаар дарамтлах, зохисгүйгээр ширтэх гөлрөх, үйлчлүүлэгчийн дэргэд доромжлох зэрэг тохиолдлыг нэмж нэрлэсэн

<sup>14</sup> *Насны байдлаар* авч үзвэл дээрх 394 хүний 55.3 хувь нь 18-30 насны, 38.8 хувь нь 31-50 насныхан байна. Нийт оролцогчдын 52.8 хувийг 18-30 насныхан эзэлж байх бөгөөд тэд “удирдлагын зүгээс ажлын байрны дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан” гэж үзсэн оролцогчдын 55.3 хувийг нь эзэлж байгаа нь түүвэр олонлогоосоо 2.8 пунктээр өндөр байна. Судалгаанд оролцсон 85 хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний 31.5 хувь нь “удирдлагын зүгээс ажлын байран дахь дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан” гэж хариулсан байна. Эмэгтэй ажилтнуудын энэхүү хариулт эрэгтэйчүүдийнхээс 4.8 пунктээр өндөр байх бөгөөд “Тийм” гэж хариулсан 396 оролцогчийн хүйсийн байдлыг нийт судалгаанд оролцогчдын хүйсийн байдалтай харьцуулахад эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь өндөр байна. Өөрөөр хэлбэл нийт судалгаанд оролцогчдын 73 хувь нь эмэгтэй, 27 хувь нь эрэгтэй байхад “удирдлагын зүгээс ажлын байрны дарамт үзүүлэх тохиолдол гарч байсан” гэж хариулсан оролцогчдын 75.9 хувь нь эмэгтэй, 24.1 хувь нь эрэгтэй байгаа нь түүвэр олонлогтой нь харьцуулахад даруй 2.9 хувиар өндөр байлаа.

байна. Түүнчлэн хамт ажиллагсад доод албан тушаалтны зүгээс ажлын байрны дарамт үзүүлэх тохиолдол байдаг гэжээ.

**Судалгаанаас үзэхэд зарим төрлийн дарамт шахалтын давтамж өндөр байгаа ч ажилтнууд үүнийг ажлын байрны дарамт гэж таньж мэдэх ойлголт мэдлэг хангалтгүй байна. Иймээс хайхрахаа больж, дасал болох хандлагатай байна.** (Судалгааны үед ярилцлагад оролцогчид “захирал байнга л хашгирч байдаг шүү дээ” гэх зэргээр хариулт өгөх нь түгээмэл байв).

Тухайлбал ажилтнуудын 33 хувь нь “ажлын байрны тодорхойлолтод зааснаас өөр ажил үүрэг гүйцэтгэдэг” байх бөгөөд энэ нь байнгын, тодорхой давтамжтай, эсвэл тогтмол илэрдэг тухай ярилцлагын судалгаанд оролцогчид илэрхийлж байв. Гэсэн хэдий ч энэ байдлыг “ажлын байрны дарамт” гэж судалгаанд оролцогчдын 7.3 хувь нь л үзэж байна.

Түүнчлэн ажлын байрны дарамтад өртсөн талаараа дээд шатны байгууллага, албан тушаалтан болон бусад холбогдох байгууллагад хандаж гомдол гаргах тохиолдол маш бага байгаа нь хөдөлмөрлөх эрх зөрчигдөх нэг үндэслэл болдог байна. Ажлын байрны дарамт, шахалтад өртсөн гэх (судалгаанд оролцогчдын 25.1 хувь) ажилтнуудаас 7 хувь нь л энэ тухайгаа дээд шатны байгууллага, албан тушаалтан болон бусад холбогдох байгууллагад хандаж гомдол гаргаж байжээ.

