

ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ГҮЙЦЭТГЭХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХАРУУЛ ХАМГААЛАЛТЫН АЛБА ХААГЧДЫН ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Г.Хосбаяр

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн
Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн
удирдлага, стратегийн
профессорын багийн дэд
профессор, хууль зүйн магистр,
хошууч

Товч агуулга: Илтгэлд шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын харуул хамгаалалтын алба хаагчдад тулгамдсан асуудал, хууль, эрх актын хэрэгжилт, өнөөгийн байдал, цаашид анхаарах асуудлын талаар судлаачийн байр суурийг илэрхийлсэн.

Түлхүүр үг: Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, хорих байгууллага, шийдвэр гүйцэтгэх алба, харуул хамгаалалтын алба хаагч, тулгамдсан асуудал, хэрэгцээ шаардлага, анхаарах асуудал.

Оршил

Эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд олон улсын эрх зүйн нийтлэг зарчим, хэм хэмжээнд нийцүүлэн хүний эрх, эрх чөлөөг шинэ агуулгаар “бодит зүйл-хэрэглээ” болгон үндэсний хууль тогтоомжид бэхжүүлэн хэрэгжих нөхцөл, баталгааг төр бүрдүүлэн ажиллах үүргийг төр болон гүйцэтгэх засаглалын байгууллага хүлээдэг.

Нийгмийн эдгээр зорилго, зорилт, өөрчлөн байгуулалттай уялдуулан түүнийг хэрэгжүүлэх гол субъект болон төрийн байгууллага, алба хаагчдын үүрэг, хариуцлага, ёс зүй, хандлага, мэдлэг боловсрол, ур чадварт тавигдах нийтлэг шаардлага мөн адил шинэчлэгдэх болсон бөгөөд иргэдийн сурч боловсрох³⁰, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох³¹ эрхийн асуудал тодорхой анхаарлыг татдаг.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага нь иргэн, захиргаа, зөрчлийн болон эрүүгийн хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэх төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий төрийн

³⁰ “Монгол Улсын иргэн... сурч боловсрох эрхтэй. Төрөөс бүх нийтийн ерөнхий боловсролыг төлбөргүй олгоно. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.7., Төрийн мэдээлэл, Уб хот. 1992 он, №1.

³¹ “Монгол Улсын иргэн... ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах... эрхтэй. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.4., Төрийн мэдээлэл, Уб хот. 1992 он, №1.

цэргийн байгууллага бөгөөд энэ байгууллагын ажлын явц үр дүн нь төрийг үнэлэх иргэдийн гол үнэлгээ болдог.

Иймд Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчдын ажлын үр дүн нь тэдний мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын түвшингээс шалтгаалах боловч нийгэм, эдийн засгийн чадавхи, ажиллах орчин нөхцөл, удирдах албан тушаалтны манлайлал, харьцаа хандлагаас шууд хамааралтай болох нь энэхүү судалгааны ажлын үр дүнгээс харагдаж байна.

Судалгааны ажлын үндэслэл:

Монгол Улсад эрх зүйн шинэчлэл хийгдэж буй өнөө үед эрүүгийн болон иргэн, захиргаа, зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, хандлага бүхий мэргэшсэн, тогтвортой ажиллах хүний нөөцийг бүрдүүлэх, давтан сургах, тэдэнд тулгарч буй хүндрэл, саад бэрхшээлийг танин мэдэх, илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх талаар судалгаа, шинжилгээний үндэслэлтэй бодлогын баримт бичиг боловсруулах хэрэгцээ шаардлага нэмэгдсээр байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад ажиллаж байгаа алба хаагчдын 53,8% нь офицерийн бүрэлдэхүүнд, 46.2% нь ахлагчийн бүрэлдэхүүнд, үүнээс 35.3% нь харуул хамгаалалтын чиг үүрэг бүхий алба хаагч үүрэг гүйцэтгэж байна.

Сүүлийн жилүүдэд ШШГБ-ын харуул хамгаалалтын алба хаагчдын ажлаас гарах, шилжилт хөдөлгөөн ихсэж, тогтвор суурьшилтай ажиллахгүй байх зэрэг сөрөг нөхцөл байдал гарах болсон нь хорих байгууллагын аюулгүй байдалд, хэвийн үйл ажиллагаа ихээхэн хүндрэл учруулах болсон. Энэ нь ялангуяа хорих байгууллагад шинээр томилогдон ажиллаж буй ХХАХ ахлагч бүрэлдэхүүний дунд түгээмэл гарах болсон нь Хорих байгууллагын харуул хамгаалалт, аюулгүй байдлын чиглэлээр үүрэг гүйцэтгэдэг бие бүрэлдэхүүний хүний нөөцийн хомсдол үүсээд байна.

Шинжлэх ухааны судалгаа бол ямагт дотоод тогтвортой, эмх цэгцтэй тогтолцоог нөхцөлдүүлж буй шалтгааныг нээн илрүүлж мэдлэг болгон хувиргаад түүнийгээ үйл ажиллагааны удирдлага, журам болгон ашиглах нь амжилт, хөгжилд хөтлөх их хүч гэдэг байр суурийг баримталдаг³².

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын харьяа хорих анги, цагдан хорих төв, байрны харуул хамгаалалтын алба хаагчдын ажил үүргээ хэвийн гүйцэтгэх орчин нөхцөл, хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох, тэдэнд тулгарч буй хүндрэл, бэрхшээлийг илрүүлэх, албандаа хандах хандлага,

³² Конрад-Аденауер сан. Сайн засаглал: Орчин үеийн төрийн захиргаа. Уб., 2023. 8 дахь тал.

ажиллах урам зоригт нөлөөлөх хүчин зүйлсийг судалж, судалгааны ажлын үр дүнд тулгуурласан санал, зөвлөмжийг боловсруулах ач холбогдолтой.

Судалгааны ажлын зорилго, зорилт:

Хорих байгууллагын алба хаагчдын албан үүргээ гүйцэтгэхэд сөргөөр нөлөөлж буй шалтгаан нөхцөл, нөлөөлөх хүчин зүйлс, түүнээс урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны өнөөгийн байдлыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй судалгааны арга зүйг ашиглаж нээн илрүүлэх, судалгааны ажлын үр дүнд суурилсан стратеги бодлого, үйл ажиллагааны чиглэлийг тодорхойлох явдал юм.

Судалгааны ажлын арга зүй, боловсруулалт:

Энэхүү судалгаанд социлогийн судалгааны арга, чанарын судалгааны болон ганцаарчилсан ярилцлагын аргуудыг ашиглан зохион байгуулсан. Асуумж судалгаанд зориулан хаалттай, нээлттэй асуулт бүхий 2 төрлийн асуумжийг боловсруулсан.

Судалгаанд анхдагч эх үүсвэр, өгөгдлийн учир шалтгааны холбоо болон харилцан хамаарал, хөндлөнгийн ба тохиолдлын хувьсагчид, олон хүчин зүйл, хамаарал, замын шинжилгээ, нөхцөл байдлыг SMART-PLS 3.3.5 программ чанарын судалгааны арга зүйн боловсруулалт хийн үр дүнг гаргасан.

Судалгааны үндсэн хэсэг

Өнөө үед байгууллагын хөгжлийг тодорхойлогч гол хүчин зүйл нь мэдлэг, ур чадвар, хандлага бүхий хүний нөөцтэй байх явдлаар илэрч байна. Байгууллагын алсын хараа, зорилго, зорилто, үнэт зүйлсэд хүний нөөцийг бүрдүүлэх, дахин хуваарилах, мөн тухайн ажлын байранд тавигдах нийтлэг хэрэгцээ, шаардлагаас гадна тусгайлсан сургалтуудыг тасралтгүй зохион байгуулах, ажилтныг хөгжүүлэх, урамшуулах зэрэг стратегийн дэд зорилтуудыг хэрхэн хангаж байгаагаас ихээхэн шалтгаалдаг.

