

**ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИ**



ХУУЛЬ САХИУЛАХУЙН УДИРДЛАГА
(Онол, арга зүйн улирал тутмын сэтгүүл) Тусгай дугаар

2025

№04 [33]

Улаанбаатар 2025

DDC
070.4
X-758

ISSN 2959-7501

Хэвлэлийн эх бэлтгэсэн: ЭШИГ-ын Хэвлэл, редакцын албаны эх бэлтгэгч-дизайнер, дэд ахлагч Б.Тулга

Хэвлэлийн хуудас:

Цаасны хэмжээ: B5

Хэвлэсэн тоо: 20

Хэвлэсэн газар: ДХИС-ийн ЭШИГ-ын Хэвлэл, редакцын албанд хэвлэв.

Дугаарыг редакторласан: Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхим

Хаяг: 210332, Улаанбаатар хот, Баянзүрх дүүрэг, 8 дугаар хороо, Хилчний гудамж

Утас: 976-70155057

СЭТГҮҮЛИЙН РЕДАКЦЫН ЗӨВЛӨЛ

Зөвлөлийн дарга: Д.Эрдэнэбаатар. Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн захирал, доктор, профессор, цагдаагийн хурандаа

Орлогч дарга: Ц.Одбаяр. Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, доктор, хурандаа

Нарийн бичгийн дарга: А.Тэмүжин. Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн ахлах багш, докторант, хошууч

РЕДАКЦЫН ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД:

Б.Одбаатар	Удирдлагын академийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор
Д.Алтангэрэл	Удирдлагын академийн профессор
Б.Саранцэцэг	Удирдлагын академийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор
Н.Наранжамц	Удирдлагын академийн ахлах багш, доктор (Ph.D), профессор
Г.Хосбаяр	Удирдлагын академийн дэд профессор
И.Ургамал	Удирдлагын академийн дэд профессор, доктор (PhD)
А.Гантуул	Удирдлагын академийн дэд профессор
А.Амгаланбаяр	Удирдлагын академийн дэд профессор
Ч.Батболд	Удирдлагын академийн дэд профессор, доктор (Ph.D)
Э.Ууганбаяр	Удирдлагын академийн дэд профессор, доктор (PhD)
Г.Болор-Эрдэнэ	Удирдлагын академийн ахлах багш, доктор (Ph.D)

БҮТЭЭЛИЙН ХЯНАН МАГАДЛАГАА ХИЙХ ЗӨВЛӨЛИЙН ГИШҮҮД:

Ц.Одбаяр	Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хууль зүйн доктор (Ph.D), дэд профессор, хурандаа
И.Ургамал	Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор доктор (PhD), цагдаагийн ахмад
А.Гантуул	Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа
Д.Бямбажаргал	Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, цагдаагийн хурандаа
А.Тэмүжин	Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн ахлах багш, хошууч

**“ХУУЛЬ САХИУЛАХ САЛБАРЫН УДИРДЛАГА: ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ,
ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ” СЭДЭВТ УЛСЫН ХЭМЖЭЭНИЙ ЭРДЭМ
ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ХУРЛЫН ХӨТӨЛБӨР**

Зохион байгуулагч: Дотоод хэргийн их сургууль Удирдлагын академи

Зохион байгуулах газар: Удирдлагын академийн “Команд штаб”-ын байр 521 тоот танхим

Хугацаа: 2025 оны 10 дугаар сарын 29-ний өдрийн 08:30-14:30 цаг

08:30-09:00 Бүртгэл

09:20-09:40 Өглөөний цай

Нэг. Нээлтийн үйл ажиллагаа

09:00-09:03 **С.Гантулга** *Дэд бөгөөд Эрдэм шинжилгээ, инновацийн газрын захирал, доктор (Ph.D), дэд профессор, цагдаагийн хурандаа*

Д.Эрдэнэбаатар. Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн захирал, доктор, профессор, цагдаагийн хурандаа.

09:05-09:10 Дурсгалын зураг авахуулах.

Чиглүүлэгч: цагдаагийн ахмад И.Ургамал

Хоёр. Хуралдааны үйл ажиллагаа

ҮНДСЭН ИЛТГЭЛ:

09:15-09:30 **ДЭЛХИЙН ЗАРИМ УЛСЫН ХУУЛЬ САХИУЛАХ
ТОГТОЛЦООНЫ ОНЦЛОГ БА МОНГОЛ УЛС.**

Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор, хурандаа Ц.Одбаяр

09:30-09:45 **ХИЙМЭЛ ОЮУНЫГ АШИГЛАН ГЭМТ ХЭРГЭЭС УРЬДЧИЛАН
СЭРГИЙЛЭХ АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛСЫН ТУРШЛАГА БА
МОНГОЛ УЛСАД НЭВТРҮҮЛЭХ БОЛОМЖ**

Мэдээлэл технологийн үндэсний парк А.Золбоо

09:45-10:00 **ХАР ТАМХИНЫ ХУУЛЬ БУС ЭРГЭЛТ МОНГОЛ УЛСЫН
ДОТООД АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛД СӨРГӨӨР НӨЛӨӨЛӨХ НЬ.**

Цагдаагийн ерөнхий газар П.Сандагсүрэн

10:00-10:20 **ЦАЙНЫ ЗАВСАРЛАГА**

10:20-10:35 ХИЙМЭЛ ДАГУУЛЫН МЭДЭЭ АШИГЛАН ХУУЛЬ БУСААР ГАЗРЫН ХЭВЛИЙД ХАЛДСАН ГЭМТ ХЭРГИЙГ ИЛРҮҮЛЭН УЧРУУЛСАН ХОХИРЛЫГ ТООЦСОН ДҮН.

*Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар
Д.Амгаландэлгэр*

10:35-10:50 ХИЙМЭЛ ОЮУНД СУУРИЛСАН НҮҮР ЦАРАЙ ТАНИХ ТЕХНОЛОГИЙГ МОНГОЛ УЛСАД НЭВРҮҮЛЭХ ХЭРЭГЦЭЭ, БОЛОМЖ.

Тагнуулын ерөнхий газар Б.Лхагвадорж

10:50-11:05 ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГАД ХИЙМЭЛ ОЮУН УХААН (AI) НЭВТРҮҮЛЭХ НЬ; ГААЛИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР.

Гаалийн ерөнхий газар Ч.Эрдэнэбат

11:05- 11:35 Хэлэлцүүлэг, асуулт, хариулт /Чиглүүлэгч/

“II ХУРАЛДААН”

Чиглүүлэгч: хурандаа, Ц.Одбаяр

ҮНДСЭН ИЛТГЭЛ:

11:35-11:50 ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛ: ШИЛЖИЛТИЙН ҮЕИЙН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙ

*Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан,
аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн
тэнхимийн дэд профессор,
цагдаагийн дэд хурандаа А.Гантуул*

11:50-12:05 ТӨРИЙН АЛБАНЫ МЭРГЭШСЭН, ТОГТВОРТОЙ БАЙХ ЗАРЧМЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ БА ХЭРЭГЖИЛТ.

*Удирдлагын академийн Цагдаагийн
удирдлага, стратегийн тэнхимийн
профессор, доктор (Ph.d), дэд профессор,
цагдаагийн хурандаа Б.Одбаатар*

12:05-12:20 ХОРИХ ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ ДЭГЛЭМ, ЗЭРЭГЛЭЛИЙН ШИНЭЧЛЭЛ

*Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр
гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн
тэнхимийн дэд профессор, доктор (Ph.d),
дэд хурандаа Ч.Батболд*

**12:20-12:35 ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН
УДИРДЛАГА, ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЧАДАВХИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ.**

*Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн багш,
дэслэгч Ц.Нямцэцэг*

**12:35-12:50 ТӨРИЙН НУУЦЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙГ
БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ ЗАРИМ АСУУДАЛ.**

*Тагнуулын ерөнхий газар, доктор (Ph.D)
Ш.Насанбат*

**12:50-13:05 ХУУЛЬ САХИУЛАГЧИЙН ҮҮРЭГ БА ХҮНИЙ ЭРХ: ЁС ЗҮЙН
ТЭНЦВЭРИЙГ ХАНГАХ НЬ.**

*Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан,
аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн
тенхимийн дэд профессор, доктор (Ph.d),
цагдаагийн ахмад И.Ургамал*

**13:05-13:20 УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛ, АНХААРАХ
ЗАРИМ АСУУДАЛ**

Хил хамгаалах ерөнхий газар Б.Баярбаатар

13:20-13:50 ЦАЙНЫ ЗАВСАРЛАГА /УУАБУСТ/

13:50-14:10 Хэлэлцүүлэг, асуулт, хариулт /Чиглүүлэгч/

14:10-14:20 Санал, зөвлөмж

Гурав. ХААЛТЫН АЖИЛЛАГАА

14:20-14:30 Эрдэм шинжилгээний хуралд илтгэл хэлэлцүүлсэн оролцогчдод батламж гардуулах

14:30-14:40 Эрдэм шинжилгээний хурлыг хааж үг хэлэх,
*Удирдлагын академийн захирал, доктор
(Ph.d), профессор, цагдаагийн хурандаа
Д.Эрдэнэбаатар*

**“ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН ДЭД БӨГӨӨД ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭ,
ИННОВАЦИЙН ГАЗРЫН ЗАХИРАЛ, ДОКТОР (Ph.D), ДЭД ПРОФЕССОР,
ЦАГДААГИЙН ХУРАНДАА С.ГАНТУЛГЫН ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ
ХУРЛЫГ НЭЭЖ ХЭЛСЭН ҮГ**

Эрхэм хүндэт зочид, төлөөлөгчдөө

Эрхэм хүндэт эрдэмтэн, судлаачдаа

Та бүгдийн энэ өдрийн амар амгаланг айлтган мэндчилье

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академиас зохион байгуулж буй **“Хууль сахиулах салбарын удирдлага: Тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам”** хурлын урилгыг хүлээн авч эрдэм шинжилгээний хуралд оролцохоор хүрэлцэн ирсэн Та бүхэндээ гүн талархал илэрхийлье.

Удирдлагын академиас зохион байгуулж буй **“Хууль сахиулах салбарын удирдлага: Тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам”** сэдэвт энэхүү эрдэм шинжилгээний хурал нь анх 2016 оноос тус Академийн суралцагчдын хүрээнд оюутны эрдэм шинжилгээний хурал, 2018 оноос Их сургуулийн хэмжээний, 2022 оноос салбарын хэмжээний эрдэм шинжилгээний хурал, 2025 оноос улсын хэмжээний эрдэм шинжилгээний хурал болон агуулга, цар хүрээ нь өргөжин манай салбарын эрдэмтэн судлаач, алба хаагчид хууль сахиулах салбарын удирдлагын үйл ажиллагаанд тулгамдаж буй асуудлаа хэлэлцэн, ярилцдаг нээлттэй платформ болсныг онцлон тэмдэглэж, цаашид энэхүү хурал улам өргөжин Олон улсын хэмжээнд зохион байгууллагдаг болно гэдэгт итгэл төгс байна.

Өнөөдөр зохион байгуулагдаж байгаа энэ хуралд Цагдаагийн ерөнхий газар, Хил хамгаалах ерөнхий газар, Шүүхийн шинжилгээний ерөнхий газар, Тагнуулын ерөнхий газар, Гаалийн ерөнхий газар, Мэдээлэл технологийн паркийн мэргэжлийн байгууллагын алба хаагчид болон Дотоод хэргийн их сургуулийн эрдэмтэн судлаачид, Удирдлагын академийн “Хууль сахиулах удирдлага”, “Стратегийн удирдлага” чиглэлээр суралцаж буй магистр, докторантууд илтгэлүүдээ ирүүлэн оролцож байгаад талархалтай байна.

Монгол Улсын хууль сахиулах салбарын өнөөгийн байдал, хөгжлийн цаашдын чиг хандлага, хууль сахиулах үйл ажиллагаанд орчин үеийн техник, технологи нэвтрүүлж буй байдал, хөрш зэргэлдээ улсуудад өрнөж буй өөрчлөлт, төрөөс хэрэгжүүлж буй бодлого, шийдвэр, хууль сахиулах салбарт тулгамдаж буй асуудлуудын талаар хэлэлцэж, хууль сахиулах, дотоод аюулгүй байдлыг хангах төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын цаашдын хөгжилд бодитой хувь нэмэр оруулахуйц санал, зөвлөмж боловсруулан салбарын удирдлагуудад хүргүүлэхэд тус хурлын ач холбогдол оршиж байгаа билээ.

Хууль сахиулах, дотоод аюулгүй байдлыг хангах төрийн тусгайлсан чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын мэргэжлийн алба хаагчид, эрдэмтэн судлаачдын төлөөлөл оролцож байгаа тус хурал нь энэ салбарт тулгамдаж байгаа удирдлагын асуудлыг бодитой олж харсан, шийдвэрлэх арга замыг эрэлхийлсэн, асуудлыг олон талаас нь зөвлөлдөн хэлэлцсэн, оюун мэдлэгээ уралдуулсан бүтээлч, үр дүнтэй арга хэмжээ болно гэдэгт илтгэлтэй байна.

“Хууль сахиулах салбарын удирдлага: Тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт улсын хэмжээний эрдэм шинжилгээний хуралд оролцон илтгэл ирүүлсэн, хэлэлцүүлж буй нийт судлаачдаа талархал илэрхийлж, хурлын ажиллагаа нээснийг мэдэгдье.

Эрдэм шинжилгээний хурлын үйл ажиллагаанд амжилт хүсье. Баярлалаа

Гарчиг

Хурлын хөтөлбөр	5-7
Нээлтийн үг	8
Үндсэн илтгэл	
ДЭЛХИЙН ЗАРИМ УЛСЫН ХУУЛЬ САХИУЛАХ ТОГТОЛЦООНЫ ОНЦЛОГ БА МОНГОЛ УЛС <i>Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор, хурандаа Ц.Одбаяр</i>	11-22
ХИЙМЭЛ ОЮУНЫГ АШИГЛАН ГЭМТ ХЭРГЭЭС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛСЫН ТУРШЛАГА БА МОНГОЛ УЛСАД НЭВТРҮҮЛЭХ БОЛОМЖ <i>Мэдээлэл технологийн үндэсний парк А.Золбоо</i>	23-30
ХАР ТАМХИНЫ ХУУЛЬ БУС ЭРГЭЛТ МОНГОЛ УЛСЫН ДОТООД АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛД СӨРГӨӨР НӨЛӨӨЛӨХ НЬ <i>Цагдаагийн ерөнхий газар П.Сандагсүрэн</i>	31-42
ХИЙМЭЛ ДАГУУЛЫН МЭДЭЭ АШИГЛАН ХУУЛЬ БУСААР ГАЗРЫН ХЭВЛИЙД ХАЛДСАН ГЭМТ ХЭРГИЙГ ИЛРҮҮЛЭН УЧРУУЛСАН ХОХИРЛЫГ ТООЦСОН ДҮН <i>Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар Д.Амгаландэлгэр</i>	43-57
ХИЙМЭЛ ОЮУНД СУУРИЛСАН НҮҮР ЦАРАЙ ТАНИХ ТЕХНОЛОГИЙГ МОНГОЛ УЛСАД НЭВРҮҮЛЭХ ХЭРЭГЦЭЭ, БОЛОМЖ <i>Тагнуулын ерөнхий газар Б.Лхагвадорж</i>	58-63
ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГАД ХИЙМЭЛ ОЮУН УХААН (А) НЭВТРҮҮЛЭХ НЬ; ГААЛИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ЖИШЭЭН ДЭЭР <i>Гаалийн ерөнхий газар Ч.Эрдэнэбат</i>	64-78
ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛ: ШИЛЖИЛТИЙН ҮЕИЙН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙ <i>Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа А.Гантуул</i>	79-88
ТӨРИЙН АЛБАНЫ МЭРГЭШСЭН, ТОГТВОРТОЙ БАЙХ ЗАРЧМЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ БА ХЭРЭГЖИЛТ <i>Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.d), дэд профессор, цагдаагийн хурандаа Б.Одбаатар</i>	89-99
ХОРИХ ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ ДЭГЛЭМ, ЗЭРЭГЛЭЛИЙН ШИНЭЧЛЭЛ <i>Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, доктор (Ph.d), дэд хурандаа Ч.Батболд</i>	100-105
ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА, ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЧАДАВХИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ <i>Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн багш, дэслэгч Ц.Нямцэцэг</i>	106-125
ТӨРИЙН НУУЦЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙГ БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ ЗАРИМ АСУУДАЛ <i>Тагнуулын ерөнхий газар, доктор (Ph.D) Ш.Насанбат</i>	126-131
ХУУЛЬ САХИУЛАГЧИЙН ҮҮРЭГ БА ХҮНИЙ ЭРХ: ЁС ЗҮЙН ТЭНЦВЭРИЙГ ХАНГАХ НЬ <i>Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, доктор (Ph.d), цагдаагийн ахмад И.Ургамал</i>	132-144

УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛ, АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ <i>Хил хамгаалах ерөнхий газар Б.Баярбаатар</i>	145-154
Хавсралт илтгэл	
ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТ БА ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн Эрүүгийн процессын эрх зүйн тэнхимийн лаборант, цагдаагийн дэд ахлагч <i>М.Билгүүн</i>	155-168
НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАРТ ЧАНАРЫН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО. ISO:9001 СТАНДАРТЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ТУРШЛАГА МУИС-ийн Улс төр судлал, Олон улсын харилцаа, Нийтийн удирдлагын сургуулийн магистрант, <i>Ц.Аюуш</i>	169-182
АВИЛГА, АЛБАН ТУШААЛЫН ГЭМТ ХЭРГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ ДХИС-ийн Хилийн албаны сургуулийн Цэргийн хэргийн тэнхимийн багш, докторант, хошууч, <i>Б.Батхуяг</i>	183-192
ХИЙМЭЛ ОЮУН УХААНЫГ ХИЛИЙН ШАЛГАН НЭВТРҮҮЛЭХ АЛБАНД АШИГЛАЖ БҮЙ ОЛРН УЛСЫН ТУРШЛАГА, СУРГАМЖ Хилийн цэргийн хил судлалын хүрээлэнгийн ахлах судлаач, дэд хурандаа <i>Г.Эрдэнэцогт</i>	193-204
“ӨРИЙН ШОРОН” БҮЮУ ӨР ТӨЛБӨРТЭЙ ЭТГЭЭДИЙГ АЛБАДАН ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ГАЗАР БАЙГУУЛАХ БОЛОМЖ: УДИРДЛАГА, ЗОХИОН БАЙГУУЛАЛТЫН АСУУДАЛ ДХИС-ийн Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, ахлах дэслэгч <i>С.Бямба-Эрдэнэ</i>	205-214
СУРАЛЦАГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГАД ТӨЛӨВШҮҮЛЭХЭД АНХААРАХ ҮАРИМ АСУУДАЛ Хилийн цэргийн 0311 дүгээр ангийн захирагчийн орлогч, соён гэгээрүүлэх тасгийн дарга, дэд хурандаа <i>П.Эрдэнэбаяр</i>	215-228
THE THEORITICAL ANALYSIS OF ISSUES FOR ENCHANCING ADVANCED TECHNOLOGIES IN THE BORDER CHECKPOINT Academy of Management, University of Internal Affairs, Mongolia. Major. <i>TEMUJIN.A</i>	229-236
ХУУЛЬ САХИУЛАХ САЛБАРЫН УДИРДАХ АЖИЛТАН МАНЛАЙЛАЛ, ЁС ЗҮЙ ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн Эрүүгийн процессын эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, цагдаагийн хошууч <i>Б.Баярсайхан</i>	237-244
ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГАД ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТ НЭВТРҮҮЛЭХ ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ БА ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн Эрүүгийн процессын эрх зүйн тэнхимийн багш, цагдаагийн хошууч <i>Б.Үнэнзоригт</i>	245-263

ДЭЛХИЙН УЛС ОРНУУДЫН ХУУЛЬ САХИУЛАХ ТОГТОЛЦООНЫ ОНЦЛОГ БА МОНГОЛ УЛС

CHARACTERISTICS OF LAW ENFORCEMENT SYSTEMS IN THE WORLD AND MONGOLIA

*Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Удирдахуйн ухаан, аюулгүй байдлын удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, доктор (Ph.D), дэд профессор, хурандаа.
Ц.Одбаяр*

Doctor (Ph.D.), Associate Professor, Colonel, Professor, Department of Management Science, Security Management and Strategy, Academy of Management, University of Internal Affairs Mongolia Odbayar. Ts

Цахим хаяг: ts.odbayar76@gmail.com утас: 89118896

Агуулга: Энэхүү илтгэлээр дэлхийн зарим улс орнуудын онцлог, засаглалын хэв шинж, хууль сахиулах тогтолцооны нийтлэг, ялгаатай байдлыг өөрийн орны хууль сахиулах тогтолцооны онцлогтой харьцуулан судлав.