**Ялгаварлан гадуурхалт.** Ажил олгогчид болон ажилтнуудын дунд хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлан гадуурхалт байдаггүй гэсэн ойлголт баттай оршдог ч судалгаагаар 3-4 хувьтай илэрч байна<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Тухайлбал Хөдөлмөрийн харилцаанд үндэс угсаа, арьсны өнгө, нас, эрэгтэй эмэгтэй, нийгмийн гарал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, боловсрол, шашин шүтлэг, үзэл бодлоор нь ялгаварлах, хязгаарлах, давуу байдал олгох зэрэг үйлдэл гарч байсан уу? гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчид 3.1 хувь нь тийм, 76.7 хувь нь үгүй 10.5 хувь нь заримдаа гэж хариулсан байна.

Түүнчлэн “Танай байгууллагад ажилтан ажлын байрны ялгаварлан гадуурхалт, дарамт шахалтад өртдөг үү? гэсэн асуултад 4.7 хувь нь тийм, 37.1 хувь нь үгүй, 44.4 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариулт өгсөн байна.

Хүснэгт 4. Хөдөлмөрийн харилцаан дахь ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрүүд

Тийм гэсэн хариултыг харуулав.	Нийт	
	Ажилтныг ажилд авах	18.6
Ажлын байрны орчин нөхцөлтэй холбоотой гаргаж байгаа шийдвэрт	7.9	125
Ажилтны цалин хөлстэй холбоотой гаргаж байгаа шийдвэрт	4.6	72
Ажилтан албан тушаал дэвших, мэргэжил дээшлүүлэхэд	7.4	117
Ажилтныг ажлаас халах, тэтгэвэрт гаргах шийдвэрт	6.0	95

*Эх сурвалж: Судлаачийн боловсруулснаар*

Эдгээр ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэрээс ажил олгогчийн ямар шийдвэрт аль хэлбэр нь илүүтэй илэрч байгааг дараах хүснэгтээс харж болно.

Хүснэгт 5. Ялгаварлан гадуурхалт ба ажил олгогчийн шийдвэр

	Ажилтныг ажилд авах		Ажлын байрны орчин нөхцөлтэй холбоотой гаргаж байгаа шийдвэрт		Ажилтны цалин хөлстэй холбоотой гаргаж байгаа шийдвэрт		Ажилтан албан тушаал дэвших, мэргэжил дээшлүүлэхэд		Ажилтныг ажлаас халах, тэтгэвэрт гаргах шийдвэрт	
	1.8	29	0.9	14	0.9	14	1.1	18	0.3	5
Арьс өнгө, гарал угсаа	1.8	29	0.9	14	0.9	14	1.1	18	0.3	5
Шашин шүтлэг	0.6	10	0.3	4	0.4	7	0.1	2	0.0	0
Улс төрийн үзэл бодол	0.8	12	0.7	11	0.7	11	0.8	12	0.5	8
Жендэр/ жирэмсэн байх/	8.0	126	3.4	53	1.6	25	1.9	30	1.5	24
Хөгжлийн бэрхшээл	4.1	64	1.9	30	0.8	12	1.0	15	0.8	12
ХДХВ/ДОХ-той эсэх	3.7	59	1.1	17	0.4	7	0.5	8	0.4	6
Бэлгийн чиг баримжаа	0.8	12	0.4	7	0.2	3	0.3	5	0.2	3
Нас	12.2	193	4.3	68	1.3	20	4.9	78	4.8	76
Нийт		505		204		99		168		134
										976

*Эх сурвалж: Судлаачийн боловсруулснаар*

Гэхдээ ажилтныг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх, ажлаас халах, тэтгэвэрт гаргах, мэргэжил дээшлүүлэх, ажлын байрны орчин нөхцөл, цалин хөлстэй холбоотой шийдвэр гаргахад ялгаварлан гадуурхалтын хэлбэр илэрдэг үү гэж тодруулан асуухад “тийм” гэсэн хариулт 4.6-18.6

хувь болж нэмэгдсэн байгаа нь жижиг дунд үйлдвэрийн салбарт энэ байдал бодитой оршин байгааг харуулж байна.

Үүнээс үзэхэд ажил олгогчийн шийдвэрийн хувьд ажилтныг ажилд авахад ялгаварлан гадуурхалт илүүтэй тохиолддог байх бөгөөд үүнд насаар (12 хувь) болон хүйсээр (8 хувь) ялгаварлах байдал хамгийн өндөр хувьтай байна.