Тиймээс байгууллагын хөгжил, менежментийн үр ашгаа нэмэгдүүлэхийн тулд хүний нөөцийн хөгжлийн асуудлыг чухалд авч үзэж, алба хаагчдыг сургах, мэргэшүүлэх, мэдлэг, ур чадварыг дээшлүүлэх, ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулах, нийгэм, эдийн засгийн баталгааг хангах явдал нь чухалд тооцогддог.

Төрийн албаны өөрчлөлт, шинэчлэлийн үйл явцын хүрээнд байгууллагын стратеги зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхийн тулд тухайн цаг үеийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн мэдлэг, ур чадвартай хүний нөөцийг бэлтгэснээр төрийн үйлчилгээг чанартай, шуурхай, ил тод, үр ашигтай байдлыг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой байдаг бол хувь хүн

талаасаа өөрийгөө хөгжүүлэн, ажил үүргээ гүйцэтгэхийн зэрэгцээ хувийн хүсэл, зорилгодоо хүрэх гол арга хэрэгсэл болдог.

Байгууллагын хүний нөөцийн бодлого гэдэг нь энэ асуудал хариуцсан салбар нэгжийн үйл ажиллагааны ерөнхий чиглэл бөгөөд хүн хүчний чадавхийг хадгалах, бэхжүүлэх, хөгжүүлэх болон зах зээлийн байнга хувьсан өөрчлөгдөж буй өөрчлөлтөд тухайн цаг үед нь хариу өгөх чадвартай, мэргэшсэн өндөр бүтээмж бүхий нягт хамт олныг бий болгохын тулд чиглэгдсэн зорилго ба зорилтуудыг боловсруулахад баримтлах зарчим, хэрэгжүүлэх арга хэлбэр хийгээд зохион байгуулалтын механизмуудын нийлбэр цогц юм³³.

Иймд хүний нөөцийн бодлого аливаа байгууллагын ерөнхий бодлогыг нэг хэсэг тул түүний хөгжлийн үзэл баримтлалд нийцэж байх ёстой.

Аливаа байгууллагын сургалтын бодлого, стратеги нь алба хаагчдын сургалтыг ажил үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, туршлага, ур чадварыг тусгай бэлтгэсэн хөтөлбөрийн дагуу олгоход чиглэгддэг. Орчин үед алба хаагчдаа сургах, хөгжүүлэх, мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх асуудал нь тухайн байгууллагын үйл ажиллагааны үндсэн зорилтын нэг бөгөөд хүний нөөцийнхөө мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэхийг эрмэлзэх, суралцах үйл явцыг амжилт, бүтээлээ сайжруулах хэрэгсэл болгон ашиглаж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нь эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн талаар гарсан шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх чиг үүрэг бүхий төрийн цэргийн байгууллага бөгөөд хуулиар хүлээсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд мэдлэг, ур чадвар, дадлага туршлага бүхий бэлтгэгдсэн төрийн албан хаагч нэн чухал шаардлагатай юм³⁴.

Тус байгууллагын үндсэн чиг үүрэг болох шүүхээс гаргасан шийдвэрийг хуулийн хүрээнд гүйцэтгэх нь төрийн үйл ажиллагааны үр дүнг илэрхийлэхээс гадна хүний эрх, эрх чөлөө хангагдах, нийгэмд шударга ёс тогтох эсэх нь хамаардаг.

Энэхүү судалгаанд ШШГЕГ-ын харьяа хотын бүсийн Хорих 401, 405, 407, 409, 421, 427, 441 дүгээр анги, Цагдан хорих 461 дүгээр анги, Баривчлах байр, ШШГЕГ-ын дэргэдэх Сургалтын төв, ХШАБГ-ын Тусгай ажиллагааны төв, Багануур дүүрэг дэх Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх хэлтэс, Хэрэмт цамхаг УТҮГ зэрэг салбар нэгжийн **162** харуул хамгаалалтын албан

³³ Кабинов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М.:ИНФРА-М, 2005, стр91.

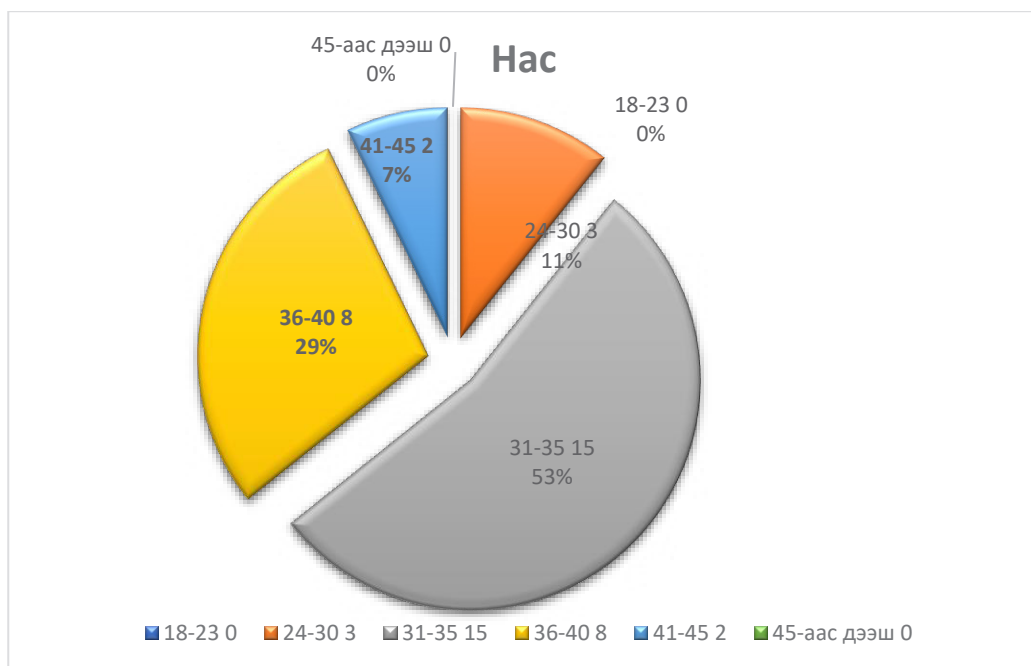
³⁴ “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ хот., 2019 он. 161 дэх тал.

хаагчдаас авсан. Судалгаанд тухайн өдөр үүрэг гүйцэтгэж байсан болон 24 цагийн үүрэг гүйцэтгээд буусан ээлжийн бүрэлдэхүүн хамрагдсан.