Abstract: The author studied examines the characteristics, governance patterns, and common and different aspects of law enforcement systems in some countries around the world, in comparison with the characteristics of the law enforcement system in our own country.

Түлхүүр үг: Хууль сахиулах байгууллага, хууль сахиулах салбар, төвлөрсөн, төвлөрсөн бус, холимог.

Keywords: Law enforcement agencies, law enforcement sector, centralized, decentralized, mixed.

Нэг. ДЭЛХИЙН УЛС ОРНУУД, ЗАСАГЛАЛ, ХУУЛЬ САХИУЛАХ ТОГТОЛЦОО

1.1. Дэлхийн улс орнууд, засаглалын тогтолцоо (төрийн удирдлагын хэлбэр)

Өнөөдөр дэлхий дээр 250 гаруй улс орон оршин тогтнож байна. Үүнээс 195 улс (НҮБ-ын гишүүн 193, байнгын ажиглагч 2) нь НҮБ-д албан ёсны бүртгэлтэй¹. Дэлхийн зарим улс оронд өнөөдөр **Геополитикийн хурцадмал байдал /Орос-Украины дайн, Ойрх Дорнод, бусад/, улс төрийн нөхцөл байдал** /авилга, засаглалын хямралт байдлаас үүсэлтэй үймээн самуун/, дэлхийн худалдаа, санхүүгийн тогтолцоонд **ам.доллараас татгалзах болон протекционизм** (дотоодын үйлдвэрлэлээ хамгаалах бодлого) зэрэг хандлагууд сүүлийн үед ажиглагдаж байна.

Улсын дотоод болон олон улсын **шилжилт хөдөлгөөн** нэмэгдэж байгаа нь хүн амын тоо буурч буй хөгжингүй орнуудын хөдөлмөрийн зах зээлд нөлөөлөх хэдий ч улс төрийн хурцадмал байдлын нэг хэсэг болж байна.

¹ <https://mn.wikipedia.org/wiki/>

Төрийн эрх мэдлийг хэрхэн хуваарилж, хэн хэрэгжүүлж байгаагаас хамаарч дэлхийн улс орнуудын төрийн удирдлагын хэлбэр нь **Бүгд найрамдах улс** ба **Хаант засагт улс** гэсэн хоёр хэсэгт хуваагддаг.

Эдгээр үндсэн хэлбэрүүд нь дотроо **гүйцэтгэх засаглалыг** хэрхэн бүрдүүлж, хяналт тавьж буйгаас шалтгаалан дараах үндсэн гурван загварт хуваагдаж байна.

Дэлхийн ихэнх ардчилсан болон зарим ардчилсан бус улс орнууд засаглалын гурван загварын аль нэгийг сонгож, өөрийн улс орны онцлогт тохируулан хэрэгжүүлдэг.

А. Парламентын Засаглал (Parliamentary System)

Энэ нь **хамтын засаглал** буюу улс төрийн **намын** засаглал гэж тооцогддог.

Шинж	Үүрэг	Тайлбар
Бүтэц	Парламент (хууль тогтоох байгууллага) нь Засгийн газрыг байгуулдаг бөгөөд Засгийн газар нь парламентад хариуцлага хүлээдэг.	Монгол , Герман, Их Британи (хаант), Япон (хаант), Энэтхэг.
Эрх Мэдлийн Хуваарилалт	Ерөнхий Сайд нь Засгийн газрын тэргүүн буюу гүйцэтгэх засаглалын бодит удирдагч байна. Харин Төрийн тэргүүн (Ерөнхийлөгч эсвэл Хаан) нь ихэвчлэн ёс төдий үүрэг гүйцэтгэдэг.	Засгийн газар (Ерөнхий сайд) нь илүү хүчтэй, үйл ажиллагаа шуурхай.
Хяналт	Парламент Засгийн газарт үл итгэл үзүүлж, огцруулах эрхтэй.	Засгийн газрын тогтвортой байдал парламентад олонх болсон намын байр сууриас хамаарна.

Б. Ерөнхийлөгчийн Засаглал (Presidential System)

Энэ нь **хувь хүний засаглал** гэж тооцогддог бөгөөд Засгийн газрын тэргүүнийг бүх ард түмэн шууд сонгодог.

Шинж	Үүрэг	Тайлбар
Бүтэц	Ерөнхийлөгч нь Төрийн тэргүүн ба Засгийн газрын тэргүүн гэсэн хоёр эрх мэдлийг гартаа нэгтгэдэг.	АНУ, Бразил, Өмнөд Солонгос, Филиппин.
Эрх Мэдлийн Хуваарилалт	Гүйцэтгэх ба Хууль тогтоох засаглал хоорондоо хатуу тусгаарлагдсан байдаг. Ерөнхийлөгч парламентад хариуцлага хүлээхгүй.	Ерөнхийлөгчийн засаглал тогтвортой, гэхдээ Парламенттай зөрчилдвөл шийдвэр гаргалт удааширдаг.
Хяналт	Парламент Ерөнхийлөгчийг зөвхөн импичмент (албан тушаалаас огцруулах) зэрэг онцгой журмаар л хянах боломжтой.	Энэ тогтолцоонд хувь хүний (Ерөнхийлөгчийн) нөлөөлөл их байдаг.

В. Холимог (Хагас Ерөнхийлөгчийн) Засаглал (Semi-Presidential System)

Парламент болон Ерөнхийлөгчийн засаглалын шинжүүдийг хослуулсан хэлбэр юм.

Шинж	Үүрэг	Тайлбар
Бүтэц	Ерөнхийлөгч (бүх нийтээр сонгогдсон) нь Төрийн тэргүүн болон гүйцэтгэх засаглалд оролцоно. Ерөнхий сайд нь Засгийн газрыг толгойлж, парламентад хариуцлага хүлээдэг.	Франц, ОХУ, Португал, Украин.
Эрх Мэдлийн Хуваарилалт	Эрх мэдэл Ерөнхийлөгч ба Ерөнхий сайдын хооронд хуваагддаг.	Ерөнхийлөгч нь гадаад бодлого, батлан хамгаалах зэрэг стратегийн чиг үүргийг голчлон хэрэгжүүлдэг.
Тогтвортой Байдал	Ерөнхийлөгч болон Парламентын олонх нэг нам эвслийнх байвал үр ашигтай, харин өөр өөр байвал зөрчилдөөн үүсэх магадлалтай.	Хоёр тал нэгдэж, шийдвэр гаргах шаардлагатай болдог.

Төрийн удирдлагын үндсэн хэлбэрүүд:

Засаглалын загварууд нь төрийн дээд эрх мэдлийн эх үүсвэрээс хамааран дараах хоёр хэлбэрт хуваагддаг:

А. Бүгд Найрамдах Улс (Republic): Төрийн дээд эрх мэдэл **сонгогдсон** төлөөлөгчдийн гарт байдаг.

-**Ерөнхийлөгч** нь Төрийн тэргүүнээр ажиллана. /Монгол Улс, АНУ, Герман, Франц, гэх мэт/

Б. Хаант засагт Улс (Monarchy): Төрийн тэргүүний эрх мэдэл **удамшлын** зарчмаар дамждаг.

-**Хэмжээгүй Эрхт Хаант Засаг:** Хаан (Султан) бүх эрх мэдлийг ганцаар барина. (Жишээ: Саудын Араб).

-**Үндсэн хуульт (Парламентын) хаант засаг:** Хаан нь **ёс төдий** Төрийн тэргүүн байх ба бодит засаглалыг Парламент болон Ерөнхий сайд хэрэгжүүлдэг. (Жишээ: Их Британи, Япон, Испани).

Засаглалын хэлбэр нь тухайн улсын **улс төрийн соёл, түүхэн уламжлал, эдийн засгийн хөгжил** зэрэг олон хүчин зүйлээс хамаарч хэрэгжих байдал нь ихээхэн ялгаатай байдаг. Тухайлбал, онолын хувьд парламентын засаглалтай ч гүйцэтгэх засаглал хэт хүчтэй байдаг улсууд ч бий.

1.2. Дэлхийн улс орнуудын хууль сахиулах тогтолцоо, эрх зүйн загвар.

Дэлхийн улс орнуудын **хууль сахиулах тогтолцоо** нь үндсэндээ түүх, соёл, улс төрийн дэглэм, эдийн засгийн хөгжлөөс хамааран нийтлэг болон ялгарах шинжээрээ бүгд адил биш өөр өөр байна. Хэдий тийм боловч нэг хэсэг буюу хэд хэдэн улс орны эрх зүйн тогтолцоо нийтлэг шинжээрээ ижил буюу ойролцоо шинж байдалтай байдаг учраас дэлхийн улс орнуудын эрх зүйн тогтолцоог хэд хэдэн аймаг болгон ангилан үздэг.

Эрх зүйн системүүдийг адил төсөөтэй шинж чанаруудаар нь манай улсад ч мөн ангилан улмаар эрх зүйн

- “аймаг”
- “төрөл, бүл”

• “бүл” хэмээх нэр томъёогоор эх хэлнээ хөрвүүлэн буулгаж дэлхий дахины эрх зүйн ерөнхий онолыг даган хөгжиж байна.

Эрх зүйн аймаг гэдэг нь эрх зүйн үүсэл, хувьсал, хөгжлөөрөө нэгдмэл, эрх зүйн эх сурвалж, эрх зүйн ухамсар, соёл боловсрол, бусад элементээрээ ижил төсөөтэй шинжүүдийг агуулсан улс орнуудын эрх зүйн тогтолцооны нэгдлийн тухай ойлголт юм

Үүнд:

1. Ром-Германы эрх зүйн аймаг (Civil Law System)

Эрх зүйн энэ аймагт эх газрын улсуудаас гадна Латин Америкийн ихэнх улс орнууд, Африкийн зарим улс орон, Япон, Индонез, Шотланд, ӨАБНУ, Израйль зэрэг улс орнууд хамаарна. Ром-Германы эрх зүйн аймагт хамрагддаг улс орнуудын эрх зүйн үүсэл, эх сурвалж нь бичмэл эрх зүйн хэм хэмжээ, нэгдмэл байдал байдаг бөгөөд Ром-Германы эрх зүйн аль алийг нь хэрэглэдэг. Тэгэхдээ Ромын эрх зүй нь Ромын хувийн эрх зүй, заншлын эрх зүйг, Германы эрх зүй нь Ромын хувийн эрх зүй, Германы заншлын эрх зүйг илүүтэй хэрэглэж, түүнд суурилдаг. Эрх зүйн энэ тогтолцоонд Евроазийн эх газрын болон Латин Америкийн ихэнх орнууд хамаардаг, түүний дотор Монгол Улс ч орно.

Б. Англо-Америкийн эрх зүйн аймаг (Common Law System)²

Онцлог нь шүүхийн өмнөх шийдвэр буюу **урьдчилсан жишиг (precedent)** нь хуулийн гол эх сурвалж болдог. Шүүх нь хууль тогтоомжийг тайлбарлахаас гадна шинэ жишиг тогтоох үүрэгтэй.

Англо-Америкийн эрх зүйн аймагт Английн эрх зүйн тогтолцоо болон англи хэлтэй улс орнууд бүгд хамаарна. Дэлхий дээр хамгийн их тархсан тогтолцоо нь дундад зууны үеийн Англид буй болжээ. Англи-Америкийн эрх зүйн аймгийг английн эрх зүй, америкийн эрх зүй гэсэн 2 хэсэгт хувааж үздэг. Английн эрх зүйн хэсэгт Англи, Хойд Ирланд, Канад, Австрали, Шинэ Зеланд зэрэг улс орнууд хамаарна. Английн эрх зүй бол уламжлал ихтэй, эрх зүйн үндсэн эх сурвалж нь шүүхийн жишиг байна.

3. Социалист эрх зүйн аймаг³ (Socialist Law System):

Нийгмийн хөгжлийн социалист чиг баримжаагаар хөгжиж байсан улс орнууд эрх зүйн социалист аймагт хамаарна. Эрх зүйн социалист аймаг нь Орос улсад 1917 онд ялсан хувьсгалын дүнд үүсэн бий болсон юм.

Энэ аймаг нь Ром-Германы эрх зүйн аймагтай нэлээд шинжээрээ төсөөтэй. Эрх зүйн эх сурвалж нь хууль зүйн техник, эрх зүйн бүтэц зэрэг шинжээрээ Ром-Германы эрх зүйн аймагтай төсөөтэй боловч онцлог ялгаатай талууд ч мөн байдаг. Эрх зүйн эх сурвалж нь хэм хэмжээний акт хэмээн үздэг байна. Энэ аймгийн улс орнууд төрийн эрх мэдэл хуваарилах зарчмыг, хүний эрх эрх чөлөөний тухай ардчилсан үзэл баримтлалыг хүлээн зөвшөөрдөггүй.

² [harizuulsan_erh_zui.indd](#)

³ [Socialist law - Wikipedia](#)

4. Исламын эрх зүйн аймаг⁴ (Islamic Law System): Исламын хуулийн систем нь Коран судар болон Бошиглогч Мухаммедын сургаал дээр үндэслэсэн эрх зүйн бүл юм. Энэ төрлийн хууль эрх зүйн тогтолцоо нь Саудын Араб, Иран, Египет зэрэг лалын шашинтнууд олонхи улс орнуудад түгээмэл байдаг. Исламын хууль нь эрүүгийн эрх зүй, гэр бүлийн эрх зүй, худалдааны эрх зүй зэрэг олон асуудлыг хамардаг. Исламын эрх зүйн тогтолцоо нь шашны зарчмуудыг чанд мөрдөж, шударга ёс, шударга ёсыг чухалчилдгаараа онцлог юм.