Түүнчлэн нээлттэй асуулт болон бүлгийн ярилцлагын үеэр шинэ, хуучнаар ялгаварлан гадуурхах тохиолдол гардаг тухай судалгаанд оролцогчид тэмдэглэсэн байна.

**Ажлын байрны бэлгийн дарамт.** Ажлын байрны бэлгийн дарамтын талаар мэдээлэл, албан ёсны тоо баримт харьцангуй бага байдаг. Энэ асуудлаар гомдол гаргасан, шалгалт хийсэн тухай материал, дүгнэлт мэргэжлийн хяналтын байцаагч нарт 2017 онд гэхэд албан ёсоор байхгүй байсан.

Гэсэн ч ажлын байрны бэлгийн дарамт далд хэлбэртэй оршин байх магадлалтай байна. Энэ тухай ажилтантай хийсэн ганцаарчилсан ярилцлага болон экспертийн ярилцлагаас харж болно.

Шинжилгээнд авсан 12 ААНБ-ын хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байрны бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэх талаар заавар, аргачлал байхгүй байна. Иймд Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд заасан<sup>16</sup> ажил олгогч “Хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, гарсан гомдлыг барагдуулах хэм хэмжээг тусгах” заалт хэрэгжихгүй байна гэж үзэж болохоор байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар ХЭҮК-т хандсан гомдлын тоо бусад гомдолтой харьцуулахад харьцангуй бага байдаг байна<sup>17</sup>. ХЭҮК жилд дунджаар 600-710 гомдол хүлээн авч шийдвэрлэдэг бөгөөд сүүлийн 3 жилийн байдлаар ажлын байрны бэлгийн дарамтын асуудлаар нийт 21 гомдол хүлээн авч шийдвэрлэсэн байна<sup>18</sup>.

Энэ нь ийм төрлийн зөрчил илэрдэггүй, нуугдмал байдаг, энэ талаар иргэд, олон нийтийн мэдлэг хангалтгүй байгаатай холбоотой гэж үзэж болохоор байна.

---

<sup>16</sup> Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.4.1 дэх хэсэг

<sup>17</sup> ХЭҮК жилд дунджаар 600-710 гомдол хүлээн авч шийдвэрлэдэг

<sup>18</sup> ХЭҮК-ийн 2015-2017 онд шийдвэрлэсэн өргөдөл гомдлын тоо мэдээнээс

## ДУГНЭЛТ

### 1. Жижиг дунд үйлдвэрийн салбарт ажлын байрны дарамтын хэлбэрүүд бодитой илэрч байна.

Удирдлагын зүгээс ажлын байрны дарамт шахалт үзүүлэх тохиолдол 25 хувьтай илэрч байгаа нь бага хувь биш юм.

Удирдлагын харилцаанд болон ажлын байрны нөхцөл, цалин хөлс, олговор, эмэгтэй хүний хөдөлмөртэй холбоотой удирдлагын шийдвэрүүдэд “Ажлын байрны дахь дарамт” илүүтэй илэрч байгаа бөгөөд нас, хүйсээр ялгаварлан гадуурхах элементийг давхар агуулж байна.

Ажлын байрны бэлгийн дарамтын хэлбэр бага хувьтай илэрсэн ч нуугдмал байх магадлалтай байна.

### 2. Хөдөлмөрлөх эрхийн талаарх ажилтнуудын мэдлэг ойлголт хангалтгүй байна.

Хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан олон улсын гэрээ, конвенц, үндэсний хууль тогтоомжийн талаарх ажилтнуудын мэдлэг, ойлголт хангалтгүй байна.

Энэ салбарт хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт доогуур үзүүлэлттэй байгаа нь ажилтан, ажил олгогчийн хүний эрх, хөдөлмөрлөх эрхийн мэдлэг, хандлагатай шууд хамааралтай байна.