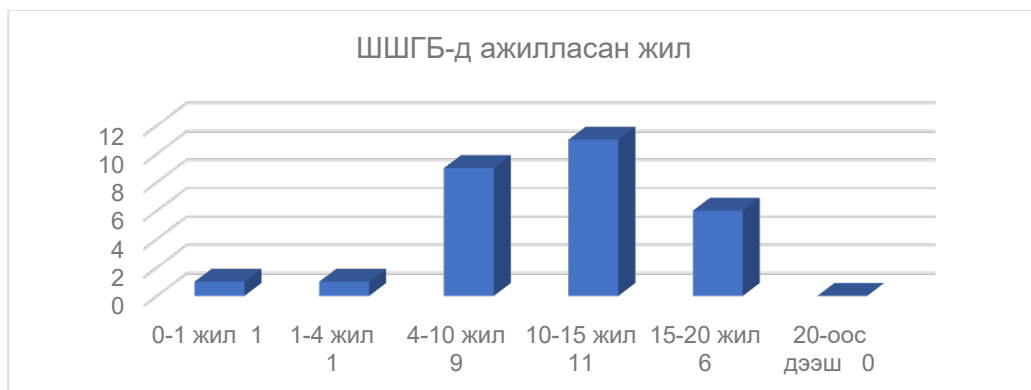
Судалгаанд хамрагдсан нийт ХХАХ-ын тоо, эзлэх хувь (Хүснэгт 1)

№	Хорих анги	Судалгаанд хамрагдсан ХХАХ	
		Бодит тоо	Эзлэх хувь
1	401 дүгээр хаалттай хорих анги-нэгдсэн эмнэлэг	17	10,4
2	405 дугаар хаалттай хорих анги	19	11,7
3	407 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	9	5,5
4	409 дүгээр хаалттай хорих анги	10	6,1
5	421 дүгээр нээлттэй хорих анги	18	11,1
6	427 дугаар нээлттэй, хаалттай хорих анги	19	11,7
7	Хорих 429 дүгээр анги	18	11,1
8	441 дүгээр нээлттэй хорих анги	4	2,4
9	Цагдан хорих 461 дүгээр хаалттай, нээлттэй анги	32	19,7
10	Баривчлах байр	3	1,8
11	Багануур дүүрэг дэх ШШГХ	3	1,8
12	ШШГЕГ-ын дэргэдэх Сургалтын төв	2	1,2
13	ХШАБГ-ын Тусгай ажиллагааны төв	3	1,8
14	Хэрэмт цамхаг УТҮГ	5	3
Нийт		162	100%

Судалгаанд оролцсон нийт **29** офицерын дийлэнх буюу 82% нь 30-40 насны алба хаагчид эзэлж байв. Хүйсийн хувьд 27 эрэгтэй, 2 эмэгтэй алба хаагч хамрагдсан бөгөөд тэдний 11 нь 10-15 жил, 9 алба хаагч 4-10 жил, 6 алба хаагч 15-20 жил, 2 алба хаагч 4 хүртлэх жил ШШГБ-д ажилсан байна. Эрхэлж буй албан тушаалаар нь авч үзвэл ерөнхий жижүүр 15, ээлжийн дарга 6, гадна хамгаалалтын байцаагч 5, бусад ажил албан тушаал эрхэлдэг 3 офицер хамрагджээ. Судалгаанд оролцогчид бүгд дээд боловсролтой, гэр бүлийн хувьд 24 буюу 82,7% нь гэрлэсэн, 5 буюу 11,3% нь гэрлээгүй гэж хариулжээ.



Дүнгээс харахад судалгаанд оролцогчдын дийлэнх буюу 82% нь 30-40 насны алба хаагчид байна

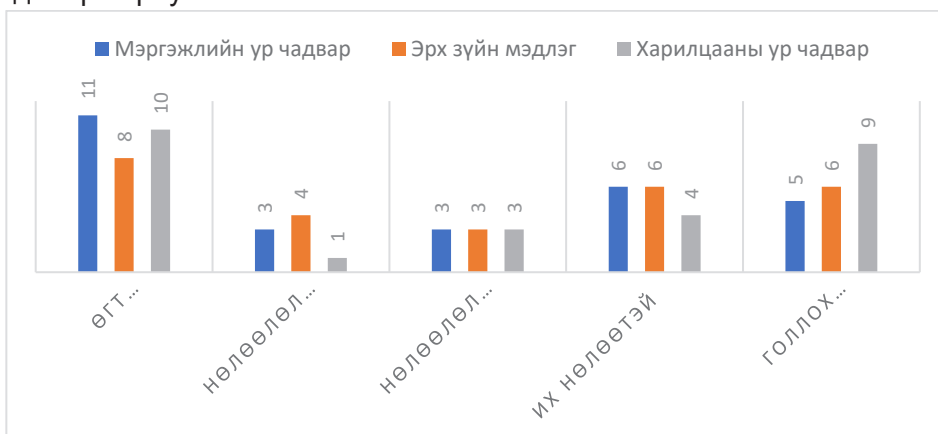


Судалгаанд нийт **133** ахлагч хамрагдсан бөгөөд насны хувьд 18-23 насны 47, 24-30 насны 31, 31-35 насны 21, 36-40 насны 16, 41-45 насны 10, 45-аас дээш насны 4 ахлагч байв. Хүйсийн байдлыг авч үзвэл 108 эрэгтэй, 25 эмэгтэй алба хаагч судалгаанд оролцжээ. Үүнээс ШШГБ-д 1 хүртлэх жил ажилласан 41 ахлагч, 1-4 жил ажилласан 32 ахлагч, 4-10 жил ажилласан 30 ахлагч, 10-15 жил ажилласан 17 ахлагч, 16-20 жил ажилласан 11 ахлагч, 20-с дээш жил ажилласан 1 ахлагч байна. Эдгээр оролцогчдыг эрхэлж буй албан тушаалаар нь ангилвал 120 хамгаалалтын ажилтан, 7 холбоочин, 3 сувилагч, 2 жолооч, 1 хуяглан хүргэлтийн ажилтан байсан.

Судалгаанд оролцсон ахлагчид 69 нь бүрэн дунд, коллеж төгссөн 13, дээд боловсролтой 36, 9 ахлагч тусгай дунд боловсролтой гэж хариулсан бол 6 албан хаагч боловсролын талаарх мэдээллээ бөглөөгүй байна. Гэр бүлтэй 54, гэрлээгүй 58, хамтран амьдрагчтай 17, гэрлэлтээ цуцлуулсан 1 албан хаагч байв.

Судалгаанд оролцсон ахлагч бүрэлдэхүүний дийлэнх нь буюу 103 нь Банк болон банк бус санхүүгийн байгууллагаас ямар нэг хэлбэрийн зээлд хамрагдсан гэж хариулсан бол 30 алба хаагч зээлгүй хэмээн хариулжээ. Мөн 45 алба хаагч түрээсийн байр, хашаа байшинд амьдардаг гэжээ.

Судалгаанд оролцсон офицерууд “Танд ажил үүргээ хэвийн гүйцэтгэхэд ямар асуудал тулгардаг вэ?” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.



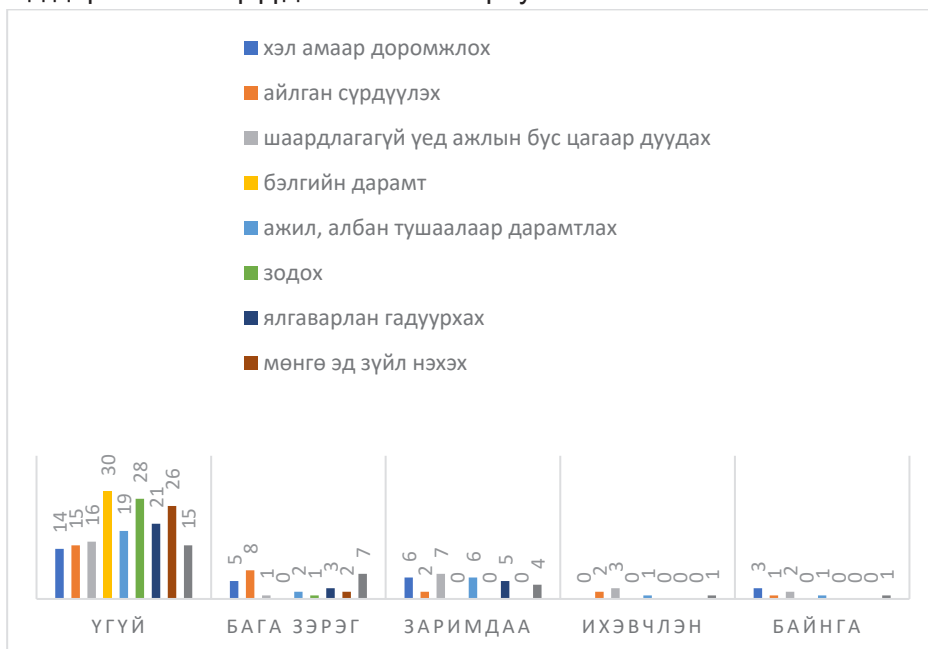
Баганаан графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь.