ЭРХ ЗҮЙН АЙМАГ ХООРОНДЫН ХАРЬЦУУЛАЛТ

АЙМАГ	ХАМААРАХ ОРНУУД	ОНЦЛОГ	ЯЛГАА
РОМ-ГЕРМАНЫ ЭРХ ЗҮЙН АЙМАГ	ЭРХ ЗҮЙН ЭНЭ БҮЛД ЭХ ГАЗРЫН УЛС ОРНУУДААС ГАДНА ЛАТИН АМЕРИКИЙН ИХЭНХ УЛС ОРНУУД, АФРИКИЙН ЗАРИМ УЛС ОРОН, ЯПОН, ИНДОНЕЗ, ШОТЛАНД, ӨАБНУ, ИЗРАЙЛЬ ЗЭРЭГ УЛС ОРНУУД ХАМААРНА.	ҮНДСЭН ХУУЛИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ НЬ ТЭРГҮҮЛЭХ БАЙРСУУРЬ ЭЗЭЛДЭГ БА БИЧМЭЛ ҮНДСЭН ХУУЛЬТАЙ БАЙДАГ. ҮНДСЭН ХУУЛИЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ НЬ ТЭРГҮҮЛЭХ БАЙР СУУРЬ ЭЗЭЛЖ, ХУУЛЬ ЗҮЙН ХУВЬД ДЭЭД ХУЧИН ЧАДАЛТАЙ БАЙДАГ.	ЭРХ ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭНИЙ АКТУУДЫГ УГ СУРВАЛЖАА ГЭЖ ҮЗДЭГ. ХУУЛЬ ДЭЭДЛЭХ ЗАРЧИМ ХЭРЭГЖДЭГ ҮҮРГИЙН ЭРХ ЗҮЙ ГЭДЭГ ИНСТИТУТ ҮЙЛЧИЛЖ БАЙДАГ БА ҮҮРЭГ ХЭМЭЭХ ЭРХ ЗҮЙН ОЙЛГОЛТЫГ БҮРЭН УТГААР ХЭРЭГЖҮҮЛДЭГ
АНГЛИ-САКСОНЫ ЭРХ ЗҮЙН АЙМАГ	АНГЛИЙН ЭРХ ЗҮЙН ТОГТОЛЦООТОЙ БОЛОН АНГЛИ ХЭЛТЭЙ УЛС ОРНУУД БҮГД ХАМААРДАГ.	ЭНЭ ЭРХ ЗҮЙН БҮЛ НЬ УЛАМЖЛАЛ ИХТЭЙ, ЭРХ ЗҮЙН ЭХ СУРВАЛЖ НЬ ШҮҮХИЙН ПРЕЦЕДЕНТ ЮМ. БИЧМЭЛ БҮС ҮНДСЭН ХУУЛЬТАЙ.	ШҮҮХИЙН ХЭВШҮҮЛЭН ХЭРЭГЛЭХ ХЭМ ХЭМЖЭЭГ ЭРХ ЗҮЙН ҮНДСЭН ЭХ СУРВАЛЖАА БОЛГОД ООРОО ЯЛГААТАЙ. ЭРХ ЗҮЙГ ШҮҮХИЙН ШИДВЭР ГЭЖ ҮЗДЭГ.
МУСУЛЬМАНЫ ЭРХ ЗҮЙН АЙМАГ	МУСУЛЬМАН ШАШИНТАЙ ОРНУУД ОРДОГ.	МУСУЛЬМАН ШАШИНТАН ХҮНИЙ ДАГАЖ МӨРДӨХ ЗАН ҮЙЛИЙГ ТОГТООСОН ЖУРМУУДААС БҮРДЭНЭ. ТӨРИЙН ҮҮРГИЙГ ШАШНЫ ИТГЭЛ ҮНЭМЛИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ, ХАМГААЛАХ ЯВДАЛ ГЭЖ ҮЗДЭГ.	ҮНДСЭН ГОЛ ЭХ СУРВАЛЖ НЬ ШАШНЫ КОРАН СУДАР ЮМ.
СОЦИАЛИСТ ЭРХ ЗҮЙН АЙМАГ	НИЙГМИЙН ХӨГЖИЛИЙН СОЦИАЛИСТ ЧИГ БАРИМЖААГААР ХӨГЖИЖ БАЙСАН УЛС ОРНУУД ХАМААРДАГ.	ТӨР, ЭРХ ЗҮЙ ААЖМААР МӨХӨЖ НИЙГМИЙН ХАРИЛЦААГ ЗАНШИЛ БОЛОН ЁС СУРГАХУУНЫ ХЭМ ХЭМЖЭЭГЭЭР ЗОХИЦУУЛАХ БОЛНО ГЭЖ ҮЗДЭГ.	РОМ-ГЕРМАНЫ БҮЛТЭЙ ОЛОН ТАЛААР АДИЛ БОЛОВЧ ХҮНИЙ ЭРХ, ЭРХ ЧӨЛӨӨ АРДЧИЛСАН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ ХҮЛЭЭН ЗӨВШӨӨРӨДӨГҮЙ.

Бидний уламжлалт ойлголтоор цагдаа гэдэг нь үндсэн цагдаагийн байгууллагыг хэлж ойлгож заншсан бол барууны ойлголтоор **хууль сахиулах чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй төрийн байгууллагуудыг** ойлгоно. Тиймээс цагдаа гэвэл дан ганц цагдаагийн байгууллага бус хууль сахиулах байгууллагуудын тогтолцоо гэсэн утгаар ойлгож болно.

Мөн улс орнууд хууль сахиулах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх үүргийг хэрэгжүүлэхдээ **төвлөрсөн, хагас төвлөрсөн, төвлөрсөн бус** гэсэн үндсэн загварыг баримталдаг байна.

А. Төвлөрсөн загвар (Centralized System)

Энэ загвар нь ихэвчлэн **нэгдмэл (unitary)** улсуудад түгээмэл байдаг. Улсын хэмжээнд **нэгдмэл удирдлагатай**, нэгдсэн эрх зүйн баримт бичиг, нэг ижил чиг үүргийн дагуу үйл ажиллагаагаа явуулдаг тогтолцоо юм.

Ихэнх улс орнуудад тусгай яамдтай. Жишээлбэл, Франц, Итали, Швед, Дани, Финлянд болон бусад хэд хэдэн улсын цагдаагийн байгууллага Дотоод хэргийн яаманд харьяалдаг. Өөрөөр эдгээрийг эх газрын ч гэж нэрлэдэг ба дотор нь хоёр хэсэгт хуваадаг. Үүнд:

- Дан иргэний цагдаагийн хүчээр дотоод аюулгүй байдлаа хангадаг (Швед, Норвеги, Дани, Финлянд, Бельги);

⁴ [Religious law - Wikipedia](#)

- Тусгай зэвсэгт цагдаагийн хүч хамтран хэрэглэдэг улсууд (жандармери-Франц, Турк, Португали, карабинерийн корпус-Итали, үндэсний гварди-Испани, ОХУ).

Бүгд Найрамдах Франц улсын цагдаагийн тогтолцоо нь Европ дахь хамгийн эртний тогтолцооны нэг бөгөөд түүний зохион байгуулалт, бүтэц нь Францын төрт ёс, эрх зүйн институтын хөгжлийн үндэсний болон түүхэн онцлогийг тусгасан байдаг.

Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс /БНХАУ/ хууль сахиулах үйл ажиллагааг төрийн бүхий л түвшинд олон агентлагууд хариуцан гүйцэтгэдэг. БНХАУ-ын хууль сахиулах тогтолцоо нь олон шатлалт нарийн тогтолцоотой бөгөөд олон нийтийн хэв журмыг сахиулах, хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, аюулгүй байдлын хангах, хянан шийдвэрлэх үүрэгтэй олон байгууллагуудыг багтаадаг.

Үндсэн үндэсний агентлагуудаас гадна БНХАУ-д Олон нийтийн аюулгүй байдлын товчоо (PSBs), Хотын захиргаа, хууль сахиулах товчоо зэрэг орон нутгийн хууль сахиулах хэд хэдэн байгууллага байдаг. Олон нийтийн аюулгүй байдлын товчоо (PSBs) нь өөрийн харьяаллын дагуу хууль сахиулах ажлыг хариуцдаг бол Хотын захиргаа, хууль сахиулах товчоо нь орон нутгийн дүрэм журам, захирамжийн хэрэгжилтийг хариуцдаг.⁵

Оросын холбооны улс /ОХУ/

ОХУ-д өнгөрсөн зууны 50-60-аад оноос хууль сахиулах байгууллагууд гэсэн ойлголт хууль зүйн шинжлэх ухааны эргэлтэд орж ирсэн ба эрх зүйг хамгаалах талаар онол үзэл баримтлал барьж суурилж ирсэн нь одоо хэр нь уламжлагдаад хадгалсаар яваа. Оросын эрдэмтдийн тодорхойлсноор хууль сахиулах байгууллагуудад Үндсэн хуулийн шүүх, шүүхийн тогтолцоо, Арбитр, прокурорын байгууллага, дотоодын хамгаалах байгууллага, мөрдөх хороо, Холбооны аюулгүй байдлын алба, Гадаад тагнуулын алба, Холбооны төрийн хамгаалалтын алба, Холбооны ял шийтгэл гүйцэтгэх алба, Холбооны шийдвэр гүйцэтгэх алба, Холбооны бүртгэлийн алба, Гаалийн байгууллага, гэрээт болон харуул хамгаалалт, хүний эрхийн байгууллагууд, өмгөөлөх байгууллага, нотариат⁶ зэргийг оруулан авч үздэг байна.

БНТурк Улс

Туркийн хууль сахиулах байгууллагуудын ихэнх нь Бүгд найрамдах Турк Улсын Дотоод хэргийн яаманд харьяалагддаг. Турк улсад Эрүүгийн хууль сахиулах журмын 4 дүгээр зүйлд зааснаар: Аюулгүй байдлын ерөнхий газрын харьяа Цагдаагийн газар, Жандармерийн ерөнхий командлалын харьяа Жандармерийн ангиуд, Эргийн хамгаалалтын командлалд харьяалагддаг эргийн станцууд болон завины байгууллагууд, хөвөгч застав, ГЕГ-ын харьяа гаалийн харуул, хууль бусаар хил нэвтрүүлэх, тагнуулын газар, хэлтэс гэсэн хууль сахиулах байгууллагууд байна.

Б. Хагас төвлөрсөн загвар (Semi-centralized system):

Нэгдмэл болон холбооны улсуудад аль алинд нь байдаг ба холимог систем гэж барууны эрдэмтэд тодорхойлдог. Эрх мэдэл бүхий үндэсний цагдаагийн байгууллага нь нутаг дэвсгэрийн алба нэгжүүдэд хяналт тавьж нэгдсэн стандарт баримтлахыг шаарддаг. Удирдах албан тушаалтныг томилох, тогтолцоог бий болгох, мэдээ мэдээлэл, харилцаа холбоо, үйлчилгээний гүйцэтгэлийн ерөнхий дүрэм, системийн санхүүжилт болон бусад зохион байгуулалтын асуудал нь орон нутгийн засаг захиргааны цагдаад хамаардаг. Жишээлбэл, Их Британи, Герман, Австри, Япон болон бусад улсууд.

⁵ <http://www.fas.org/irp/world/china/mps/org.htm>

⁶ Савюк, Л.К. Правоохранительные органы.М., 2007.

Их Британи дахь хууль сахиулах үйл ажиллагаа нь Их Британи, Уэльс, Шотланд, Умард Ирланд зэрэг Нэгдсэн Вант улсын хууль, эрх зүйн тогтолцоо бүрт тус тусад нь зохион байгуулагддаг. Хууль сахиулах ихэнх үүргийг нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн газрын алба хаагчид гүйцэтгэдэг⁷.

ХБНГУ: тус улсын хууль сахиулах байгууллага нь Үндсэн хуулиар мужуудад л байдаг бөгөөд энэ нь тус улсын төрийн тогтолцооны нэг гол шинж чанар юм. Тиймээс Франц, Итали, АНУ, Канад болон бусад олон орноос ялгаатай нь Германд Карабинери, Үндэсний цагдаа, Холбооны мөрдөх товчоо, эсвэл RCMP-тай харьцуулахуйц холбооны цагдаагийн алба байдаггүй. ХБНГУ-ын хууль сахиулах байгууллагад ерөнхийдөө Холбооны хууль сахиулах агентлагууд, мужийн хууль сахиулах байгууллага, орон нутгийн хууль сахиулах агентлагууд, Холбооны парламент (Бундестаг), Холбооны Батлан хамгаалах яам, Холбооны Сангийн яам, Холбооны Дотоод хэргийн яам, Bundespolizei (BPOL) буюу Холбооны цагдаа, Landespolizei буюу мужийн цагдаа, Жастиз буюу үйл ажиллагааг холбох албаны холбогдох байгууллагууд хамаардаг.

В.Төвлөрсөн бус/холбооны загвар (Decentralized/Federal System)

Энэ загвар нь ихэвчлэн **холбооны (federal)** улсуудад түгээмэл байдаг. Хууль сахиулах чиг үүрэг нь **Засгийн газар** болон **Орон нутгийн (муж, мужийн) засаг захиргааны** хооронд хуваагддаг. Орон нутгийн байгууллагууд нь харьцангуй бие даасан байдалтай ажилладаг.

АНУ-ын Дотоодын аюулгүй байдлын яам (Department of Homeland Security) нь бусад улс орны дотоод болон дотоод хэргийн яамтай бараг харьцуулж болохуйц олон нийтийн аюулгүй байдлыг хариуцдаг, АНУ-ын холбооны гүйцэтгэх газар юм. Тус байгууллагын зорилго нь терроризмын эсрэг, хилийн аюулгүй байдал, цагаачлал, гааль, кибер аюулгүй байдал, гамшгаас урьдчилан сэргийлэх чиглэлээр ажилладаг⁸.

Түүнчлэн цэргийн хууль сахиулах /Military Law Enforcement/ нь АНУ-ын хууль сахиулах тогтолцооны чухал бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Батлан хамгаалах яам (Department of Defense) болон АНУ-ын Зэвсэгт хүчин нь идэвхтэй үүрэг гүйцэтгэж буй цэргийн цагдаа /Military police/, энгийн албан хаагчдыг хууль сахиулах байгууллагад ажиллуулдаг.

Хэдийгээр дэлхийн улс бүрийн хууль сахиулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлж буй байгууллагуудын тогтолцоо ижил ойролцоо боловч өөрийн гэсэн давтагдашгүй онцлогтой байдаг.

Хоёр. МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ САХИУЛАХ ТОГТОЛЦООНЫ ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Монгол Улсын хууль сахиулах тогтолцооны өнөөгийн байдлыг авч үзэхийн тулд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн үзэл баримтлалыг судлаж хууль сахиулах, хууль сахиулах үйл ажиллагаа, хууль сахиулах байгууллага, түүний тогтолцоог бүрдүүлэхэд онцгой анхаарах хэрэгтэй.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн оршил хэсэгт "Монголын ард түмэн бид:

- хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёс, үндэснийхээ эв нэгдлийг эрхэмлэн дээдэлж,
- эх орондоо хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм цогцлуулан хөгжүүлэхийг эрхэм зорилго болгоно"⁹ гэж заасан. Энэ нь Үндсэн хуулийн гол үзэл баримтлал бөгөөд

⁷ "The National Crime Agency: Does Britain need an FBI?". www.telegraph.co.uk. Retrieved 20 July 2023.

⁸ <https://www.dhs.gov/organizational-chart>

⁹ Монгол Улсын Үндсэн хууль. Уб., 2020. "Соёбо принтинг" ХХК-д хэвлэв. 74 дэх тал.

“Үндсэн хуульд хууль, зарлиг, төрийн байгууллагын бусад шийдвэр, нийт байгууллага, иргэний үйл ажиллагаа бүрнээ нийцсэн байвал зохино”¹⁰ гэснээр тодорхойлсон.

Мөн Үндсэн хуулийн 19 дүгээр зүйлд “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна”¹¹ гэж заасан байдаг. Эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, сайн сайхныг хангах нь засаг төрийн эрхэм зорилго мөн.

Монгол Улсад хууль сахиулах удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд олон байгууллага, хүмүүс оролцдог бөгөөд Үндсэн хууль, хууль тогтоомжийн хүрээнд хууль сахиулах удирдлагыг дараах төрийн институт, байгууллагууд хэрэгжүүлдэг:

Монгол Улсын Их Хурал: Хууль тогтоох байгууллагын хувьд хууль сахиулах үйл ажиллагааг зохицуулах хууль, тогтоомжийг баталдаг.

Монгол Улсын Их Хурал нь хууль сахиулах удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй бөгөөд дараах арга замуудаар энэ үүргийг хэрэгжүүлдэг.

1. Хууль тогтоох үйл ажиллагаа: Хууль, тогтоомж батлах, нэмэлт, өөрчлөлт оруулах, хууль сахиулах байгууллагуудын үйл ажиллагааг хянах, хууль сахиулах байгууллагуудын тайланг хэлэлцэх, хууль сахиулах байгууллагуудын удирдлагыг томилох, чөлөөлөх, асуулга, шалгалт явуулах:

3. Хууль сахиулах үйл ажиллагааны бодлогыг тодорхойлох: хууль сахиулах үйл ажиллагааны үндсэн чиглэлийг батлах, үйл ажиллагаатай холбоотой төсвийг батлах:

4. Олон нийтийн оролцоог хангах: Олон нийттэй зөвлөлдөх, иргэдийн өргөдөл, гомдлыг хүлээн авах:

Дээр дурдсан арга замуудаар УИХ нь хууль сахиулах удирдлагыг хэрэгжүүлж, хууль сахиулах үйл ажиллагааны үр ашигтай, хууль ёсны байдлыг хангахад хяналт оролцдог.

Монгол Улсын Засгийн газар: Хууль сахиулах тогтолцооны нэг үндсэн элемент нь төр өөрөө ба засаглал хуваах онолын дагуу гүйцэтгэх засаглалыг хэрэгжүүлж буй Засгийн газар том тогтолцоог бүрдүүлдэг. Хууль сахиулах тогтолцооны үндсэн элементийн нэг нь хууль сахиулах субъектууд ба дэд тогтолцоог бүрдүүлдэг өөрийн гэсэн ялгагдах шинжүүдтэй. Төр нийтээр дагаж мөрдөх хэм хэмжээг тогтоож түүнийг зөрчсөн тохиолдолд хариуцлага тооцох, урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох шаардлага үүсдэг.

Хууль зүй дотоод хэргийн яам нь Монгол Улсад хууль сахиулах удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй төрийн байгууллага юм. Яам нь хууль сахиулах үйл ажиллагааг зохицуулах, удирдах, хянах, хууль сахиулах байгууллагуудын үйл ажиллагааг дэмжих, хууль сахиулах бодлогыг хэрэгжүүлэх зэрэг олон чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

Монгол Улсын Засгийн газар тогтоолоор “Засгийн газрын тохируулагч болон хэрэгжүүлэгч агентлагийн жагсаалт”-ыг шинэчлэн баталсан¹².

Тохируулагч агентлаг нь төрийн нэрийн өмнөөс зах зээлийн болон нийгмийн харилцаанд оролцогчдын үйл ажиллагааг хянах, зохицуулах чиг үүрэг бүхий байгууллага бөгөөд олон улсын эрх зүйн онолд эдгээрийг “бие даасан зохицуулах

¹⁰ Мөн тэнд. 114 дэх тал.

¹¹ Монгол Улсын Үндсэн хууль. 1992

¹² Монгол Улсын Засгийн газрын тохируулагч ба хэрэгжүүлэгч агентлаг Чиг үүрэг, эрх зүйн сүүрв, бүтэц, шинэчлэлийн практик судалгаа

байгууллага” (*independent regulatory authority*) гэж нэрлэдэг. Ийм байгууллагуудын нийтлэг онцлог нь бие даасан шийдвэр гаргах чадвартай, тухайн салбартаа мэргэжлийн чиг үүрэгтэй, Засгийн газраас хэт хараат бус, зах зээлийн шударга өрсөлдөөн, хэрэглэгчийн эрх ашгийг хамгаалах зэрэг чиглэлтэй ажилладаг.