### 3. Хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн судалгаа, шинжилгээг өргөжүүлэх шаардлагатай байна.

Цаашид үйл ажиллагааны салбаруудаар түүнчлэн томоохон ААНБ-ыг дагнан судалж дүнг нэгтгэх, хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн чиглэлээр ажил олгогч, үйлдвэрчний байгууллага, ажилтнуудад чиглэсэн зөвлөмж хөтөлбөр боловсруулах шаардлага байна. Ялангуяа сүлжээ дэлгүүр, зочид буудлын үйлчилгээ эрхлэгч ААНБ болон албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд дагнасан судалгаа шинжилгээ хүлээгдсээр байна.

Энэ хүрээнд Мэргэжлийн хяналтын газар, МҮЭХ, МАОЭНХ-ноос гаргасан судалгааны мэдээ, тоо баримт, тайланд шинжилгээ хийж судалгааны эргэлтэнд оруулах, цаашлаад улс орнуудын хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилтийн сайн туршлагаас судлах, Монгол Улсад хэрэгжүүлэх боломжийг тодорхойлох шаардлага байна.

#### Цаашид хэрэгжүүлэх болох арга хэмжээний санал:

1. Жижиг, дунд үйлдвэр эрхлэгч ААНБ-ын хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулж байгаа дүрэм журамд шинжилгээ хийх, зөвлөн туслах үйлчилгээг бодлогоор дэмжин хөгжүүлэх, удирдлагуудын хууль эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх, хандлагыг өөрчлөх, чадавхижуулах
2. ААНБ-д Хүний эрхэд нөлөөлөх байдлын үнэлгээ хийдэг болох. ААНБ-ын бизнесийн үйл ажиллагааны мөн чанар, бизнес эрхлэх нөхцөл байдал нь хүний эрхийг зөрчих томоохон эрсдэл дагуулахуйц байх

- тохиолдолд хүний эрхийн хэрэгжилтийг дүгнэх шалгалтыг мэргэжлийн хяналтын байгууллагаас ХЭҮК-той хамтран хэрэгжүүлдэг байх
3. Бизнесийн байгууллагууд олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүний эрхийг хүндлэх, дээдлэхэд чиглэсэн бүхий л арга замыг эрэлхийлдэг соёлыг бий болгох, хүний эрхийн бодит болон үүсч болох сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чиглэсэн арга хэмжээ хэрэгжүүлэх
  4. Ажлын байрны дарамт, албадан хөдөлмөр, ялгаварлан гадуурхалтын эсрэг:
    - a. МҮЭХ, МАОЭХ Засгийн газар, ХЭҮК болон ТББ-уудтай хамтран албадан хөдөлмөр, ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалтын олон төрөл, ялангуяа эмэгтэйчүүд, залуучуудтай холбогдох төрөл, хэв шинжийг таньж мэдэх, тэдгээрийн үзүүлэх нөлөөллийг ойлгуулах ажилтан, ажил олгогчдод зориулсан сургалтыг үе шаттай зохион байгуулах
    - b. “Ажлын байрны дарамт” гэдэг ойлголтыг тодруулан нэг мөр болгох, гарын авлага, сургалтын материалуудыг бэлтгэж, ААНБ-дад тусгай хөтөлбөр, хувиараар нэгдсэн байдлаар зохион байгуулах
    - c. МАОЭНХ-оос ажлын байран дахь дарамтын талаар баримтлах бодлого стандарт батлуулах,
    - d. Иймд ажлын байрны дарамтын хэлбэрүүд, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх талаар ажил олгогчийн үүргийг байгууллагын хөдөлмөрийн дотоод журам, ажил олгогчийн ажлын байрны тодорхойлолтод тусган хэрэгжүүлэх ажлыг тогтмол зохион байгуулах,
  5. Хөдөлмөрийн хүрээний хяналтын тогтолцооны үзэл баримтлал, хандлагыг хүний эрхийн суурь зарчим, хэм хэмжээтэй нийцүүлэн уялдуулан өөрчлөх,
  6. Хөдөлмөрийн хуульд дараах чиглэлээр бодитой өөрчлөлт оруулах шаардлагатай байна. Үүнд:
    - a. Хөдөлмөрлөх эрхийг хамгаалах олон улсын сайн туршлагыг судалж, хяналтын хүрээний зарим чиг үүргүүдийг мэргэжлийн холбоодод шилжүүлэх боломжийг судалж, хуульд тусгах, хяналт мониторинг хийх эрхийг хуулиар баталгаажуулах;
    - b. Улс орнуудын хэрэгжүүлж буй сайн туршлагуудаас жишээлбэл “Public Protector of Rights” гэх мэт иргэдийн нийгэм, эдийн засгийн суурь эрхүүдийг хамгаалах байгууллага<sup>19</sup> байгуулах, тэд шүүхэд нэхэмжлэл гаргах эрхтэй байх хууль эрх зүйн орчныг бүрдүлэх