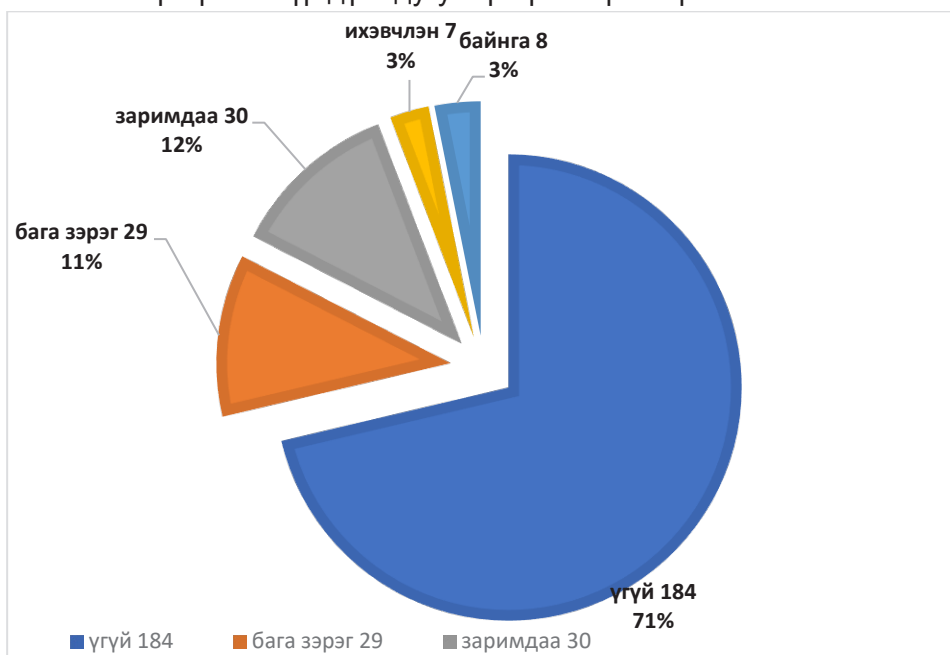
Судалгаанаас харахад алба хаагчдыг албан үүргээ гүйцэтгэхэд харилцааны үр чадвар болон, эрх зүйн мэдлэг ихээхэн нөлөөлдөг болох нь

харагдаж байна. Дээрхээс харвал судалгаанд оролцогчдын 58% нь албан үүргээ гүйцэтгэхэд асуудал тулгардаг гэдгээ илэрхийлжээ.

Харин “Удирдлагын зүгээс дарамт, шахалт байдаг уу?” гэсэн асуултад дараах хэлбэрүүдээс сонгож хариулсан байна.

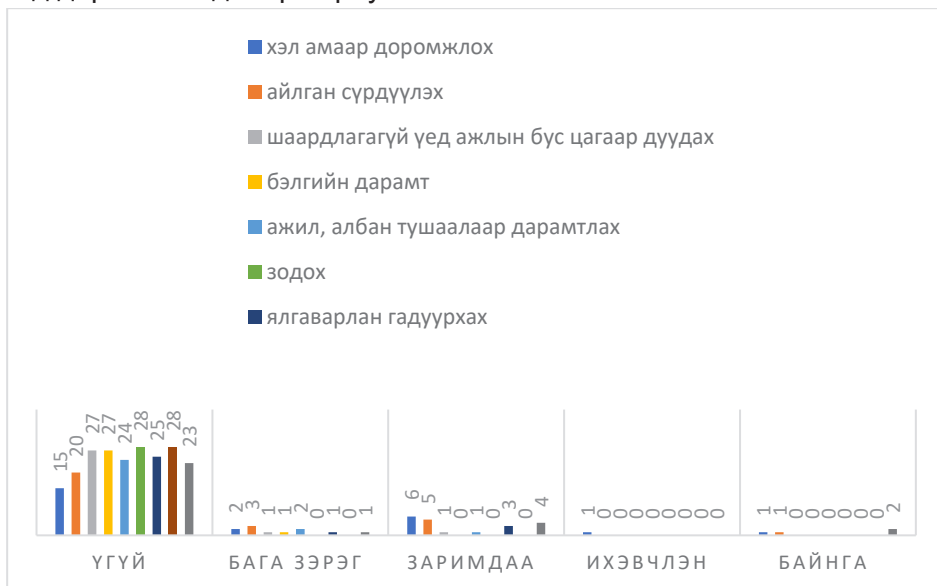


Баганаан графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь.

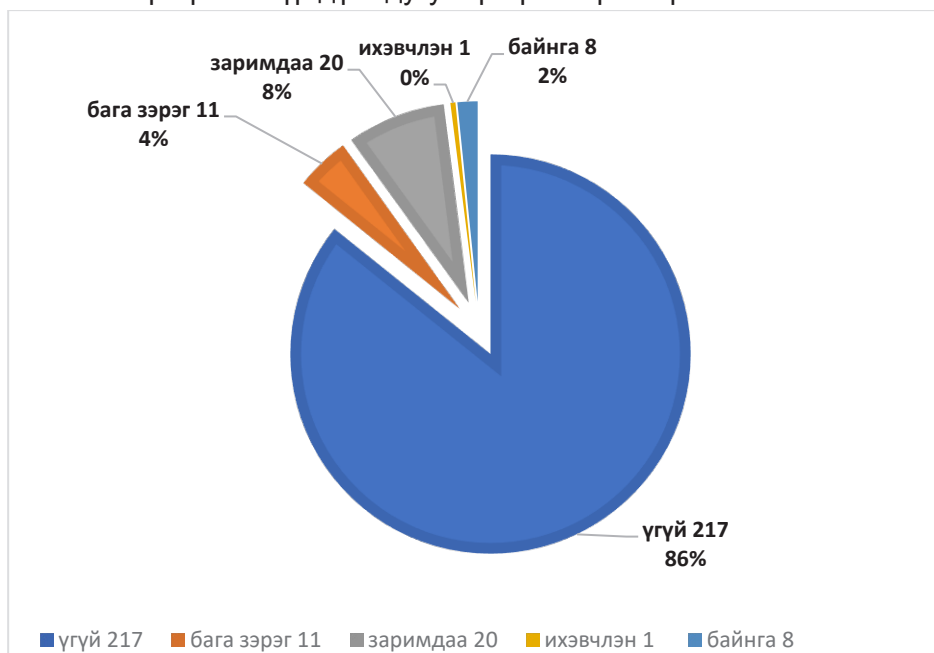


Энэхүү асуулгаас үзвэл судалгаанд оролцогчдын 71% нь дарамт шахалт байдаггүй гэж хариулсан боловч үлдсэн 29% нь тодорхой хэмжээгээр дарамт шахалт ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь үүсдэг гэж үзжээ.