Хууль сахиулах чиг үүрэг бүхий дараах байгууллагууд тохируулагч агентлагт багтана. Үүнд:

№	Агентлаг	Үндсэн чиг үүрэг
1	Тагнуулын ерөнхий газар	Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах чиглэлээр тагнуулын ажиллагаа
2	Төрийн тусгай хамгаалалтын газар	Төрийн өндөр албан тушаалтнууд болон төрийн объектуудын хамгаалалт
3	Хил хамгаалах ерөнхий газар	Улсын хил хамгаалалт, хилийн хяналт зохион байгуулалт
4	Цагдаагийн ерөнхий газар	Хууль сахиулах, нийгмийн хэв журам сахиулах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэлт

Хэрэгжүүлэгч агентлаг¹³ нь Засгийн газрын бодлого, шийдвэрийг иргэд, аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад шууд хүргэж, гүйцэтгэл хангах үндсэн үүрэг бүхий төрийн захиргааны байгууллага юм. Эдгээр агентлаг нь олон улсын эрх зүйн нэр томьёонд “*implementing agency*”, “*executive agency*” гэж нэрлэгддэг бөгөөд нийтийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, хариуцлагатай уялдаатай байдаг.

Хууль сахиулах чиг үүрэг бүхий дараах байгууллагууд хэрэгжүүлэгч агентлагт багтана. Үүнд:

№	Агентлаг	Үндсэн чиг үүрэг
1	Архивын ерөнхий газар	Төрийн архивын хадгалалт, бүртгэл, хандалт, баримтын зохион байгуулалт
2	Гаалийн ерөнхий газар	Бараа бүтээгдэхүүний хил нэвтрэлт, бүрдүүлэлт, хяналт, гаалийн татвар хураамж
3	Гадаадын иргэн, харьяатын газар	Гадаад иргэний оршин суух, виз, харьяаллын асуудлын зохицуулалт
4	Оюуны өмчийн газар	Патент, зохиогчийн эрх, оюуны өмчийн бүртгэл, хамгаалалт
5	Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар	Иргэн, эд хөрөнгө, хуулийн этгээдийн бүртгэл, мэдээллийн сан
6	Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар	Гэмт хэргийн шүүх шинжилгээ, нотлох баримтын дүгнэлт
7	Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар	Шүүхийн шийдвэрийн биелэлт, хорих ангиудын удирдлага

Хууль зүй, дотоод хэргийн яам: Хууль сахиулах байгууллагуудын үйл ажиллагааг удирдан зохицуулж, хууль сахиулах бодлогыг хэрэгжүүлдэг.

Хууль зүй дотоод хэргийн яам нь Монгол Улсад хууль сахиулах удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд чухал үүрэгтэй төрийн байгууллага юм. Яам нь хууль сахиулах үйл ажиллагааг зохицуулах, удирдах, хянах, хууль сахиулах байгууллагуудын үйл ажиллагааг дэмжих, хууль сахиулах бодлогыг хэрэгжүүлэх зэрэг олон чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг.

¹³ [Монгол Улсын Засгийн газрын тохируулагч ба хэрэгжүүлэгч агентлаг Чиг үүрэг, эрх зүйн суурь, бүтэц, шинэчлэлийн практик судалгаа](#)

Хууль зүй дотоод хэргийн яамны харьяанд 11 байгууллага үйл ажиллагаа явуулж байна. Үүнд:

1. Цагдаагийн ерөнхий газар,
2. Хил хамгаалах ерөнхий газар
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар,
4. Улсын бүртгэлийн ерөнхий газар,
5. Архивын ерөнхий газар,
6. Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар,
7. Гадаадын иргэн-харьяатын газар,
8. Дотоод хэргийн их сургууль,
9. Хууль зүйн туслалцааны төв
10. Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн
11. Төрийн тусгай албан хаагчдын нэгдсэн эмнэлэг.

Хууль сахиулах байгууллагууд: Монгол Улсын Зөрчлийн хуульд Хууль сахиулах чиг үүргийг хэрэгжүүлж байгаа төрийн албан хаагчаас тавьсан хууль ёсны шаардлагыг биелүүлээгүй, эсхүл биелүүлэхгүй байхыг уриалсан, үйл ажиллагаанд нь саад учруулсан, төрийн албан хаагчийг хүч хэрэглэхгүйгээр эсэргүүцсэн, эсхүл доромжилсон бол зөрчил гэж үзэж хариуцлага оногдуулахаар хуульчилсан ба Зөрчлийн хуулийн 15.2 дугаар зүйлд заасан тайлбар "хууль сахиулах чиг үүрэг" гэж цагдаа, дотоодын цэрэг, тагнуул, гааль, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, төрийн тусгай хамгаалалтын албаны болон авлигатай тэмцэх, хил хамгаалах, гадаадын иргэн, харьяатын асуудал эрхэлсэн байгууллагын алба хаагчийн хуульд заасан чиг үүргийг ойлгоно¹⁴ гэсэн хүрээ хязгаарлалтад багтааж Зөрчил шалган шийдвэрлэх эрх бүхий 63 албан тушаалтнаас зааглан хууль сахиулагч гэж авч үзсэн байна.

Харин Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс баримт бичигт “Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлого нь Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлалд заасан үндэсний язгуур ашиг сонирхолд тулгуурлах бөгөөд улсын дотоод, гадаад аюулгүй байдлын орчин нь батлан хамгаалах зорилго, зарчим, чиглэлийг тодорхойлох үндэс болно”, “Монгол Улсын төрийн цэргийн байгуулал нь тайван цагт зэвсэгт хүчин, **хилийн ба дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх**, онцгой байдлын байгууллагаас бүрдэнэ. Дайны байдлын үед **хилийн ба дотоодын цэрэг, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх**, онцгой байдлын байгууллага нь зэвсэгт хүчний бүтцэд үүрэг гүйцэтгэнэ”¹⁵ гэж тус тус заасан байдаг.

Хууль сахиулах байгууллагын үндсэн зорилго, чиглэл нь хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, нийгмийн дэг журмыг хангахад чиглэсэн байдаг ба хууль сахиулах байгууллага нь өөрийн гэсэн онцлог хэв шинжтэй. Үүнд:

-Гэмт хэргийн тухай дуудлага, мэдээллийн дагуу үйл ажиллагаа явуулна.

-Аливаа гэмт хэрэг, зөрчлийн дуудлага мэдээллийн араас бус урьтал болгож сэргийлэх зорилготой явуулна¹⁶;

¹⁴ www.legalinfo.mn

¹⁵ Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор батлагдсан “МОНГОЛ УЛСЫН БАТЛАН ХАМГААЛАХ БОДЛОГЫН ҮНДЭС”

¹⁶ Heath B. Grant, Karen J. Terry, Law Enforcement in the 21st Century. Fourth edition. Boston: Pearson. 2017. p4

-Хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагаа хуульд үндэслэн явагдана. Хууль сахиулах үйл ажиллагааны явцад хууль зөрчих, алдаа гаргаснаар хууль сахиулагчид сахилгын, захиргааны, эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэдэг;

-Хууль сахиулах үйл ажиллагааг хуулиар эрх олгосон алба хаагч л явуулах эрхтэй;

-Хууль сахиулах байгууллагаас гаргаж буй шийдвэр хууль зүйн нөлөө үзүүлэх, тодорхой субъектийг ямар нэгэн үйлдэл хийлгэхэд чиглэдэг;

-Хууль сахиулах байгууллагаас гаргасан хууль зүйн үндэслэлтэй шийдвэрийг төр, иргэн, хуулийн этгээд зайлшгүй биелүүлэх ёстой ба биелүүлээгүй тохиолдолд нэмэлт хариуцлага хүлээдэг зэрэг үндсэн хэв шинжүүд байна.

Манай улсын хувьд хууль сахиулах тогтолцоо, хууль сахиулах үйл ажиллагааг хуульчилсан зүйлгүй бөгөөд хууль сахиулах байгууллагуудад төрийн цэргийн Зэвсэг хүчнээс бусад зарим байгууллагыг хамруулан авч үздэг бөгөөд эдгээр нь зүйд нийцэх эсэхийг нарийвчлан судлах шаардлага байгаа.

ДҮГНЭЛТ

Монгол Улсад одоогийн байдлаар “Хууль сахиулах байгууллага”-д ямар байгууллагууд багтах, тэдгээрийн гүйцэтгэх үүргийн талаар нэгдсэн ойлголтод хүрээгүй байна. Монгол Улсын эрүүгийн хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Төрийн албаны тухай хуульд хууль сахиулах байгууллага, хууль сахиулах чиг үүрэг бүхий албан тушаалтны талаар заасан боловч хууль сахиулах байгууллагын онцлог, хэв шинжтэй уялдуулан нарийвчлан тогтоох хэрэгтэй. Хууль зүйн шинжлэх ухааны ном бүтээл, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажлуудад “Хууль сахиулах байгууллага”, “хууль сахиулагч”, “хууль сахиулах үйл ажиллагаа” гэсэн нэр томъёог өргөн хэрэглэж байна.

Монгол Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Ерөнхийлөгчийн институт хууль сахиулах, хууль сахиулагч, хууль сахиулах байгууллага гэж томъёолон эрх зүйн актад хэрэглэж байгаа нь Хууль сахиулах тогтолцоо байгааг хүлээн зөвшөөрч байгаа боловч Эрүүгийн хууль, Зөрчлийн хууль, Төрийн албаны тухай хуулиудад өөр өөрөөр томъёолсон, төрийн цэргийн зарим байгууллагыг хууль сахиулах байгууллагад тооцсон, үйл ажиллагаа нь бүхэлдээ хууль сахиулах ажиллагаанд багтдаг байгууллагыг төрийн цэргийн байгууллагад авч үзэх зэрэг нь “Хууль сахиулах байгууллага” гэдэг нэгдсэн ойлголтод хүрээгүй байгааг харуулж байна.

Цаашид “Хууль сахиулагч”, “Хууль сахиулах байгууллага” гэх ойлголтын хамрах цар хүрээ, үйл ажиллагааны чиглэлийн төсөөтэй болон ялгаатай байдлын талаар суурь судалгаа хийх, эрдэмтэн судлаачдын зүгээс нэгдмэл байр сууринд хүрэх, зөрүүтэй ойлголтыг нэгтгэх зэрэг томоохон асуудлууд байгааг анхаарах нь зүйтэй юм.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

1. Монгол улсын үндсэн хууль.1992 он;
2. Төрийн албаны тухай хууль. 2017 он;
3. Эрүүгийн хууль.2016 он;
4. Зөрчлийн тухай хууль. 2017 он;
5. *Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 85 дугаар тогтоолоор батлагдсан “МОНГОЛ УЛСЫН БАТЛАН ХАМГААЛАХ БОДЛОГЫН ҮНДЭС”* 2015 он;
6. Амарсанаа, Ж., Нямсүрэн, Ч. Нар. Гадаад орнуудын Үндсэн хууль. УБ.,2024.
7. Головки. Л.В. Реформа уголовного судопроизводства в Англии //Государство и право.1996;
8. Орч. Ж.Эрдэнэбулган, М.Уянга, Т.Золбоо, Б.Батбаяр, Б.Тамир. Монгол, Орос, Хятад, Герман Улсын Эрүүгийн хууль. УБ., 2021;
9. Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн 23.1 дүгээр зүйл буюу хууль сахиулагчийг эсэргүүцэх гэмт хэргийн зохицуулалтын хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн дүн шинжилгээ. Судалгааны тайлан.УБ., 2023;
10. Мөрдөх албаны талаарх харьцуулсан судалгаа. Судалгааны тойм. 2022;
11. Монгол Улсын Засгийн газрын тохируулагч ба хэрэгжүүлэгч агентлаг Чиг үүрэг, эрх зүйн суурь, бүтэц, шинэчлэлийн практик судалгаа;
12. Харьцуулсан эрх зүй. Гарын авлага. 2013 он;
13. Яковлев, К.Л., Яковлева, Е.И., Яковлева, Р.Н. Государственно-правовые основы организации правоохранительных органов зарубежных стран. М., 2013;
14. Губанов. А.В. Полиция зарубежных государств: организационно-правовые основы, стратегия, тактика, кадровое обеспечение деятельности, международное полицейское сотрудничество. М., 2001;
15. Князев, В.В., Сазонова, Н.И., Жмыхов, А.А., Заморина. Т.Ю. Полицейские системы зарубежных государств: Пособие.-М. 2004;
16. Савюк, Л.К. Правоохранительные органы.М., 2007;
17. Dilip K. Das editor, Word police encyclopedia. NY. 2006;
18. "The National Crime Agency: Does Britain need an FBI?". www.telegraph.co.uk. Retrieved 20 July 2023;
19. <https://policehumanrightsresources.org/content/uploads/2016/08/Federal-Police-Act-Germany-1994.pdf?x54919>;
20. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111956>;
21. [harizuulsan_erh_zui.indd](#);
22. <http://www.fas.org/irp/world/china/mps/org.htm>;
23. <https://www.dhs.gov/organizational-chart>;
24. <https://legalinfo.mn/mn/detail/13025>;
25. Heath B. Grant, Karen J. Terry, Law Enforcement in the 21st Century. Fourth edition.Boston:Pearson.2017.

ХИЙМЭЛ ОЮУНЫГ АШИГЛАН ГЭМТ ХЭРГЭЭС УРЬДЧИЛАН СЭРГИЙЛЭХ АМЕРИКИЙН НЭГДСЭН УЛСЫН ТУРШЛАГА БА МОНГОЛ УЛСАД НЭВТРҮҮЛЭХ БОЛОМЖ

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN CRIME PREVENTION: U.S. PRACTICES AND OPPORTUNITIES FOR IMPLEMENTATION IN MONGOLIA

Докторант, Хууль зүйн ухааны магистр, Техникийн ухааны магистр А.Золбоо

Department1150@gmail.com

Хураангуй: Гэмт хэрэгтэй тэмцэх, түүнийг илрүүлэх, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагаа нь нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах, хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах хууль сахиулах байгууллагын үндсэн үүрэг билээ. Аж үйлдвэржилтийн IV хувьсгал, дижитал шилжилт эрчимжиж буй өнөө үед хиймэл оюун ухаан (AI), машин сургалт (ML), гүн сургалт (Deep Learning) зэрэг технологи нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаанд шинэлэг боломжуудыг бий болгож байна. Сүүлийн жилүүдэд Америкийн Нэгдсэн Улсын хууль сахиулах байгууллагууд AI технологийг гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэхэд өргөнөөр ашиглаж байна. Уг судалгаанд дээрх технологиудын үйл ажиллагааны зарчим, үр нөлөө, давуу болон эрсдэлтэй талуудыг судалж, Хиймэл оюун (AI) ашиглалт нь гэмт хэрэг бууруулах бодит үр дүнд хүрч буйг харуулсан жишээ, кейсүүдийг багтаав. Мөн алгоритмын ялгавар, хүний эрхийн зөрчил, хуулийн зохицуулалтын сул тал зэрэг асуудлуудыг ч мөн авч үзэв. Эцэст нь хиймэл оюуныг хууль сахиулах салбарт зохистой, ил тод, хариуцлагатайгаар ашиглах нь нийгмийн шударга ёсыг хангах, цаг үеийн хөгжилтэй хөл нийлүүлэн алхах гол нөхцөл гэдгийг онцлон тэмдэглэв.

Түлхүүр үгс: Хиймэл оюун, хууль сахиулах, гэмт хэрэг, Инновац, Технологи

Abstract: Fighting crime, detecting offenses, and preventing unlawful acts are core responsibilities of law enforcement agencies in ensuring public safety and protecting human rights and freedoms. In the context of the Fourth Industrial Revolution and accelerated digital transformation, technologies such as artificial intelligence (AI), machine learning (ML), and deep learning are introducing innovative opportunities within the operations of police organizations. In recent years, law enforcement agencies in the United States have been increasingly utilizing AI technologies in crime prevention efforts. This study examines the operational principles, effectiveness, advantages, and potential risks of such technologies. It includes real-world cases and examples that demonstrate how AI applications contribute to tangible reductions in crime rates. Additionally, the research addresses key concerns such as algorithmic bias, human rights violations, and gaps in legal regulations. Ultimately, the study emphasizes that the responsible, transparent, and ethical use of artificial intelligence in the field of law enforcement is essential not only for upholding justice and fairness in society but also for aligning with the pace of technological advancement in the modern era.

Keywords: Artificial Intelligence, Law Enforcement, Crime, Innovation, Technology.

Нэг. Оршил

Гэмт явдалтай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх асуудал нь дэлхий нийтийн хөгжлийн явцад улам боловсронгуй болсоор ирсэн бөгөөд технологийн дэвшил нь хууль сахиулах байгууллагын ажиллагаанд ихээхэн нөлөө үзүүлж байна. XXI зууны эхэн үеэс хиймэл оюуны (AI) хэрэглээ төрийн тусгай албадын үйл ажиллагаанд гүнзгий нэвтэрч, шийдвэр гаргалт, хяналт шалгалт, урьдчилан сэргийлэх бодлого боловсруулахад онцгой үүрэг гүйцэтгэх болжээ (Bryson, 2020). Иймд Монгол Улсын Хууль сахиулах байгууллагуудад инновацын хөгжлийг ашиглан үр дүнг нэмэгдүүлэх хэрэгцээ, шаардлагын хүрээнд уг судалгааны ажлыг гүйцэтгэлээ.

Судалгааны ажлын гол зорилго нь Дэлхий дахин, олон улсын хууль сахиулах байгууллагын тэргүүн туршлага, технологийн дэвшлийг Монгол Улсад нутагшуулах, цаашлаад хиймэл оюуны тусламжтайгаар гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гаралтын тоог бууруулах, төрийн тусгай алба хаагчдын хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, цаг хугацааг хэмнэх шинэ боломжийг бий болгоход үндсэн зорилго оршино.

Энэхүү судалгааны зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

1. Америкийн Нэгдсэн Улсын Хууль сахиулах байгууллагууд, тэр дундаа цагдаагийн байгууллагад ашиглагдаж буй хиймэл оюун, инновацын шийдэл бүхий техник, технологи, программ хангамжийг судлах.
2. Хиймэл оюун (AI) шийдлүүдийн давуу тал болон эрсдэлтэй талыг судлах.
3. Монгол Улсын Хууль сахиулах байгууллага (цагдаагийн байгууллага)-д ашиглаж буй хиймэл оюун (AI) бүхий техник, технологийг судлах.