---

<sup>19</sup>[http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/anti-corruption-report/docs/2014\\_acr\\_czech\\_republic\\_chapter\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/anti-corruption-report/docs/2014_acr_czech_republic_chapter_en.pdf)

- с. ААНБ-ын дотоод хяналтын тогтолцоонд өөрчлөлт оруулах. Тухайлбал ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх, захиргааны хяналтыг хэрэгжүүлэх чиглэлээр ажил олгогчийн талд үйлчилдэг хяналтын журмыг ажилтны эрх ашиг зөрчигдөж байгаа эсэх, хөдөлмөрийн харилцааны хүний эрхийн суурь зарчим хэм хэмжээ, эрхийн хэрэгжилтэнд хяналт тавьдаг болгож өөрчлөх;
- d. Ажилтны нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлөхгүй байх зэрэг зөрчилд захиргааны хариуцлага тооцдог болгохоор хуульд тусгах;
- e. Иргэний хувийн бичиг баримтыг барьцаалахыг хориглох заалтыг шинээр оруулах
- f. Ажлын байрны дарамт, бэлгийн дарамтаас урьдчилан сэргийлэх, ажлын байрны бэлгийн дарамтад орсон хохирогчийн гомдлыг шийдвэрлэх талаар нэмэлт өөрчлөлт оруулах;

Монгол Улсад хөдөлмөрлөх эрхийн хэрэгжилт хувийн хэвшлийн байгууллагууд, жижиг дунд үйлдвэр, албан бус салбарт ийнхүү анхаарал татсан асуудлын нэг болж, шийдлээ хүлээж байна.

## НОМ ЗҮЙ

ОУХБ-ын Конвенц

[1] Эвлэлдэн нэгдэх эрх чөлөө болон байгууллага байгуулах эрхийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 87 дугаар конвенц;

[2] Зохион байгуулах, хамтын хэлэлцээ хийх эрхийн тухай ОУХБ-ын 98 дугаар конвенц;

[3] Албадан хөдөлмөрийн тухай ОУХБ-ын 29 дүгээр конвенц;

[4] Албадан хөдөлмөрийг устгах тухай ОУХБ-ын 105 дугаар конвенц;

[5] Хөдөлмөрийн насны доод хязгаарын тухай ОУХБ-ын 138 дугаар конвенц;

[6] Хүүхдийн хөдөлмөрийн тэвчишгүй хэлбэрийн тухай ОУХБ-ын 182 дугаар конвенц;

[7] Тэгш шан хөлс олгох тухай ОУХБ-ын 100 дугаар конвенц;

[8] Алагчлахгүй байх (ажил, мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай ОУХБ-ын 111 дүгээр конвенц

Үндэсний хууль тогтоомж

[9] Монгол Улсын Үндсэн хууль

[10] Үйлдвэрчний Эвлэлүүдийн эрхийн тухай БНМАУ-ын хууль

[11] Төрийн бус байгууллагын тухай хууль

[12] Цагдаагийн албаны тухай хууль

[13] Цэргийн албан хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль

[14] Хөдөлмөрийн тухай хуулийн

[15] Зөрчлийн тухай хуулийн

[16] Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль

[17] Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2017)