“Хоригдол, хоригсдын зүгээс ирэх дарамт, шахалт байдаг уу?” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.



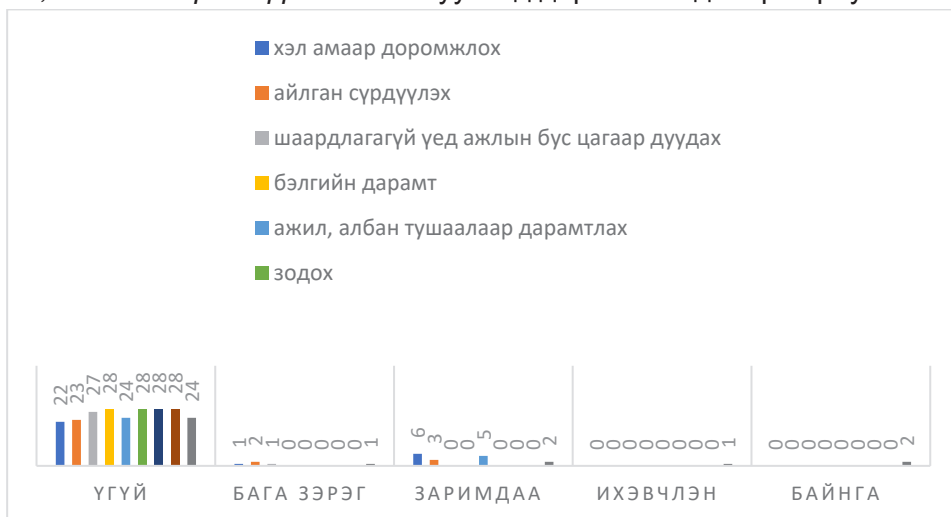
Баганаан графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь.



Уг асуулгаас харахад хоригдлол, хоригдогсдын зүгээс дарамт шахалт ирдэг гэсэн сонголт нийт хариултын 14%-ийг эзэлж байна.

Хэлбэрийн хувьд хоригдлын зүгээс алба хаагчийг хэл амар доромжлох, айлган сүрдүүлэх зэргээр дарамт үзүүлдэг болох нь харагдлаа.

“Хоригдол, хоригдогсдын хамаарал бүхий этгээдийн зүгээс дарамт, шахалт ирдэг үү?” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.

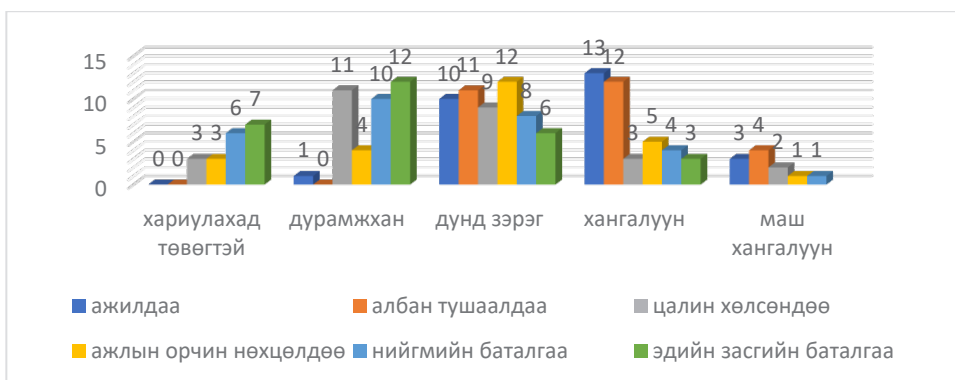


Багана графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь

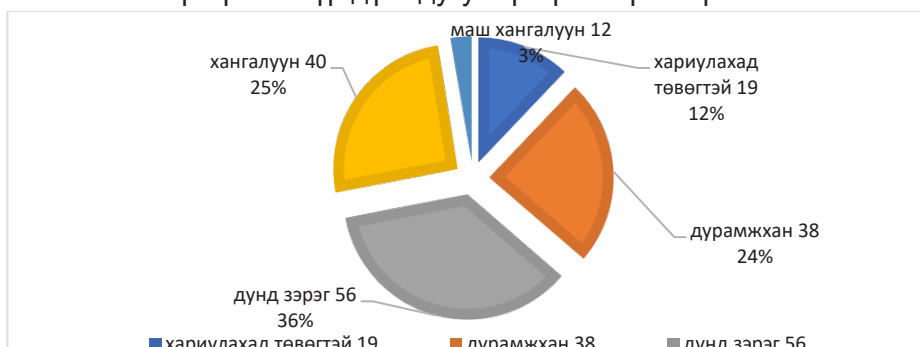


Хоригдол, хоригдогчдын хамаарал бүхий этгээдээс алба хаагчдад дарамт, шахалт ирдэг гэж нийт хийт оролцогчдын 9% нь хариулсан байна.

“Таны ажилдаа хандах сэтгэл ханамж” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.