Судалгааны ажлын хүрээнд шинжлэх ухааны танин мэдэхүйн аргуудыг болон олон улсын эрдэм шинжилгээний албан ёсны сэтгүүл, хэвлэл, бүх төрлийн эх сурвалжыг ашиглан анализ, синтез, индукц, дедукцийн арга техникийг хэрэглэсэн.

Хоёр. Үндсэн хэсэг

Аж үйлдвэржилтийн хувьсгалын дараагийн эринд шилжиж буй өнөө цагт машин сургалт ба гүн сургалтын технологиуд нь асар их мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, гэмт хэргийн хандлагыг урьдчилан таамаглах, эрсдэлтэй бүс нутгийг тодорхойлох, хууль сахиулах үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлэх зэргээр хувь нэмэр оруулж байна (Rai, 2020).

Америкийн Нэгдсэн Улсад хиймэл оюуны тусламжтайгаар бүтээгдсэн дараах программ хангамжууд ихэвчлэн ашиглагдаж байна. Үүнд:

-Predictive Policing - гэмт хэрэг гарах магадлалыг хиймэл оюуны тусламжтайгаар урьдчилан таамаглах систем;

-ShotSpotter – хиймэл оюуны тусламжтайгаар бууны дууг илрүүлж, байршил тогтоох үүрэгтэй дууны мэдрэгч технологи;

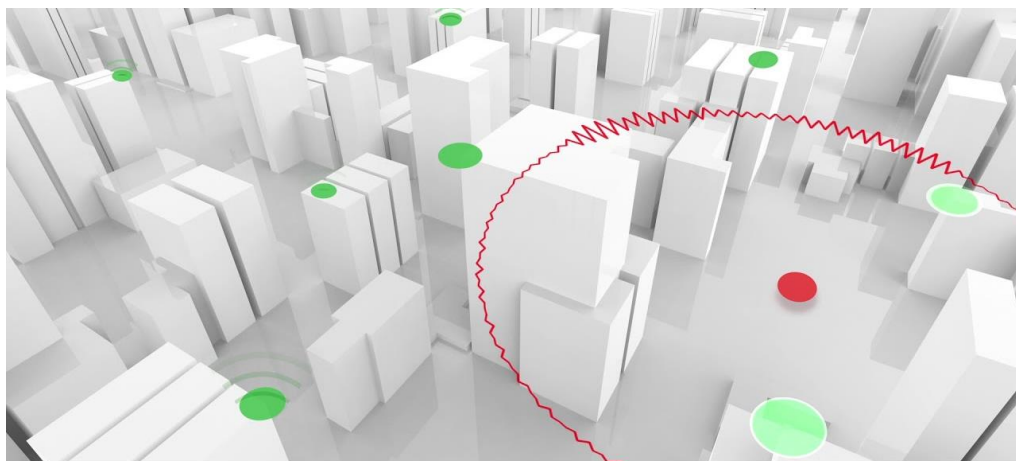
-Нүүр таних систем (Facial Recognition) – Хяналтын камерын тусламжтайгаар хүний нүүр танайх систем;

-Хяналтын камерын тусламжтайгаар биеийн хөдөлгөөний дүрсийг AI-аар дүн шинжилгээ хийх систем – Хүний биеийн хөдөлгөөнд дүн шинжилгээ хийж, сэжигтэй бол мэдээлэл дамжуулдаг технологи;

-Цахим сүлжээний хяналт, дата аналитик – Цахим орчны мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж хяналт тавьж, хууль бус мэдээллийг ялган авч цуглуулдаг систем;



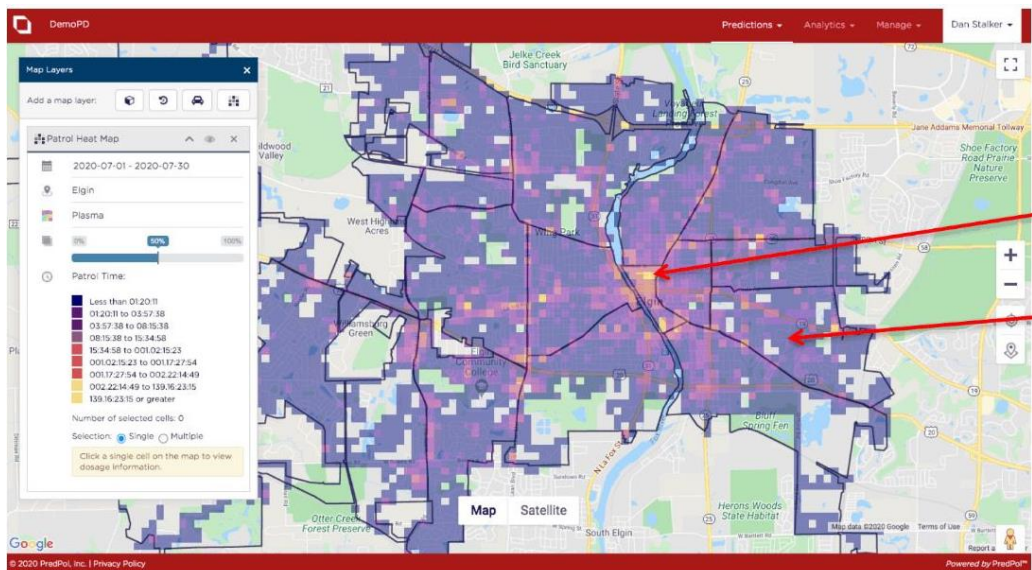
Зураг 1. “Shotspotter” мэдрэгч байршуулсан байдал



Зураг 2. “Shotspotter” мэдрэгч газрын зурагт харагдах байдал

Америкийн Нэгдсэн Улсад хиймэл оюунд суурилсан гэмт хэрэг урьдчилан таамаглах системүүдийг (predictive policing) хэрэгжүүлж, зарим хотууд гэмт хэрэг ихээхэн үйлдэгддэг “эмзэг цэгүүдийг” тодорхойлох замаар гэмт хэргийн гаралтыг бууруулж, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажилд тодорхой үр дүн гаргасан байна (Ferguson, 2017).

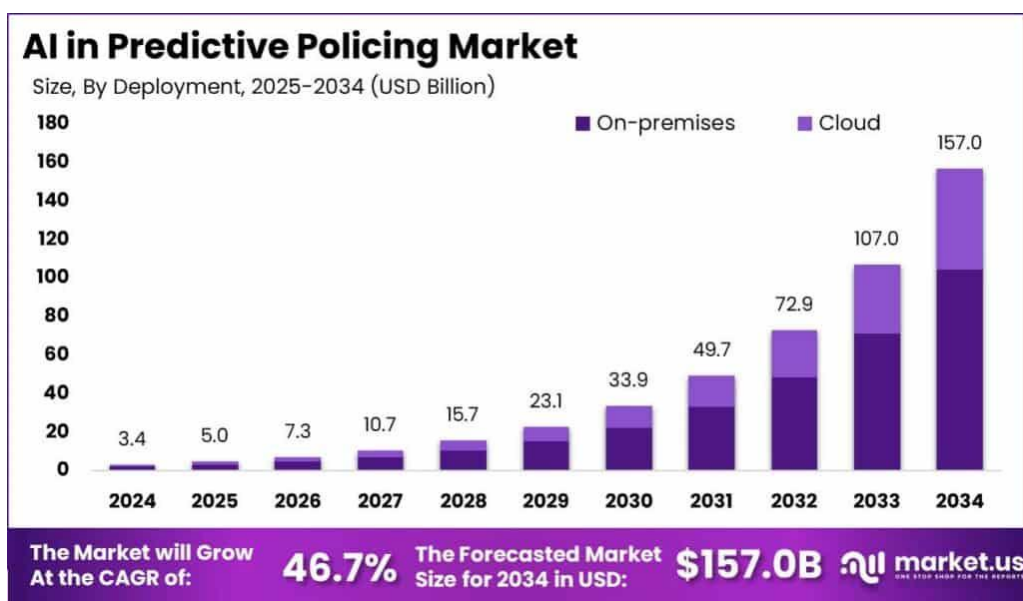
Хиймэл оюуны системүүд нь өгөгдлийн шинжилгээнд тулгуурлан нийгмийн орчны хэв маяг, зан үйлийн статистик үзүүлэлтүүдэд дүн шинжилгээ хийж, тодорхой нутаг дэвсгэрт гэмт хэрэг гарах магадлалыг тооцоолдог. Жишээлбэл, **PredPol** гэх систем нь Лос Анжелес, Атланта зэрэг хотуудад хэрэглэгдэж, гэмт хэрэг гарах магадлалтай цаг, газар, нөхцөлийг тооцож “эрсдэлтэй цэг”-ийг тодорхойлдог (Perry et al., 2013) байна.



Зураг 3. “Predpol” системийн зураглал

Эдгээр системүүд нь машин сургалтын алгоритмаар тодорхой өгөгдөл, мэдээллүүдийг боловсруулж, нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүргийг хэрэгжүүлэгч алба хаагч нарт түргэн шуурхай шийдвэр гаргах тусламж үзүүлдэг (Meijer & Wessels, 2019) хэдий ч хүний эрх, хувийн мэдээлэл хамгаалах асуудал, алгоритмын хазайлт (algorithmic bias) зэрэг асуудлууд гарч ирж буй тул уг технологийг эрх зүйн зохицуулалттай уялдуулан хэрэглэх шаардлагатай гэж судлаачид онцолж (Richardson et al., 2019) байна.

Судалгааны тайланд дурдсанаар, хиймэл оюунд суурилсан гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх (predictive policing) системийн дэлхийн зах зээлийн хэмжээ 2024 онд **ойролцоогоор 3.4 тэрбум ам.долларт хүрч**, 2034 он гэхэд **157 тэрбум ам.долларт** хүрэх урьдчилсан тооцоолол гарсан байна. Энэ нь жил бүрийн дундаж өсөлтийн хувь (CAGR) **46.7 %** байх төлөвтэй гэж үзжээ (Market.us, 2025).



Зураг 4. Хиймэл оюунд суурилсан гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх системийн дэлхийн зах зээлийн хэмжээ

Эх сурвалж: market.us

Гурав. Судалгааны ажлын үр дүн

Монгол Улсад мэдээллийн технологи, хиймэл оюуны хэрэглээ хууль сахиулах байгууллагын түвшинд анхдагч шатандаа байгаа хэдий ч Монгол Улсын Засгийн газраас үндэсний хэмжээнд дижитал шилжилтийн бодлогыг хэрэгжүүлж эхлээд байна.

Хууль сахиулах байгууллагууд гэмт хэргийн бүртгэл, байршлын мэдээлэл, цаг хугацааны хандлагын өгөгдлийг цуглуулан машин сургалтын орчин бүрдүүлж ирээдүйд үйлдэгдэж болзошгүй гэмт хэрэг, зөрчлийг хиймэл оюуны тусламжтайгаар тооцоолж, урьдчилан сэргийлэх боломжтой харагдаж байна.

Бусад улс орнууд шиг цагдаагийн байгууллагын дэргэд “эрсдэлтэй бүсийн дүн шинжилгээний төв” байгуулж, AI системийг ашиглан тухайн орчны гэмт хэргийн магадлалыг тооцоолох, гэмт хэргийн шинжтэй зан үйлийг илрүүлэх, нийтийн аюулгүй байдлын төлөвлөлтийг оновчтой болгох боломжтой (UNODC, 2023).

Мөн гүн сургалтын нейрон сүлжээг ашиглан камерын бичлэгт хүний зан үйлийг ангилах, сэжигтэй үйлдлийг автоматаар илрүүлэх систем хөгжүүлэх нь Монгол Улсын нөхцөлд урьдчилан сэргийлэх чухал хэрэгсэл болох хэдий ч хяналтын камераар хүний хувийн мэдээлэлд халдах эрсдэл бий болох тул, эрх зүйн зохицуулалтыг нарийвчлах хэрэгцээ шаардлага үүснэ.

Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор тодорхой төрлийн гэмт хэргийн гаралт, үйлдэгдсэн газар (эмзэг цэг), хугацаа, гараг, цаг агаарын байдал, үйлдэгч этгээдийн онцлог зэрэг мэдээллүүдийг нэгтгэн хиймэл оюун (AI)-ны машин сургалтын

алгоритмаар программ хангамж бий болгож, улмаар гэмт хэргийн шалтгаан нөхцөл тогтоох, үйлдэгдэж болзошгүй эмзэг цэг, хугацаа, үйлдэгч этгээдийн мэдээлэлд тооцоолол хийж тодорхойлсноор аливаа төрлийн гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, төрийн тусгай алба хаагчдын хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, цаг хугацааг хэмнэх, гэмт хэргийн гаралт буурах бодит үр дүн гарах боломжтой юм.

Хиймэл оюун машин сургалтын тусламжтайгаар бий болгох боломжтой программын алгоритм зураглалыг харуулав.



Схем 1. Программ хангамж бүтээх алгоритм дараалал

Их хэмжээний цуглуулсан гэмт хэргийн мэдээлэл (байршил, цаг хугацаа, цаг агаарын байдал, үйлдэгч этгээдийн хувийн байдал) зэргийг дүн шинжилгээ хийх зориулалтаар гүн сургалт болон машин сургалтын аргаар сургасан символик машиныг ажиллуулж тухайн өдөр аль цэг, байршил, нутаг дэвсгэрт ямар төрлийн гэмт хэрэг, ямар этгээд, хэдийд үйлдэх магадлалтай талаар хиймэл оюуны тооцоолж боловсруулагдсан мэдээллийг гаргаж авах боломжтой.

Дээрх мэдээлэлд үндэслэн эргүүлийн байршил тодорхойлох, тухайн гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх бүхий л арга хэмжээг цогцоор зохион байгуулах боломж бүрдэх юм.

Их хэмжээний өгөгдлийг дамжуулах, хадгалахад хангалттай хэмжээтэй дата өгөгдлийн серверийг бий болгох, түүний аюулгүй байдлыг хангах, байнгын ажиллагааг хянах зэрэг шаардлагууд үүснэ.

Дүгнэлт

Америкийн Нэгдсэн Улсын туршлагаас үзэхэд хиймэл оюунд суурилсан гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх системүүд нь технологийн хөгжлийг дагаж сайжруулагдсаар байна. Монгол Улсад эдгээр туршлагыг нутагшуулахдаа технологийн дэд бүтцийг бүрдүүлэх, цагдаагийн байгууллагын нэгдсэн сүлжээнд мэдээлэл оруулахдаа хариуцсан албан тушаалтан бүр мэдээллийг үнэн зөвөөр оруулах зэрэг шаардлага тулгарч байна.

Ингэснээр хиймэл оюун ухаанд суурилсан гэмт хэргэтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх системийг үндэсний хэмжээнд хөгжүүлэх боломж бүрдэх бөгөөд энэ нь төрийн

тусгай алба хаагчдын хөдөлмөрийг хөнгөвчилж, цаг хугацаа хэмнэх, ухаалаг шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

Дээрх дурдагдсан системийг дотооддоо бий болгох бүрэн боломжтой хэдий ч их хэмжээний өгөгдөл агуулах дата бааз болон мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангах шаардлага үүсэхээр байна.

Хиймэл оюун ухаанд суурилсан дээрх шийдлүүдийг Монгол Улсад үе шаттайгаар нэвтрүүлснээр гэмт хэрэгтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэх бодит үр дүн дээшилж, алба хаагчид буюу хүний нөөцийн ажлын ачаалал багасах, цаг хугацааг хэмнэх, иргэдийн аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлэх боломж бүрдэхээр байна.

Санал

1. Цагдаагийн байгууллагад ашиглагдаж буй Arcgis болон нэгдсэн системийн мэдээллийг шинэчлэн боловсруулж хиймэл оюуны тусламжтай тооцоолол хийдэг дээрх программ хангамжтай холбосноор гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, эргүүлийн байршлыг зөв тодорхойлох, гэмт хэргийг зөрчлийн шатанд нь илрүүлэх боломж бүрдэнэ.

2. Мөн гэмт хэрэг үйлдэгдэж болзошгүй талаар хиймэл оюуны тусламжтайгаар тооцоологдон боловсруулагдсан мэдээллээр цаг тухай бүрд хангадаг ухаалаг төхөөрөмжид зориулагдсан программ хангамжийг бүтээж, иргэд, хувь хүмүүс өөрсдөө гэмт хэргээс сэргийлэх, бэлэн байдлаа хангах, хууль сахиулах байгууллагад яаралтай мэдээллэх зэрэг үйлчилгээг шуурхай авах боломжийг бүрдүүлэх.

3. Гүн сургалтын нейрон сүлжээ ашиглан дүрс таних, зан үйлийн хандлага илрүүлэх системийг хөгжүүлж, дээрх системтэй холбосноор тооцоологдсон мэдээллийн хуурамч эерэг, хуурамч сөрөг хувь хэмжээ буурна.

4. Хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагааны журам, стандартад дээрх системийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай хэм хэмжээг боловсронгуй болгох.

Ном зүй

1. Bryson, J. J. (2020). The past decade and future of AI's impact on society. Science, 370(6521), 1–7. <https://doi.org/10.1126/science.abd7331>

2. Ferguson, A. G. (2017). The rise of big data policing: Surveillance, race, and the future of law enforcement. New York University Press.