[18] Эрүүгийн хууль

[19] Монгол Улсын Батлан хамгаалах тухай хууль

[20] Жижиг дунд үйлдвэрийн тухай хууль

[21] Засгийн газрын 2011 оны 311 дүгээр тогтоол

[22] Засгийн газрын 1999 оны 122 дугаар тогтоол

Ном зохиол, судалгаа

- [23] Хөдөлмөрийн маргааны шинжилгээ. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн яам, УБ. 2015 он.
- [24] Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн дэргэдэх Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгаа болон тус хүрээлэнгийн 2016 он.
- [25] Монгол дахь хүний эрх,эрх чөлөөний байдлын талаарх 16 дахь итлгэл. Монгол Улсын ХЭҮК, УБ. 2017 он.
- [26] Хамтын гэрээ, хамтын гэрээ хэлэлцээрийн төлөв байдлын судалгаа”. Хөдөлмөрийн судалгааны институт, УБ. 2015 он.
- [27] Бизнес ба хүний эрхийн чиглэлээр баримтлах зарчим. НҮБ, НҮБ-ын Хүний эрхийн дээд комиссын газар. Женев. 2011
- [28] Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал. Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн, УБ. 2014 он.
- [29] Монгол Улс; “Аж ахуй эрхлэлт дэх албан бус хэвшлийг албан хэвшилд шилжүүлэх нь: өнөөгийн байдал, дүгнэлт, сорилт, шинэчлэлийн бодлогын зөвлөмж (чиглэл)” ОУХБ
- [30] Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо, Эдийн засгийн бодлого, өрсөлдөх чадварын судалгааны төвийн хамтарсан судалгаа, УБ. 2015 он.
- [31] Тоглоомын дүрэм: Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ/Олонулсын хөдөлмөрийн товчоо. Женев: ОУХБ, гурав дахь хэвлэл, УБ. 2014 он.
- [32] Албадан хөдөлмөр. Монгол Улсын бодлогын хураангуй. ОУХБ, УБ. 2016 он  
“Монгол Улс дахь ялтны хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал: Практик судалгаа”. ОУХБ, ХЭҮК, УБ. 2016 он
- [33] Монгол Улс: Хөдөлмөрийн зах зээл дэх жендэрийн тэгш бус байдал, бодлогын зөвлөмж. Дэлхийн Банк, УБ. 2013 он.
- [34] Монгол Улс дахь жендэрийн эрх тэгш байдал: Нөхцөл байдлын товч үнэлгээ, баримт бичгийн судалгаа. Швейцарийн Хөгжлийн Агентлаг, IRIM судалгааны хүрээлэн, УБ. 2015 он
- [35] Эмэгтэй ажиллагчдын эрх ба жендэрийн тэгш байдлын лавлах. ОУХБ, УБ. 2011 он
- [36] ХЭҮК-ийн 2015-2017 онд шийдвэрлэсэн өргөдөл гомдлын тоо мэдээнээс
- [37] “Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хуулийн хэрэгжилт”. МУИС, УБ. 2016 он  
Цахим эх сурвалж:
- [38] [http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS\\_370176/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS_370176/lang-en/index.htm)
- [39] <http://www.nso.mn/content/1500>
- [40] [http://www.lawstuff.org.au/wa\\_law/topics/bullying/workplace-bullying](http://www.lawstuff.org.au/wa_law/topics/bullying/workplace-bullying)
- [41] [http://www.lawstuff.org.au/nt\\_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis](http://www.lawstuff.org.au/nt_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis)
- [42] [http://www.lawstuff.org.au/nt\\_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis](http://www.lawstuff.org.au/nt_law/topics/bullying/workplace-bullying#whatis)
- [43] [http://www.ndaatgal.mn/tailan/file/Web\\_medee\\_2017.04.pdf](http://www.ndaatgal.mn/tailan/file/Web_medee_2017.04.pdf)
- [44] <http://www.nso.mn/content/1500>
- [45] [http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/anti-corruption-report/docs/2014\\_acr\\_czech\\_republic\\_chapter\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/anti-corruption-report/docs/2014_acr_czech_republic_chapter_en.pdf)