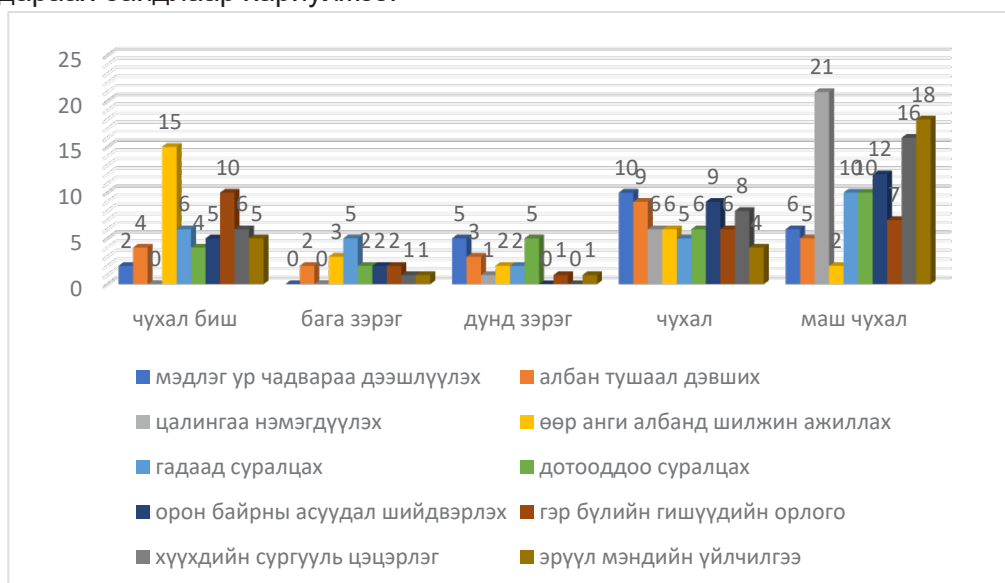


Баганаан графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь

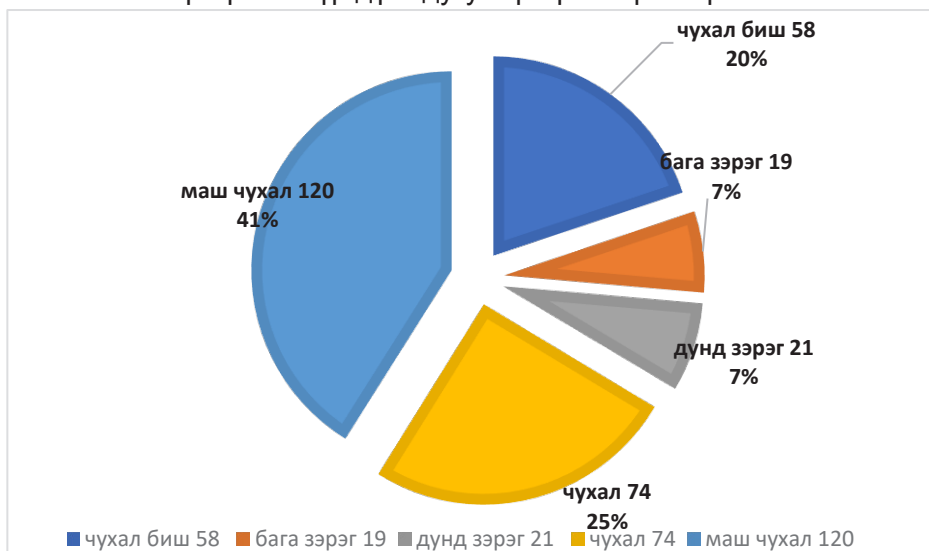


Графикаас харвал алба хаагчдын олонх нь буюу 60% нь эрхэлж буй ажилдаа хандаж буй сэтгэл ханамжийн байдал *дурамжхан* болон *дунд зэрэг* байдаг нь харагдлаа. Тэр дундаа ажлын орчин нөхцөл болон эдийн засгийн баталгаа, цалин хөлсөндөө сэтгэл ханамж бага байгааг илэрхийлжээ.

“Танд тулгамдаж буй нэн тэргүүний хэрэгцээ” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.



Багана графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь

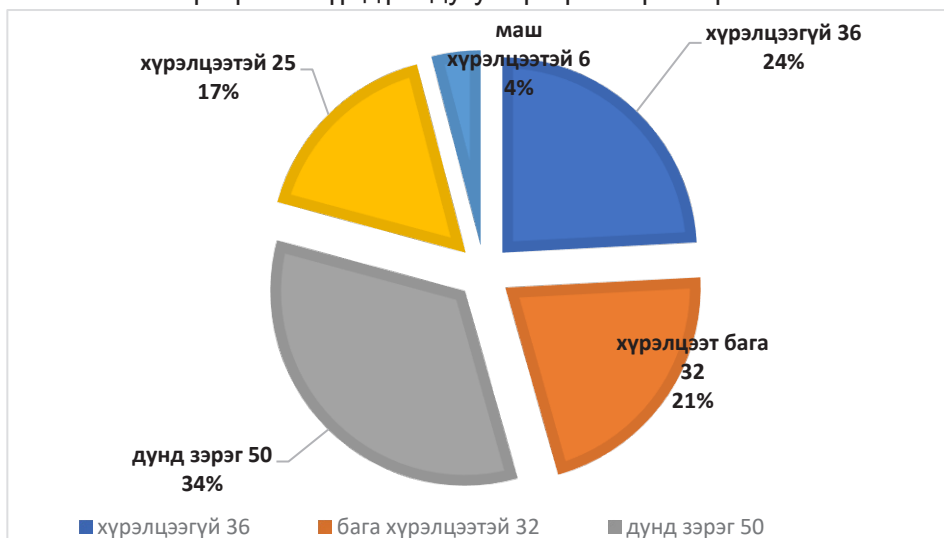


Алба хаагчдын дунд хамгийн нэн тэргүүний хэрэгцээ нь мэдлэг чадвараа дээшлүүлэх, цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, орон байрны асуудал шийдвэрлэх зэрэг хэрэгцээ зонхилж байна. Графикаас харвал 73% эдгээр хувилбарыг нэн хэрэгцээтэй хэмээн үзжээ.

“Танд албан үүргээ гүйцэтгэхэд шаардлагатай хувцас, техник хэрэгсэл хүрэлцээтэй байдаг уу?” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.

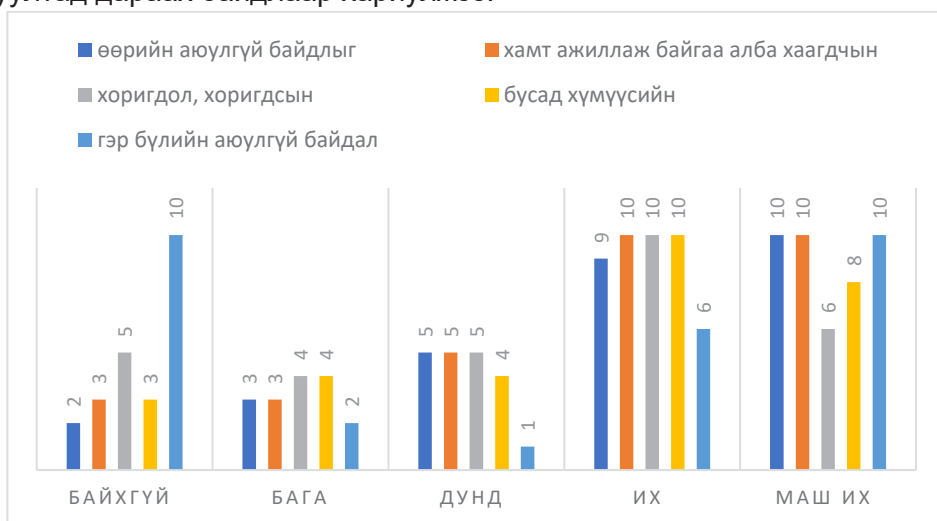


Багана графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь

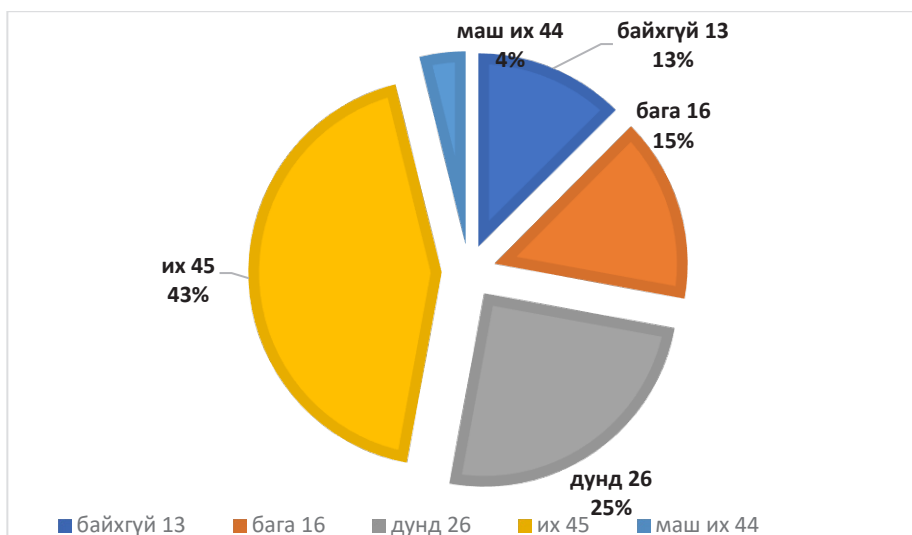


Дээрхээс харвал алба хаагчдад үзлэг, нэгжлэг хийхэд шаардлагатай тусгай хэрэгслийн хангалт хүрэлцээ муу, хүрэлцээгүй болох нь харагдаж байна. Судалгаанд оролцогчдын 79% нь ажил үүргээ гүйцэтгэхэд хэрэглэдэг тусгай хэрэгслийн хүрэлцээ дунд ба түүнээс доош болохыг илэрхийлсэн.

“Таны аюулгүй байдлын хэрэгцээ хангагдаж буй эсэх” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.