3. Market.us. (2025). AI in Predictive Policing Market Size | CAGR of 46.7%. <https://market.us/report/ai-in-predictive-policing-market/>

4. Meijer, A., & Wessels, M. (2019). Predictive policing: Review of benefits and drawbacks. International Journal of Public Administration, 42(12), 1031–1039. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1575664>

5. Perry, W. L., McInnis, B., Price, C. C., Smith, S. C., & Hollywood, J. S. (2013). Predictive policing: The role of crime forecasting in law enforcement operations. RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR233.html
6. Rai, A. (2020). Explainable AI: From black box to glass box. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 48(1), 137–141. <https://doi.org/10.1007/s11747-019-00710-5>
7. Richardson, R., Schultz, J. M., & Crawford, K. (2019). Dirty data, bad predictions: How civil rights violations impact police data, predictive policing systems, and justice. *New York University Law Review*, 94(2), 192–233.
8. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2023). AI and the rule of law: Ensuring ethical and effective crime prevention. <https://www.unodc.org>

ХАР ТАМХИНЫ ХУУЛЬ БУС ЭРГЭЛТ МОНГОЛ УЛСЫН ДОТООД АЮУЛГҮЙ БАЙДАЛД СӨРГӨӨР НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Цагдаагийн ерөнхий газрын хар тамхитай тэмцэх газрын дарга, цагдаагийн хурандаа,
П.Сандагсүрэн

Sandagsuren PUNTSAGDASH

Head of the counter narcotics police of the national police agency
police colonel

Sandagsuren.p@police.gov.mn
99023709

Хураангуй: Дотоод аюулгүй байдал гэдэг нь улсын нутаг дэвсгэр доторх төр, нийгэм, иргэн бүрийн тогтвортой, тайван, аюулгүй байдлыг хангах цогц ойлголт. Энэхүү илтгэлд манай улсын дотоод аюулгүй байдалд гадны болон дотоодын гэмт бүлэглэлүүд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг хууль бусаар ямар хэлбэрээр оруулж ирж өнөөгийн Монгол Улсын эдийн засаг, нийгэм, аюулгүй байдалд хэрхэн сөргөөр нөлөөлж буйг нээлттэй болон хаалттай эх сурвалжийн мэдээлэлд тулгуурлан дүн шинжилгээ хийв. Шинэ урсгалуудын онцлогийг танилцуулж, хууль сахиулах байгууллагын чадавхыг нэмэгдүүлэх, хяналт шалгалтын тогтолцоог боловсронгуй болгох талаар бодитой санал, шийдлүүдийг дэвшүүлж, үндэсний аюулгүй байдал, хүн амын удмын сангийн аюулгүй байдлыг хангахад чухал ач холбогдолтой юм.

Түлхүүр үг: Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис, зохион байгуулалттай гэмт бүлэглэл, шинэ төрлийн бодис

Keywords: Narcotic drugs, psychotropic substances, organized criminal groups, new types of substances, new trends and directions

ОРШИЛ

Монгол Улсын дотоод аюулгүй байдлын бодлого нь 13 дугаар зууны Их Засаг хуулиас эхлэлтэй бөгөөд Манжийн эрхшээлийн үед тус бодлого алдагдаж харийн хуульд захирагдаж байсан. 1924-1960 оны үед социалист Үндсэн хуулиудаар хөгжиж, 1992 оны шинэ Үндсэн хуулиар хүний эрх, эрх чөлөөг дээдэлсэн ардчилсан эрх зүйт тогтолцоонд шилжсэн түүхтэй.

Өнөөгийн Монгол Улсад хэрэгжиж буй 2001 оны 12 дугаар сарын 27-ний өдөр батлагдсан Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1 дэх хэсэгт "Үндэсний аюулгүй байдал" гэж Монгол Улсын үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах гадаад, **дотоод** таатай нөхцөл баталгаатай хангагдсан байдлыг хэлнэ¹⁷ гэж заасан байна.

Мөн Үндэсний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэгт Монгол Улсын оршин тогтнохын аюулгүй байдал; Нийгэм-төрийн байгууллын аюулгүй байдал; Иргэдийн эрх, эрх чөлөөний аюулгүй байдал; **Эдийн засгийн аюулгүй байдал**; Шинжлэх ухаан, технологийн аюулгүй байдал; Мэдээллийн аюулгүй байдал; Монгол соёл иргэншлийн аюулгүй байдал; **Хүн ам, удмын сангийн аюулгүй байдал**; Экологийн аюулгүй байдал; Хүнсний аюулгүй байдал гэж зааснаас миний бие мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт

¹⁷ Үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль (2001) –ийн 3 дугаар зүйлийн 3.1

бодистой холбоотой сэдвээр илтгэлээ бэлдлээ. Энэ төрлийн гэмт хэргийн аюул, хор уршиг нь Үндэсний аюулгүй байдал, хүн амын удмын сан, иргэдийн эрүүл мэнд, амь нас, эдийн засгийн бие даасан байдал, соёл иргэншил, язгуур ашиг сонирхолд сөргөөр нөлөөлж байна.

Монгол Улс 1911 онд тусгаар тогтнолоо сэргээн тунхагласны дараа хар тамхины аюулыг таслан зогсоох талаар арга хэмжээ авч 1912 оны 6 дугаар сарын 27-ны өдөр “Хар тамхи хэмээгч бодис хамаг хортой бузар юм мөн хэмээх тул үүнээс урагш манай Монгол нутагт тэрхүү хар тамхи хэмээгчийг элдэв хүн татаж хэрэглэх ба худалдааны пүүс, дотор газраас худалдан өгөх, манай улсад тарианд тарих явдлыг нэгэн адил чангалан цаазалсугай” хэмээн Богд хааны зарлиг анх гарчээ..

Монгол Улсад ашиглаж байсан хар тамхины нэг хэсэг нь өрнийн зах зээлээс Хятад худалдаачдаар дамжин орж ирсэн үйлдвэрийн аргаар боловсруулсан хар тамхийг дээдсийн хүрээлэлд голдуу ашиглаж байсан бол гар аргаар боловсруулсан хар тамхийг Сэлэнгэ аймгийн нутагт орчим жирийн хятад тариачид бага хэмжээгээр тарих буюу байгаль дээрээс хар тамхины хольцтой ургамлыг түүх замаар боловсруулан хэрэглэж байжээ.

Мөн 1935 онд Улсын цагдан сэргийлэх байгууллагын Гүйцэтгэх тасгийн тайланд хар тамхи татсан ба худалдсан хэрэгт 239 хүнийг баривчилж, хуулийн хариуцлага хүлээлгэсэн хэмээн тэмдэглэгдэн үлдсэн байдаг¹⁸.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Нэг. Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын нөхцөл байдлын талаар:

Монгол Улс нь анх 1990-ээд оны үед олон улсад хар тамхи дамжин өнгөрүүлэгч орноор нэрлэгдэж байсан ба тухайн үед гэмт хэргийн гаралт маш бага байсан бол 2000-2020 онд гэмт хэргийн гаралт ихсэж, хэрэглэгч улс орнуудын нэг болсноор хэрэглэгчид, донтогчдын тоо нэмэгдэж, эрэлт, нийлүүлэлт нэмэгдсэн.

Харин 2020 оноос хойш сэжигтэй этгээдүүд нь ахуйн хүрээнд өвсний ургамлыг газтай хольж шавар, гашиш бодисыг гар аргаар гарган авч ашигласан хэргүүд бүртгэгдэж эхэлсэн нь цаашид манай улс нь олон улсад үйлдвэрлэгч орон руу шилжих эрсдэл бий болсон.

Цаашид энэ төрлийн гэмт хэргийн гаралт нэмэгдэж, үндэстэн дамнасан зохион байгуулалттай гэмт бүлэглэлүүдийн үйл ажиллагаа манай улс руу чиглэж Мафия үүсч, гадаадаас нийлүүлэгдэх хар тамхины урсгал нэмэгдэх, дотоодод мансууруулах сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус үйлдвэрлэлүүд бий болох чиг хандлагатай байна.

Сүүлийн 8 жилийн хугацаанд Монгол Улсад нийт 264,083 гэмт хэрэг бүртгэгдснээс 1793 буюу 0.7 хувь нь мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг бүртгэгдснээс 1527 буюу 86 хувь нь Нийслэл хотод, үлдсэн 245 буюу 14 хувь нь орон нутагт бүртгэгдсэн байна¹⁹.

¹⁸ Эрүүгийн тагнуулын албаны түүхэн товчоо 2009 он, Цагдан сэргийлэх газрын ажлын товч илтгэл

¹⁹ Цагдаагийн байгууллагын статистик тайлан, 2017-2025 он



Гэмт хэрэгт холбогдсон хүмүүсийн 269 буюу 12 хувь эмэгтэй, 1977 буюу 88 хувь нь эрэгтэй, насны байдлаар авч үзвэл дийлэнх 1145 буюу 51 хувь нь 18-25 насны иргэд байгаа нь анхаарал татаж байна.

Нийгмийн байдлын хувьд,

- 1079 буюу 56 хувь ажилгүй
- 358 буюу 19 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч
- 213 буюу 11 хувь нь оюутан
- 165 буюу 8 хувь нь хувийн хэвшлийн ажилтан
- 70 буюу 4 хувь нь сурагч
- 21 буюу 0,9 хувь нь төрийн байгууллагын ажилтан
- 13 буюу 0,5 хувь нь төрийн алба хаагч тус тус байна.

Монгол Улсад сэтгэцэд нөлөөт метамфетамин агууламжтай “мөс” гэх бодисын урсгал, нийлүүлэлт 2019 оныг хүртэл Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улсаас нийлүүлэгдэж байсан бол 2019 оноос хойш Бүгд Найрамдах Турк Улсаас нийлүүлэх явдал эрс нэмэгдсэн бөгөөд цагдаагийн байгууллагад сүүлийн 3 жилийн хугацаанд хураан авсан синтетик төрлийн мансууруулах бодисын 75.8 хувийг БНТУ-аас хууль бусаар хил нэвтрүүлсэн гэмт хэрэг эзэлж байна. Тус хугацаанд 419,2 мянган хүн нэг удаагийн хэрэглэх бодис хураан авч, 46,3 тэрбум төгрөгийн хууль бус эргэлтийг таслан зогсоосон.

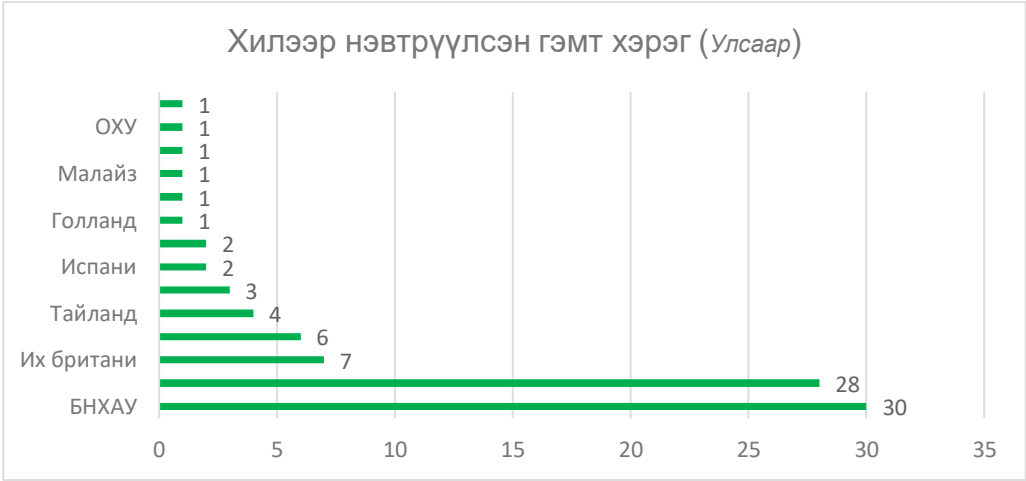
Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын нэр		2024 оны эхний 8-р сар	2025 оны эхний 8-р сар	Хүн түн	Хар зах зээлийн үнэлгээ /төгрөгөөр/
Каннабис /грамм/		16614.99	4447.65	2223.83	22,238,250.00
Мөс /грамм/		1482.72	996.61	3986.43	996,610,000.00
Гашиш /грамм/		46.16	1044.57	2089.14	156,685,500.00
Морфин /ширхэг/		9	15	15	750,000.00

Тибантин /ширхэг/		19	7020	7020	55,475,000.00
JWH-018 Butanica /мл/		553.1	221.90	443.80	33,285,000.00
PINACA /мл/		-	14.4	28.80	2,160,000.00
Дроп /мл/		241.70	73	73	10,950,000.00

Улсын хэмжээнд 2025 оны эхний 9 сарын байдлаар мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой нийт 200 гэмт хэрэг, 151 яллагдагч бүртгэгдсэн байна. Энэ нь өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад гэмт хэрэг 28 буюу 16.3 хувиар буурч, яллагдагч 15 буюу 11 хувиар өссөн байна.

Улсын хэмжээнд Зөрчлийн тухай хуулийн 5.1.3-т заасан мансуурсан гэх үндэслэлээр 2025 оны эхний 9 сарын жилийн байдлаар нийт 313 зөрчлийн хэрэгт 248 хүнд зөрчлийн хэрэг үүсгэж, шийдвэрлэснээс захиргааны журмаар баривчилсан 144, шийтгэврээр торгосон 90, сургалтад хамруулсан /насанд хүрээгүй хүн/ 14 хүн бүртгэлтэй байна.

Дээрх хугацаанд Монгол улсад 2017 оноос 2025 оны 09 дүгээр сарын байдлаар мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис гадаадын нийт 14 улсаас дараах урсгалаар нийлүүлэгдэж, нийт 87 гэмт хэрэг бүртгэгдэн шалгагдсан байна.



Хоёр. Шалгагдаж байгаа Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг болон холбогдогчдын талаар:

Өнөөдрийн байдлаар цагдаагийн байгууллагын хэмжээнд Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой Хэрэг бүртгэлтийн 110, Мөрдөн байцаалтын 10, нийт 120 хэрэгт мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж байгаа бол он гарснаар нийт 156 хэргийг прокурорт шилжүүлсэн. Шүүхийн байгууллагын хяналтад 2024 онд 140 хэргийг шилжүүлсэн байна.

Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс ирүүлсэн дата мэдээлэлд сүүлийн 8 жилийн хугацаанд 992 хэрэгт нийт 1479 хүн холбогдон шүүхээр шийдвэрлэгдснээс 959 хүнд хорих

ял, 6 хүн торгох ял, 131 хүн зорчих эрх хязгаарлах, нийтэд тустай ажил хийх зэрэг бусад ял оногдуулсан бол 514 хүнийг тэнсэх ялаар шийтгэсэн байна.

Өнөөдрийн байдлаар энэ төрлийн гэмт хэрэгт нийт 19 хорих ангид хорих ял эдэлж байгаа 171 хоригдол, цагдан хоригдож байгаа 75 хоригдол байна. Хорих ял эдэлж байгаа болон цагдан хоригдож байгаа нийт 246 этгээдээс 26 буюу 10,5 хувь нь эмэгтэй, 220 буюу 89.5 хувь эрэгтэй байна.

Хорих ял эдэлж байгаа болон цагдан хориотой 246 этгээдийн 117 буюу 47.5 хувь нь давтан гэмт буюу 2 болон түүнээс дээш удаа энэ төрлийн гэмт хэрэгт ял шийтгэгдсэн. Тухайлбал

5-10 удаа ял шийтгэгдсэн - 21

3-4 удаа ял шийтгэгдсэн - 9

2 удаа ял шийтгэгдсэн - 87 тус тус байна. Дээрх давтан гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдүүд нь өмчлөх эрхийн эсрэг гэмт хэрэг, хүний эрүүл мэндийн халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг, хүний бэлгийн эрх чөлөө, халдашгүй байдлын эсрэг гэмт хэрэг зэрэг бусад төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж мансууруулах эм сэтгэцэд нөлөөт бодис худалдан авах санхүүгийн эх үүсвэр болгож байгаа нь бусад гэмт хэргийн суурь болж байна.

Гадаад улсад энэ оны эхний 9 сарын байдлаар хар тамхи, мансууруулах бодистой холбоотой гэмт хэрэгт Монгол Улсын нийт 41 иргэн хорих ял эдэлж байгаагаас БНХАУ-д 34, БНТУ-д 3, ХБНГУ-д 2, БНСУ-д 1, Япон-д 1 тус тус байна. Үүнээс: Бүх насаар хорих-1, 25 жил хорих-4, 20 жил хорих-3, 19 жил хорих-1, 12 жил хорих-2, 11 жил хорих-2, 10 жил хорих-4, 9 жил хорих-2, 8 жил хорих-4, 7 жил хорих-2, 5 жил хорих-11, 4 жил хорих - 5 байна.

Сүүлийн 8 жилд гадаад улсын нийт 12 иргэн энэ төрлийн гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдсанаас Нигер улсын 4, ОХУ-ын 2, БНСУ, Нидерланд, Англи, Энэтхэг, Турк, Хятад улсын тус бүр 1 иргэн байгаагаас Нигер улсын 1, БНХАУ-ын 1 иргэн 2-4 жилийн хорих ялаар шийтгэгдэж, эрүүгийн хариуцлага хүлээж ялын хугацаа дуусч суллагдсан.²⁰

Гурав. Олсны ургамлын тархацын талаар:

Манай улсын нутаг дэвсгэрт ургадаг мансууруулах үйлчилгээтэй олсны ургамал (каннабис) нь улсын хэмжээнд 2014 онд хийгдсэн тархалтын судалгаагаар Увс, Хөвсгөл, Булган, Сэлэнгэ, Дархан-Уул, Орхон, Төв, Хэнтий, Сүхбаатар, Дорнод, Дорноговь, Архангай, Ховд, Завхан гэх 14 аймгийн 49 гаруй сумын нутаг дэвсгэрт 15,000 орчим га талбайг хамран ургаж байгааг тогтоосон.

Цагдаагийн байгууллагаас 2013 оноос хойш жил бүр устгалын ажлыг зохион явуулсны үр дүнд 2019, 2021 онуудад хийгдсэн судалгаагаар Архангай, Ховд, Завхан аймгийн нутаг дэвсгэрт бүрэн устаж, үлдсэн 11 аймгийн 51 сумын 301 цэг байршилд нийт 4,217 га талбайд тархалт хэвээр байна.

Нийслэл хотын захын дүүргүүдэд сүүлийн жилүүдэд мал, амьтны бууц, идэш тэжээлээр дамжин олсны ургамал ургах болсонтой холбогдуулан 2023 онд хийсэн судалгаагаар Улаанбаатар хотын 6 дүүргийн 15 байршилд ургаж байгааг тогтоон хяналт тавин ажиллаж байна. **(Хавсралт 1)**

Дөрөв. Монгол Улсын дотоод аюулгүй байдалд учруулж буй аюул, хор уршигийн талаар:

²⁰ Монгол улсын Гадаад хэргийн яамны Консулын газрын 2025 оны судалгаа.