Багана графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь



Уг графикаас алба хаагчийн аюулгүй байдлаа хангуулах хэрэгцээ хамгийн их байгаа харагдаж байна.

“Байгууллагын удирдлагын зүгээс таны гаргасан хүсэлт, гомдлыг хэрхэн шийдвэрлэдэг вэ?” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.



Удирдлагын зүгээс алба хаагчдын гаргасан хүсэлт, гомдлыг зохих журмын дагуу хүлээн авч шийдвэрлэдэг хэдий ч заримдаа буюу ихэвчлэн гэсэн хувилбарын 20-50%-д нь хувийн үзэмжээр хандах эсхүл хүлээн авдаггүй гэсэн сонголт хийжээ.

“Удирдлагаас өгч буй үүрэг, даалгавар хууль, эрх зүйн хэм хэмжээнд нийцдэг үү?” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.

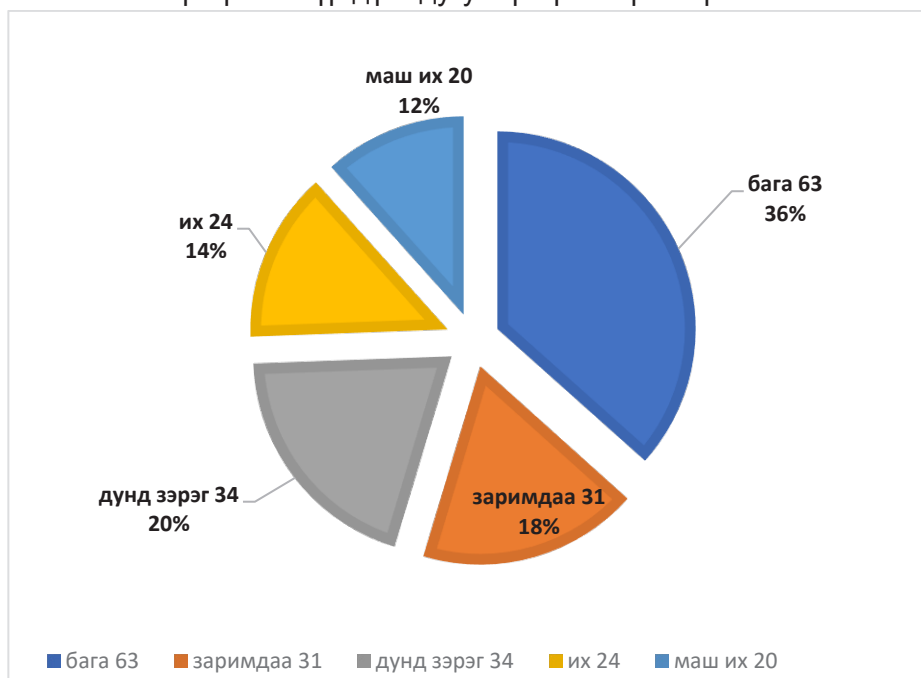


Уг асуулгад хууль, журам зөрчдөг болон хувийн ашиг сонирхлоор үүрэг даалгавар өгдөг гэсэн сонголтыг 17 удаа сонгосон нь албаны үйл ажиллагааны хүрээнд хууль, журам зөрчих, хувийн ашиг сонирхол гаргах асуудал гарч байгаа нь харагдаж байна.

“Таны ажлын ачаалал ямар хэмжээнд байна вэ?” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.



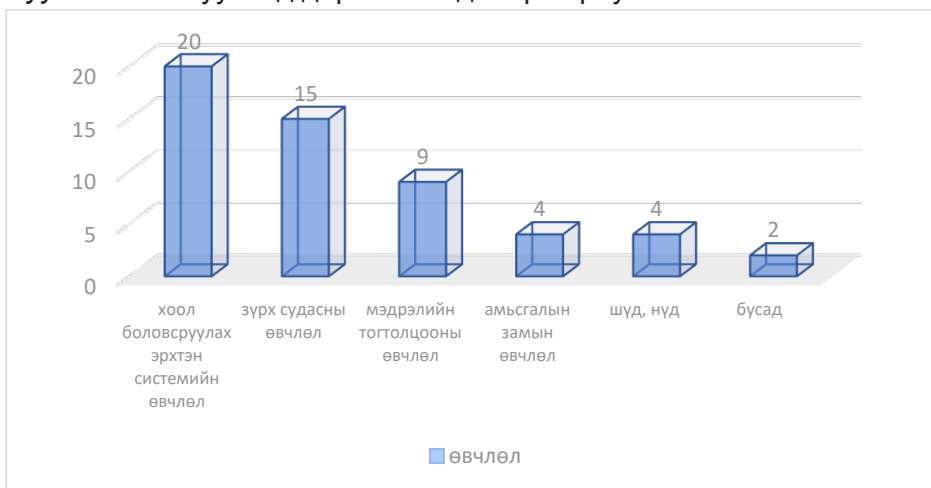
Баганан графикын үр дүнг дугуй графикаар илэрхийлсэн нь



Судалгааны асуулгад хариулсан байдал, нийт хувилбарт эзлэх хариултын дундажаас үзвэл алба хаагчийн ажлын ачаалал их гэсэн хувилбарыг 46% нь сонгосон бөгөөд ихэвчлэн ажлын байрны

тодорхойлолтод тусгасан ажил үүрэг болон нэмэлт ажлууд ачаалал нэмэгдэхэд нөлөөлдөг болох харагдаж байна.

“Харуул хамгаалалтын үйл ажиллагаанаас шалтгаалсан өвчлөл байдаг уу?” гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.



ШШГБ-ын алба хаагчдыг эрүүл мэндийн урьдчилсан үзлэг шинжилгээнд хамруулдаг боловч үүний мөрөөр эмчилгээ сувилгаа хийлгэх боломж, нөхцөл хангагдахгүй байгаа болох нь дээр судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

Дүгнэлт, Санал

Алба хаагчдын тулгамдсан асуудал, хэрэгцээг тодорхойлох судалгаагаар тэдний хэрэгцээ, шаардлага, аюулгүй байдал, эрүүл мэнд бусадтай харилцах харилцааны байдлыг ерөнхий шалгуур болгон авч үзсэн.

Алба хаагчдад тулгамдсан асуудлыг нэн тэргүүнд тодорхойлохыг зорьсон бөгөөд тус агуулгын хүрээнд алба хаагчдын тулгамдсан асуудлыг тодруулахад тэднийг албан үүргээ гүйцэтгэхэд харилцааны ур чадвар, эрх зүйн мэдлэг ихээхэн нөлөөлдөг болох нь харагдаж байна. Тухайлбал судалгаанд оролцогчдын 58% нь албан үүргээ гүйцэтгэхэд эдгээр асуудал тулгамддаг болохыг илэрхийлсэн.

Ажил үүргээ гүйцэтгэх үедээ эрх зүйн туслалцаа авах хэрэгцээтэй гэж нийт хариултын 55% нь үзжээ. Тухайлбал өөрийн эрх, үүрэг бусад алба хаагчдын эрх, үүргийн талаар мэдлэг, мэдээлэл эзэмших хүсэлтэй болох нь харагдаж байна. Үүнээс шалтгаалан ажлын байранд зохион байгуулдаг сургалт чанартай, үр нөлөөтэй явагдаж байгаа эсэхийг тодруулахад оролцогчдын 48.2% нь хангалтгүй гэж дүгнэжээ.