1. Монгол Улсад сүүлийн 10 жилийн хугацаанд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэж АМБ НАС ХОХИРСОН 50 тохиолдол бүртгэгдсэн. Үүнээс Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой нас барсан-26, Ахуйн хэрэглээний газ хэрэглэж нас барсан-13, Энгийн эмийг мансуурах зорилгоор урвуулан хэрэглэж нас барсан-11 амь хохирогч тус тус байна.

2. Мансуурах зорилгоор судсаар тарьж зохисгүй хэрэглэх болсон тебантин, лидокайн зэрэг эмийг конвенцийн жагсаалтад ороогүй учир эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх боломжгүй, үнэ хямд, олдоц элбэг, үйлчилгээ өндөр зэрэг шалтгааны улмаас хууль бусаар хэрэглэж, халдварт өвчин тархах, амь нас эрсдэх тохиолдол нэмэгдэж байна.

3. Энэ төрлийн гэмт хэргийн аюул, хор уршиг нь Үндэсний аюулгүй байдал, хүн амын удмын сан, иргэдийн эрүүл мэнд, амь нас, эдийн засгийн бие даасан байдал, соёл иргэншил, язгуур ашиг сонирхолд сөргөөр нөлөөлж байна.

4. Мансуурах зорилгоор судсаар тарьж зохисгүй хэрэглэх болсон тебантин, лидокайн зэрэг эмийг конвенцийн жагсаалтад ороогүй учир эрүүгийн хариуцлага хүлээхгүй, үнэ хямд, олдоц элбэг, үйлчилгээ өндөр зэрэг шалтгааны улмаас хууль бусаар хэрэглэж, халдварт өвчин (ХДХВ, Гепатит В, С вирус), судас бөглөрч хуруу гар үхжих, тун хэтрүүлэн хэрэглэсний улмаас нас барах тохиолдол нэмэгдсэн.

5. Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг нь залилах, орон байрны хулгай, биеэ үнэлэхийг зохион байгуулах зэрэг бусад төрлийн гэмт хэрэг үйлдэгдэх суурь шалтгаан болж, гэмт бүлэглэлүүд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг үйлдэх хандлага руу чиглэж байна.

6. НҮБ-ын Хар тамхи болон гэмт хэрэгтэй тэмцэх албаны гаргасан 2021 оны тайланд дурдсанаар дэлхийд 15-64 насны 275 сая хэрэглэгч бүртгэгдэж, 2030 он хүртэл орлогын түвшин бага, хөгжил буурай болон хөгжиж буй улс орнуудын мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хэрэглэгч 43 хувиар, дундаж орлоготой улсуудад 10 хувиар тус тус өсөх хандлагатай талаар тайлагнасан.²¹

Тав. Шалтгаан нөхцөл, хэрэглэгчдийн талаар:

Хэрэглэгч, донтогч болох шалтгаан нөхцлийн 67.8 хувь нь сониуч зан, бусдыг даган дуурайх, 43.2 хувь нь чөлөөт цаг ихтэй, 23.6 хувь нь хор уршиг, ойлголт мэдлэггүйгээс болж, 51 хувь нь буруу эх сурвалжаас авсан мэдээлэл, 41.5 хувь нь найз нөхөд танилын хүрээлэлээс болж эрэлт нэмэгдэж буй шалтгаан нөхцөл болж байна.

Хар тамхи, мансууруулах, сэтгэцэд нөлөөт бодисыг олон улсад хэрэглэгчдийн зүгээс 8 төрлийн аргаар хэрэглэдэг. **(Хавсралт 2)**

Тухайлбал:

1. Тамхи хэлбэрээр цаасанд ороож татах
2. Судсаар тарих
3. Ууршуулж уурыг нь сорох
4. Үнэрлэх, хамраар сорох
5. Уух
6. Залгих
7. Наах
8. Шулуун гэдсээр лаа хийх гэх мэт үйлдлийн аргаар хэрэглэдэг.

²¹ НҮБ-ын Хар тамхи болон гэмт хэрэгтэй тэмцэх хорооноос гаргасан Дэлхийн хар тамхи, мансууруулах бодисын 2021 оны тайлан. <https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/wdr2021.html>

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага, төрийн бус байгууллагын хамтарсан судалгаагаар дэлхийн хүн амын 15-64 насны 100 мянган хүн тутмын 2,700 хүн хэрэглэдэг. Үүнээс үзэхэд МУ-ын 15-аас 64 насны 2,223,568 хүн амтай харьцуулахад 60,000 орчим иргэн байж болзошгүй.

Мөн “Экстраполяци” тархалтын хурд тодорхойлох аргачлалаар энэ төрлийн гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдаж бүртгэгдсэн нийт 5297 иргэдийн тоонд үндэслэн тооцоолвол: МУ-ын хэмжээнд далд хэрэглэгч 20,000-25,000 орчим иргэн байж болзошгүй байна.

Дээрх 2 судалгаагаар МУ-д 20,000-60,000 орчим хар тамхины хамааралтай далд хэрэглэгчид байх магадлалтай байна.

Улсын хэмжээнд сүүлийн 8 жилийн хугацаанд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлттэй холбоотой 1539 гэмт хэрэгт яллагдагчаар татагдсан 1945 иргэдийг хүйс, насны байдлаар нь авч үзвэл:

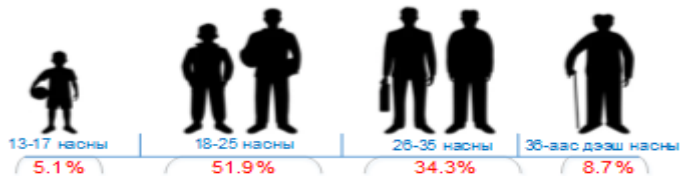
Гэмт хэрэгт холбогдсон 1945 хүнээс 100 буюу 5.9 хувь нь насанд хүрээгүй хүн байгаагаас 15 настай 11, 16 настай 25, 17 настай 64 хүүхэд байгаа нь анхаарал татаж байна.



Мөн дээрх 1945 хүнээс 1156 буюу 59.3 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой, 1106 хүн буюу 56.8 хувь нь эрхэлсэн тодорхой ажилгүй байна.

Цагдаагийн байгууллагаас 2018 онд E-Drug нэртэй дүн шинжилгээний

программыг шинээр бүтээж үйл ажиллагаандаа ашиглаж эхэлснээс хойш одоогийн байдлаар улсын хэмжээнд мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой



холбоотой гэмт хэрэгт холбогдсон нийт 5468 этгээдийг бүртгэж, хяналтад авсан.

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮН

Цагдаагийн байгууллагад сүүлийн 3 жилийн хугацаанд хураан авсан синтетик төрлийн мансууруулах бодисын 75.8 хувийг БНТУ-аас хууль бусаар хил нэвтрүүлсэн гэмт хэрэг эзэлж байна. Тус хугацаанд 419,2 мянган хүн нэг удаагийн хэрэглэх бодис хураан авч, 46,3 тэрбум төгрөгийн хууль бус эргэлтийг таслан зогсоосон нь энэ хэмжээний мөнгө урсгал гадагш чиглэж байгааг харуулж байна.

Монгол Улсын хэмжээнд хар тамхины хууль бус худалдаа 2010 онд 5,9 тэрбум байсан бол 2018 онд 113.7 тэрбум болж 20 дахин нэмэгдсэн, цаашид ч нэмэгдэх хандлагатай байна²². Хар тамхины худалдаа нэмэгдэх тусам далд эдийн засгийн хамрах хүрээ тэлж, татварын орлого, зах зээлийн үр ашиг буурах, зах зээлийн өрсөлдөөнд буурах зэргээр эдийн засагт сөрөг нөлөө учруулдаг байна.

Гэмт хэрэгт холбогдсон хүмүүсийн 269 буюу 12 хувь эмэгтэй, 1977 буюу 88 хувь нь эрэгтэй, насны байдлаар авч үзвэл дийлэнх 1145 буюу 51 хувь нь 18-25 насны иргэд байгаа нь анхаарал татаж байна.

²² Х.Алмагүл Хар тамхины хууль бус эргэлт МУ-ын эдийн засагт сөргөөр нөлөөлөх нь. УБ хот, 2020 он.

Сүүлийн 8 жилийн байдлаар нийт 2141 яллагдагч бүртгэгдснээс 18-25 насны 50,8 хувь буюу 1089 иргэд, 13-17 настай насанд хүрээгүй 4,9 хувь буюу 105 хүүхэд энэ төрлийн гэмт хэрэгт холбогдсож байгаа нь нийгмийн эрүүл мэнд, хүн амын удмын санд эрсдэл учруулах нөхцөл байдал үүссэнийг харуулж байна.

Нийлүүлэлт нэмэгдэж байгаа шалтгаан нөхцлүүдэд дараах хүчин зүйлээс нөлөөлж байна. Үүнд,

- Мансууруулах үйлчилгээтэй олсны ургамалын тархац-хяналт,
- Гэмт этгээдүүд давтан гэмт хэрэг үйлдэх, мөрдөн шалгах шатнаас оргон зайлах,
- Шинэ төрлийн мансууруулах бодисын эргэлт нэмэгдэх,
- Гэмт этгээдүүдийн хялбар аргаар мөнгө олох шунахай сэдэл,
- Хил гаалийн хяналт шалгалт сул байгаа зэрэгтэй холбоотой байна.

Энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдэж байгаа сэжигтэй этгээдүүд нь дараах хууль бус үйлдлийн аргыг голчлон ашиглаж байна. Тухайлбал,

- Карго, шуудан илгээмж ашиглах, ачаа тээшинд нууж улсын хилээр нэвтрүүлэх,
- Худалдан борлуулахдаа тодорхой байршилд нуувч, тайник, лойкишин ашиглан бодисоо нуух,
- Гэмт хэргийн цахим сүлжээ буюу Даркнетийг ашиглах,
- Бусдын данс ашиглах, ойрын хүрээллийн хэрэглэгч, донтогч нарт гараас гарт дамжуулах зэрэг үйлдлийн аргуудыг ашиглаж гэмт хэргийг үйлдэж байна.

Судалгааны үр дүнд гадаадын зохион байгуулалттай гэмт бүлэглэлүүд Монгол Улсыг дамжин өнгөрөх болон эцсийн хэрэглээний зах зээл болгон ашиглах эрмэлзэлтэй байгаа нь тодорхой болсон. Цахим сүлжээ, криптовалютын платформ ашиглалт, хил дамнасан синтетик бодисын үйлдвэрлэл, борлуулалтын шинэ арга замууд нь гэмт хэргийн шинж чанар, цар хүрээг улам боловсронгуй болгож байна. Монгол Улсын хууль сахиулах чиг үүргийн байгууллагын чадавхи, эрх зүйн орчин, хил хяналтын тогтолцоо шинэ нөхцөл байдалд дасан зохицох шаардлагатай байна. Цаашлаад олон улсын зохион байгуулалттай гэмт бүлэглэлүүдийн үйл ажиллагаа Монгол Улсруу чиглэж, үндэсний аюулгүй байдалд сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

ДҮГНЭЛТ

Улсын хэмжээнд сүүлийн 8 жилд бүртгэгдсэн нийт 264,083 гэмт хэргийн 0.7 хувийг мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэг эзэлж байгаа хэдий ч тус гэмт хэрэг нь хүний эрүүл мэнд, хүн амын удмын сан, эдийн засгийн бие даасан байдал, соёл иргэншил оршин тогтнох, язгуур ашиг сонирхлыг хөндсөн үндэсний аюулгүй байдалд үзүүлэх сөрөг нөлөөлөл нь бусад төрлийн гэмт хэрэгтэй харьцуулахад үр дагавар, хор уршиг нь өндөр байна.

Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэгт шүүхээс хорих ялаар шийтгэгдсэн этгээдүүдийг дагнасан хорих байгууллагад ял эдлүүлэх шаардлагатай байна. Учир нь энэ төрлийн гэмт хэрэг үйлдэгч этгээдүүд нь хорих ангид ял эдлэх хугацаандаа хар тамхийг сурталчилах, хэрхэн хэрэглэх болон олж авах арга замыг бусад ялтнуудад заах, хялбар аргаар ашиг олох сэдлийг тэдэнд өгч байгаа нь гэмт хэргийн гаралтад сөргөөр нөлөөлж байна.

Хүүхэд залуусын дунд энгийн эмийг мансууруулах зорилгоор урвуулан хэрэглэж, эрүүл мэнд, амь насаараа хохирох гэмт хэрэг, зөрчил улам бүр нэмэгдсэн. Мансууруулах, сэтгэцэд нөлөөт эмийн жагсаалтад ороогүй, эрх зүйн зохицуулалтгүй, энгийн эмийн жороор олгогдож байгаа тебантин эмийг хэрэглэж, мансуурч байгаа үйлдлийг таслан

зогсоож, хариуцлага хүлээлгэхэд хүндрэл учирч байна. Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын төрөл нэмэгдэж, химийн гаралтай мансууруулах бодисыг үйлдвэрлэх аргачлалыг цахим орчин болон бусад эх сурвалжаас олж авч дотооддоо хууль бусаар боловсруулж, хэрэглэгч улсаас үйлдвэрлэгч улс руу шилжих бодит эрсдэл үүссэн.

Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодистой холбоотой гэмт хэрэгт оноож буй ялын бодлого нь бусад улс орнуудтай харьцуулахад хөнгөн ял шийтгэлтэй, шүүхийн байгууллагаас шүүгч өөрийн эрх хэмжээний хүрээнд хамгийн бага 1 жилийн хорих ял оногдуулж байгаа нь энэ төрлийн гэмт хэргийн гаралт буурахгүй байх нэг шалтгаан болж байна.

САНАЛ

Монгол Улсад зэрлэг байдлаар тархан ургаж буй мансууруулах үйлчилгээтэй ургамлыг устгах ажлыг олон улсын дэвшилтэд технологийг ашиглан үр нөлөөг нэмэгдүүлснээр гэмт хэргийн дотоод хүчин зүйлийг бууруулах.

Монгол Улсын хилээр хууль бусаар нэвтрүүлж буй мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын хууль бус эргэлтийг таслан зогсоох, урсгалыг хаах, хязгаарлах, олон улсын хамтын ажиллагааг сайжруулах зорилгоор БНТУ, БНСУ, АНУ, ОХУ, БНХАУ, Тайланд, Вьетнам зэрэг орнуудад тус чиглэлийг хариуцсан алба хаагчийг Гадаад харилцааны яамаар дамжуулан шинээр бий болгох, хамтарсан мөрдөн шалгах ажиллагаа зохион байгуулж, гадаад урсгалыг таслан зогсоох.

Мансуурах донтой иргэдийг эмчлэх, анхан шатны тусламж үйлчилгээ үзүүлэх, зөвлөгөө мэдээлэл өгөх, ухуулга нөлөөллийн үйл ажиллагаа явуулах, сэтгэлзүйн дэмжлэг үзүүлэх “Дэмжих төв”-ийг Эрүүл мэндийн яамны дэргэд байгуулж, хэрэглэгч, донтогч иргэдийг эмчлэх, дахин гэмт хэрэг, зөрчилд холбогдохоос урьдчилан сэргийлэх.

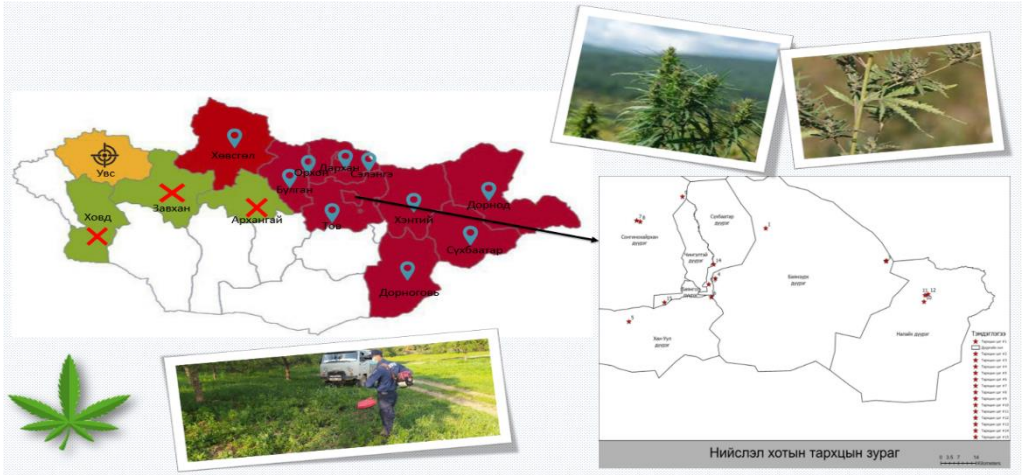
Мансууралгүй ирээдүйн төлөө хамтдаа зорилтыг хэрэгжүүлэхийн тулд Ерөнхий боловсролын сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт хар тамхи, мансууруулах бодисоос урьдчилан сэргийлэх, хорт зуршлаас татгалзах, хор хөнөөлийг таниулах хичээл сургалтын агуулгыг тусгах.

“Хар тамхинаас урьдчилан сэргийлэх боловсрол олгох төв”-ийн туршлагыг нэвтрүүлж, Хүүхэд залуучуудад мансууруулах бодисын хор уршигыг таниулах, урьдчилан сэргийлэх, мэдлэг олгох төвийг Боловсролын яамны дэргэд байгуулах. Өсвөр үеийн хүүхэд, залуучуудын чөлөөт цагийг зөв боловсон өнгөрүүлэх чиглэлээр орчин үеийн спортын төвүүдийг нийслэл болон 21 аймгийн төвд шинээр байгуулж, үйлчилгээ үзүүлэх (Төрөөс хөнгөлөлт, урамшуулал, дэмжлэг үзүүлэх).

“Мансууруулах, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтийг зохицуулах тухай хууль”-ийн шинэчилсэн найруулгын хүрээнд Эрүүгийн хууль болон Зөрчлийн тухай хууль, тогтоомжуудад нэмэлт өөрчлөлтийг оруулж, ялын төрлийг өөрчлөх, /гэрийн хорионд авах, галт зэвсэг эзэмших, тээврийн хэрэгсэл жолоодох, төрийн албанд ажиллах, цэргийн алба хаах, улсаас халамж, тэтгэмж авах, болон багшлах, эмчлэх зэрэг тусгай мэргэжлийн ажил, хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хязгаарлах. Мөн Монгол Улсад хориглосон, хязгаарласан, хяналтад байлгавал зохих эмийн жагсаалтыг шинэчлэх саналтай байна.