Судалгаанд оролцсон алба хаагчдаас банк болон ББСБ-д зээлтэй эсэхийг тодруулахад, нийт оролцогчдын 92% нь ямар нэг хэлбэрийн зээлтэй нь тогтоогдсон. Үүнээс үзвэл алба хаагчдад нэн тэргүүнд *мэдлэг*

чадвараа дээшлүүлэх, цалин хөлсөө нэмэгдүүлэх, орон байртай болох зэрэг хэрэгцээ байна. Эдгээр нь нийт хариултын 73%-ийг эзэлж байна.

Мөн алба хаагчдад үзлэг, нэгжлэг хийхэд шаардлагатай тусгай хэрэгсэл хүрэлцээгүй болох нь харагдаж байна. Энэ нь нийт хариултын 79%-ийг эзэлж байгаагаар тодорхойлогдлоо.

Алба хаагчдын аюулгүй байдлын хэрэгцээг тодорхойлох асуулгад хариулсан байдлыг үзвэл оролцогчдын 72% нь өөрийн аюулгүй байдал, хамт ажиллагсдын аюулгүй байдал, хоригдол, хоригдогсдын аюулгүй байдал, бусад хүмүүс болон гэр бүлийн гишүүдийн аюулгүй байдлаа хангуулах хэрэгцээтэй гэж үзсэн. Энэ нь судлагаанд оролцогчид хорих байгууллагын алба хаагчдын аюулгүй байдлыг хангах тогтолцоо, үйл ажиллагаанд итгэх итгэл сул байгааг харуулж байна.

Алба хаагчдад удирдлагын зүгээс ирдэг дарамт шахалт нийт хариултын 29%, хоригдол, хоригдогсдын зүгээс ирэх дарамт шахалт нийт хариултын 14%, хамт ажиллагсдын зүгээс ирэх дарамт шахалт шахалт нийт хариултын 11%, хоригдол, хоригдогсдын хамаарал бүхий этгээдээс ирэх дамаат шахалт нийт хариултын 9%-ийг тус тус эзэлжээ.

ХХАХ албан үүргээ хэвийн гүйцэтгэхэд дээрх төрлийн дарамт, шахалтууд сөргөөр нөлөөлдөг болох нь тогтоогдож байна.

ХХАХ-ын эрхэлсэн ажилдаа сэтгэл ханамжтай байдаг эсэхийг тодруулахад 72% нь дурамжхан болон дунд зэрэг гэж хариулснаас үзвэл ажилдаа хандах хандлага сул, мэргэжлийн итгэл, үнэмшил хангалтгүй байгаа нь харагдаж байна. Тухайлбал ажлын орчин нөхцөл, эдийн засгийн баталгаа, цалин хөлсөндөө сэтгэл ханамжгүй болох нь тогтоогдсон.

Түүнчлэн ХХАХ-ын ажлын ачааллыг тодруулахад нийт хариултын 46% нь ажлын ачаалал их гэсэн хувилбарыг сонгосон бөгөөд ажил дуусах, тарах цаг тодорхой биш, албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан зарим ажил үүрэгтэй холбоотой ачаалал их байдаг гэжээ.

ХХАХ-ын эрүүл мэндийн хувьд хоол боловсруулах системийн болон зүрх судасны өвчлөл их байгаа нь харагдаж байна. Энэ нь дээр дурдсан ажлын ачаалал, дарамт, шахалт, бухимдал, сэтгэл ханамжгүй байдлаас үүсдэг байх магадлалтай юм.

Ажлын ачааллын хувьд “Амралтын өдрүүдэд ажиллуулдаг”, “Нэмэлт ажлууд” гүйцэтгүүлдэг зэрэг нь хамгийн өндөр утгатай байсан бол “Албан тушаалын тодорхойлолтод заагдсан ажил үүрэг” хамгийн бага утгатай байгаа нь илүү анхаарал татаж байна. Алба хаагчдын ажлын ачаалал нь ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил үүрэгтэй холбоотой байх магадлал өндөр байна.

Иймээс ХХАХ ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын байрны тодорхойлолтыг ажлын ачаалалтай нийцүүлэн боловсронгуй болгох, сайжруулах шаардлагатай байна гэж үзлээ.

Эдгээрийг нэгтгэн үзвэл ХХАХ-ын офицер бүрэлдэхүүний нийгмийн баталгаа, цалин хөлс, өөрийгөө хөгжүүлэх, сурч боловсрох, эрүүл мэндээ хамгаалах, аюулгүй байдлаа хангуулах үндсэн хэрэгцээ хангагдахгүй байна гэж дүгнэлээ.

Дээрх бүгдээс дүгнэн үзвэл хорих байгууллагын харуул хамгаалалтын алба хаагчийн ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх, аюулгүй байдлыг хангах, нийгэм, эдийн засгийн баталгааг хангах замаар зохион байгуулах нь ач холбогдолтой юм.

Судлаачийн зүгээс дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх замаар энэхүү зорилтыг хангах нь зүйтэй гэж үзэж дараах саналыг дэвшүүлж байна. Энэ нь:

Нэг. Хууль, эрх зүйн хүрээнд:

1. Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны бодлогын баримт бичигт тусгасан “төрийн албан хаагчийн нэр хүндийг дээшлүүлж, ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгааг хангах зохистой тогтолцоог төлөвшүүлэх;

2. Алба хаагчийн ажлын ачааллыг хууль болон журамд заасан нормативт нийцүүлэх;

Хоёр: Удирдлага, зохион байгуулалтын чиглэлээр:

1. Удирдах албан тушаалтнууд удирдлагын манлайлал, ёс зүй, байгууллагын соёл, үнэт зүйлсийг төлөвшүүлэх;

2. Алба хаагчдад сэтгэл зүйн үйлчилгээ үзүүлэх чиг үүрэг бүхий нэгж байгуулах;

3. Ажлын байрны сэтгэл ханамжийн судалгааг тогтмол авч, дүгнэлт гарган, цаашид хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлох, хэрэгжилтийг хангах

4. Албан үүргээ гүйцэтгэхэд техник, тусгай хэрэгслийн хангалтыг оновчтой тодорхойлж, шаардлагатай хэрэгслээр хангах;

5. Алба хаагчдад үзүүлэх эмнэлгийн үзлэг, нарийн мэргэжлийн оношилгоонд хамруулж хэвших, холбогдох эмчилгээ, сувилгаанд тогтмол хамруулах, хөнгөлөлт үзүүлэх зэрэг болно.

Эх сурвалжийн жагсаалт

Нэг. Эрх зүйн баримт бичиг

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он.
2. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль, 2017 он.
3. Сэжигтэн, яллагдагчийг баривчлах, цагдан хорих шийдвэрийг биелүүлэх тухай хууль, 1999 он.
4. Эрүүгийн хууль, 2015 он.
5. Монгол Улсын Засгийн газрын 2017 оны 204 дүгээр тогтоол.
6. Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай” тогтоол
7. Хорих ангийн харуул хамгаалалтын журам, “Сүлд инфо” сэтгүүл, УБ хот., 2017 он, №3

Хоёр. Ном, сурах бичиг, гарын авлага

1. “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын хүний нөөцийн бодлого, чиг хандлага” эрдэм шинжилгээний хурлын эмхэтгэл. УБ хот., 2019 он.
2. Конрад-Аденауер сан. Сайн засаглал: Орчин үеийн төрийн захиргаа. УБ хот., 2023 он
3. Кабинов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М.:ИНФРА-М, 2005 г.

Гурав. Судалгааны ажил, тайлан

1. ШШГЕГ-ДХИС, “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын харуул хамгаалалтын алба хаагчдад тулгамдсан асуудал, хэрэгцээг тодорхойлох судалгаа”, УБ хот., 2022 он.