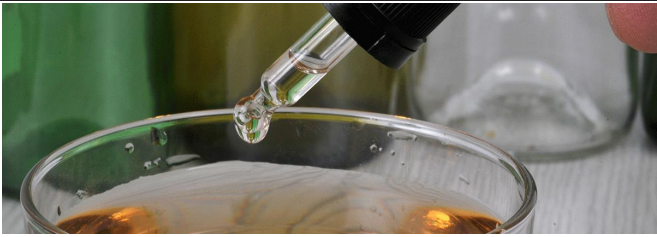
Хавсралт-1

Улсын хэмжээнд тархцын зураг



Хавсралт-2

№	Хэрэглэх арга	Зураг
1	Тамхи хэлбэрээр цаасанд ороож татах	
2	Судсаар тарих	
3	Ууршуулж уурыг нь сорох	

4	Үнэрлэх, хамраар сорох	
5	Уух	
6	Залгих	
7	Наах	

Ашигласан эх сурвалж

Affairs United States Department of State Bureau for International Narcotics and Law Enforcement. (2024). *International Narcotics Control Strategy Report*. АНУ.

cropmonitoring баримтууд. (2023). *Колумбын судалгааны тайлан*. Колумб.

UNODC. (2009). *Guidelines for the Safe Handling and Disposal of Chemicals Used in the Illicit Manufacture of Drugs*. Австри.

Агентлагийн түүхэн дэх хамгийн их хэмжээний фентанилыг хураан авчээ. (2025 оны 9 8). https://www.chronline.com/stories/dea-seizes-greatest-amount-of-fentanyl-in-agency-history-in-2023%2c332931/?utm_ <https://www.chronline.com.-ээс> Гаргасан

БНХАУ-ын мансууруулах бодисын нөхцөл байдлын тайлан. (2023). *Мансууруулах бодисын 2023 оны нөхцөл байдлын тайлан*. БНХАУ.

Гадаад харилцааны яам. (2018). *Монгол Улсын Нэгдэн орсон олон улсын гэрээний эмхэтгэл*. Улаанбаатар хот: Төрийн эмхэтгэл.

Засгийн газрын 2003 оны 196 дүгээр тогтоол. (2003). *Засгийн газрын тогтоол*.
Улаанбаатар: Төрийн эмхэтгэл.

Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоол. (2016). *Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал*. Улаанбаатар: Төрийн эмхэтгэл.

Мансууруулах эм сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай хуулийн 7.2.1. (2002). *Монгол Улсын хууль*. Улаанбаатар: төрийн эмхэтгэл.

Мансууруулах эм сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай хуулийн 7.2.2. (2002). *Монгол Улсын хууль*. Улаанбаатар: Төрийн эмхэтгэл.

Мансууруулах эм сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай хуулийн 7.2.3. (2002). *Монгол Улсын хууль*. Улаанбаатар: Төрийн эмхэтгэл.

Мексикийн Тэнгисийн цэргийн хүчин 2023 онд хар тамхины хууль бусаар хураан авсан рекорд жилтэй байжээ. (2024 оны 1 4). https://mexiconewsdaily.com/news/mexican-navy-had-record-year-of-illicit-drug-seizures-in-2023/?utm_source=.
<https://mexiconewsdaily.com>.-ээс Гаргасан

НҮБ-ын Хар тамхи мансууралтай тэмцэх газар. (2025). *Ажлын тайлан*. АНУ-ын Нью-Йорк.

Олон улсын хар тамхины хяналтын зөвлөл. (2024). *Тайлан*. Австри.

Судалгааны тайлан. (2024). *Монгол улсын хэмжээнд амиа хорлох оролдлого, амиа хорлож нас барсан тохиолдол, архи мансууруулах бодисын хэрэглэгч болон донтогчийг бүртгэх мэдээллийн санг бүрдүүлж холбогдох байгууллагуудын нэгдсэн сүлжээг үүсгэх*. Улаанбаатар.

Т.Г.Газизова. (2016). *Судалгаа*. ОХУ.

Турк Улс 30000 марихуан ургамлыг устгасан. (2025). *Тайлан*. Турк.

Хар тамхитай тэмцэх газар. (2025). *Дүн шинжилгээний тайлан*. Улаанбаатар хот.

Хууль зүйн үндэсний төв. (2023). *Мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодисын эргэлтэд хяналт тавих тухай хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ*. Улаанбаатар.

Хэрэглэх хүчинтэй хугацаа дууссан мансууруулах сэтгэцэд нөлөөт эмийг устгууллаа. (2022 оны 9 19). <https://mmra.gov.mn/?id=200617>. mmra.gov.mn.-ээс Гаргасан

ХИЙМЭЛ ДАГУУЛЫН МЭДЭЭ АШИГЛАН ХУУЛЬ БУСААР ГАЗРЫН ХЭВЛИЙД ХАЛДСАН ГЭМТ ХЭРГИЙГ ИЛРҮҮЛЭН УЧРУУЛСАН ХОХИРЛЫГ ТООЦСОН ДҮН

Д.Амгаландэлгэр (MSc)¹, Г.Мөнхчулуун (Ph.D)²

Шүүх шинжилгээний ерөнхий газар, Байгалийн ухааны шинжилгээний газар, Хүрээлэн буй орчны шинжилгээ, үнэлгээний лаборатори^{1,2}

И-мэйл хаяг: amkaanaatse@gmail.com

Abstract

Remote sensing is an advanced scientific and technological method that processes data based on the measurement of electromagnetic waves that are absorbed, reflected, or scattered by natural phenomena, their parameters, as well as objects and environmental conditions formed by natural and human activities (S.Tuya, 2010). In the past five years, the number of environmental crimes has been increasing, particularly cases involving illegal exploitation of mineral resources without rehabilitation and with uncertain timeframes of occurrence. This study applies remote sensing technology to determine the timing of environmental damage caused by illegal mining activities in Mongolia. Through site inspections, the initiation time of the crime and the extent of environmental damage up to the present were assessed. Using this methodology, environmental damage assessment was carried out in an area of 1.09 hectares (10,928 m²). The results showed that the total environmental damage amounted to 18,642,024 MNT, while the costs required for technical and biological rehabilitation were estimated at 104,569,627.4 MNT.

Хураангуй

Зайн тандан судлал нь байгалийн үзэгдэл, түүний параметрууд, мөн сав шим болон хүний үйл ажиллагаагаар бий болсон объектын үзэгдэл зүйн төлөв байдлыг цахилгаан соронзон долгионыг ойлгох, шингээх эсвэл сарниулсаныг хэмжээний үндсэн дээр боловсруулалт хийдэг цогц шинжлэх ухааны дэвшилтэд арга технологи юм (С.Туяа, 2010). Сүүлийн 5 жилд хүрээлэн буй орчны эсрэг үйлдсэн гэмт хэргийн тоо нэмэгдэж байна. Энэ хүрээнд нөхөн сэргээлт хийхгүй, хэзээ үйлдэгдсэн нь тодорхойгүй газрын хэвлийд халдсан хэргүүдийн тоо ихэссээр байна (Цагаан ном, 2023). Хүрээлэн буй орчны эсрэг үйлдэгдэж буй гэмт хэргүүдэд орчин үеийн дэвшилтэт технологи, зайнаас тандан судлалыг ашиглан эвдэгдсэн газрын цаг хугацааг тогтоох боломжийг газрын хэвлийд халдсан гэмт хэргийн газрын үзлэг шинжилгээгээр судлаж үр дүнг боловсруулсан. Үзлэгээр гэмт хэрэг үйлдэгдэж эхэлсэн цаг хугацаа болон өнөөг хүртэл байгаль орчинд учруулсан хохиролын хэмжээг тооцсон. Аргачлалаар эвдэгдсэн 1.09 га буюу 10.928м² талбайд байгаль орчинд учруулсан хохирлын үнэлгээг тооцоход 18,642,024 төгрөг, техникийн болон биологийн нөхөн сэргээлт хийх ажлын нийт зардал нь 104,569,627.4 төгрөг байна.

Түлхүүр үг: Зайн тандан судлал, ArcGIS, хиймэл дагуул, ургамлын нормчлогдсон индекс

Шинэлэг тал: Хиймэл дагуулын мэдээ нь сав, шим ертөнц, уур амьсгал, газрын гадаргын өөрчлөлт зэргийг хянах боломжийг олгодог. Энэ төрлийн гэмт хэргийн газарт

үзлэг, шинжилгээ хийж зайнаас тандан судлалын арга аргачлалыг ашиглан гадны нөлөөллөөс үүдсэн өөрчлөлтүүдийг илрүүлсэнээрээ шинэлэг юм.

Практик ач холбогдол: Судалгааны үр дүнд хэзээ эвдэгдсэн нь тодорхойгүй, газрын хэвлийд хууль бусаар халдах төрлийн гэмт хэргийг хиймэл дагуулын мэдээ ашиглан цаг хугацааг тогтоосноороо ач

холбогдолтой. Цаашид зайнаас тандан судлах аргыг орон нутгийн шинжээчид ашиглах, боловсруулалт хийж сурган ур чадварыг нэмэгдүүлснээр цаг хугацааг хэмнэн тасралтгүй орон зайд орчин үеийн арга, аргачлалыг ашиглан хүрээлэн байгаа орчны эсрэг үйлдэгдэж буй гэмт хэргүүдийг илрүүлэхэд түлхэц болох юм.

Оршил: Статистикийн нэгдсэн мэдээллийн сангаас авсан судалгаанаас харахад 2021-2025.06 сар хүртэлх хүрээлэн буй орчны эсрэг үйлдэгдсэн гэмт хэргийн тоо өмнөх онуудаас өссөн үзүүлэлттэй байна (Статистик, 2025). Хүрээлэн буй орчны шинжилгээ, үнэлгээний лаборатори нь 2021-2025.06 сарын хооронд нийт 721 шинжилгээ хийснээс хүрээлэн буй орчны хохирлын үнэлгээ 35-ийг хийж дүгнэлт гаргасан байна. Энэ төрлийн шинжилгээний тоо жилээс жилд өсч, дээрх гэмт хэргийн цар хүрээ ихэсч газрын хэвлийд хууль бусаар халдсан хэргийн хэзээ үйлдэгдсэн цаг хугацааг тогтоох шаардлага үүсч байна.

Технологийн дэвшлийн энэ үед хууль бусаар газрын хэвлийд халдсан цаг хугацааг тогтоохын тулд орон зайн мэдээ баримтад тасралтгүй дүн шинжилгээ хийж, хиймэл дагуулын мэдээг газрын хэмжилтийн мэдээтэй уялдуулан судлаж байна. **Судалгааны ажлын хүрээнд** эвдэгдсэн 1.09 га газар нь урьд өмнө ухагдаж эвдрэлд орсон, эсвэл ухагдаагүй эрүүл газар байсан эсэхийг тодорхойлохын тулд 30 метрийн нарийвчлалтай Landsat 8 OLI хиймэл дагуулын мэдээ, 10 метрийн нарийвчлалтай Sentinel 2A хиймэл дагуулын мэдээ ашиглан ургамлын нормчлогдсон индексийг (NDVI) бодож загварчилсан болно (SUHET, 2013).

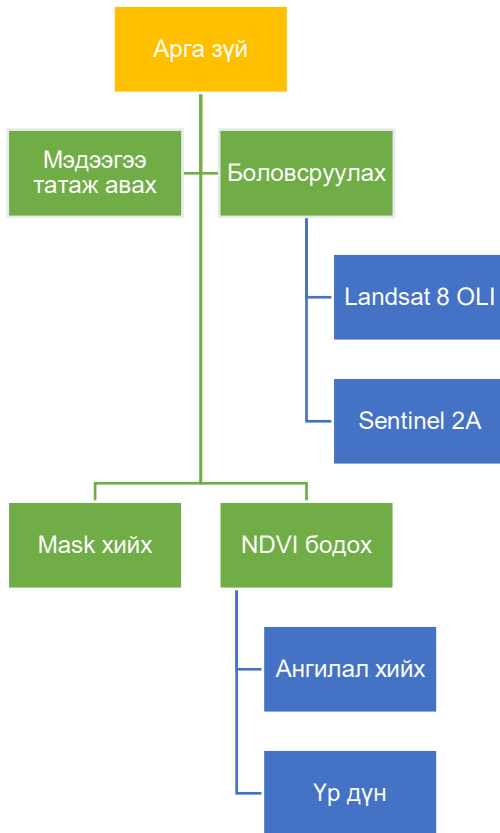
Үзлэг, шинжилгээгээр 2013-2024 оны 05 дугаар сараас 11 дүгээр сар хүртэлх мэдээг татан боловсруулалт хийж эвдэгдсэн газрын цаг хугацаа нь 2018 оны 06 дугаар сард эвдэгдэж эхэлсэнийг тогтоож байгаль орчинд учруулсан хохиролын хэмжээг тооцсон.

Судалгааны хэрэглэгдэхүүн, арга зүй:

- Үзлэгт DJY FLY маркийн дрон, метр, кестрел, хүрз, GPS garmin, NIKON D3400 загварын зургийн аппарат зэргийг ашиглан Байгаль орчин, уур амьсгалын өөрчлөлтийн сайд, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын хамтарсан А/37, А/31 дүгээр тушаалаар 2025 онд шинэчлэн батлагдсан “Хүрээлэн байгаа орчны хохирол тооцох аргачлал”, ШШЕГ-ын мөрдлөг болгон ажилладаг стандарт ажлын заавар, тусгай шинжилгээний арга аргачлалуудын дагуу гүйцэтгэв.

- Хиймэл дагуулын мэдээнд 30 метрийн нарийвчлалтай Landsat 8 хиймэл дагуулын 2013, 2014, 2016, 2017, 2019, 2020 оны мэдээ, 10 метрийн нарийвчлалтай Sentinel 2 хиймэл дагуулын 2018 оны мэдээг ашигласан (USGS, 1923) (CDSE, 2023)

- . [11,13]



Landsat 8 хиймэл дагуулын хувьд ургамлын нормчлогдсон индексийг дараах томъёогоор тооцоолсон (Ihlen, 2019), (P.D'Allestro, 2015).

$$NDVI = \frac{(Band\ 5 - Band\ 4)}{(Band\ 5 + Band\ 4)}.$$

Sentinel 2 хиймэл дагуулын хувьд ургамлын нормчлогдсон индексийг дараах томъёогоор тооцоолсон (Preeti Jacob, 2023) .

$$NDVI = \frac{Band\ 8 - Band\ 4}{Band\ 8 + Band\ 4}$$

- 2025 онд батлагдсан “Хүрээлэн байгаа орчны хохирол тооцох аргачлал”-д заасны дагуу Эдэлбэр газрын экологи-эдийн засгийн үнэлгээг нөөцийн хандлага, үнэ цэнийн өөрчлөлтөөр нь тооцсон. Нөөцийн хандлагыг үнэлэхэдээ экосистемийн үйлчилгээний алдагдсан үнэ цэнээр тодорхойлож дараах томъёог ашиглан тооцно.

$$E_{land} = \sum S_i \cdot Y_{land} \cdot \lambda_i$$

Энд, E_{land} – тухайн газрын нөөцийн экологи-эдийн засгийн үнэлгээ, мян.төг;

Y_{land} – тухайн бүс, тойргийн 1 га газрын суурь үнэлгээ, мян.төг;

S_i – нөлөөлөлд өртсөн газрын талбай хэмжээ, га;

λ_i – эдийн засгийн үнэ цэнийн өөрчлөлт тооцох коэффициент;

i – үйл ажиллагааны нөлөөлөлд өртсөн талбайн төрөл.

- Нөхөн сэргээлтийн ажлын зардлыг 2015 оны 3-р сарын 30-ны өдрийн Байгаль орчин, ногоон хөгжил, аялал жуулчлалын сайдын тушаалаар баталсан “Уул уурхайн үйл ажиллагааны улмаас эвдрэлд орсон газарт техникийн болон биологийн нөхөн сэргээлт хийх аргачлал” дагуу тооцов.

Судалгааны үр дүн:

1. ЭДЭЛБЭР ГАЗАРТ УЧРУУЛСАН ЭКОЛОГИ-ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮНЭЛГЭЭГ ТООЦСОН ДҮН

Монгол Улсын Засгийн газрын 2018 оны 182-р тогтоолоор Монгол Улсын нийт нутгийг газрын үнэлгээний тойрог, зэрэглэл (бүс)-ээр ангилж, эдийн засгийн суурь үнэлгээг газрын үнэлгээний тойрог, зэрэглэлээр, ашиглалтын зориулалтаас хамааруулан тогтоолоо. Үнэлгээнд хамрагдах талбайн байршил, газрын үнэлгээний бүс, тойрог, газрын суурь үнэлгээг Засгийн газрын 2018 оны 182-р тогтоолд заасан дүнгээр авахад тус газар нь газрын үнэлгээний тойргоороо Х-5 Хангайн тэгш өндөрлөгийн тойрогт хамаарч байна.

Уул, уурхайд ашиглагдаж байгаа газрын суурь үнэлгээг аймгийн төв болон ойр орших томоохон суурин газрын ХАА-гаас бусад үйлдвэрлэлийн нэг га газрын суурь үнэлгээгээр тооцдог. Засгийн газрын 2018 оны 182 дугаар тогтоолын 6 дугаар хавсралт “Бусад сумын төв (хот, тосгон, бусад суурины газар)-ийн газрын үнэлгээний зэрэглэл, 1 га газрын суурь үнэлгээ- 16.000.000 төгрөг байдаг.

2018 оны 06 дугаар сараас эхлэн 2024 оны 06 дугаар сар хүртэлх хугацаанд зохих зөвшөөрөлгүй газрын хэвлийд халдаж 1.09 га талбайд хохирол учруулсан байна. Тухайн бүс, тойргийн 1 га газрын суурь үнэлгээ, мян.төг 16.000.000 төгрөг, нөлөөлөлд өртсөн газрын талбай хэмжээ, 1.09 га, эдийн засгийн үнэ цэнийн өөрчлөлт тооцох коэффициент нь 0.98 бөгөөд нийт эдэлбэр газарт учруулсан хохирлын хэмжээ 17.091.200 төгрөг байна.

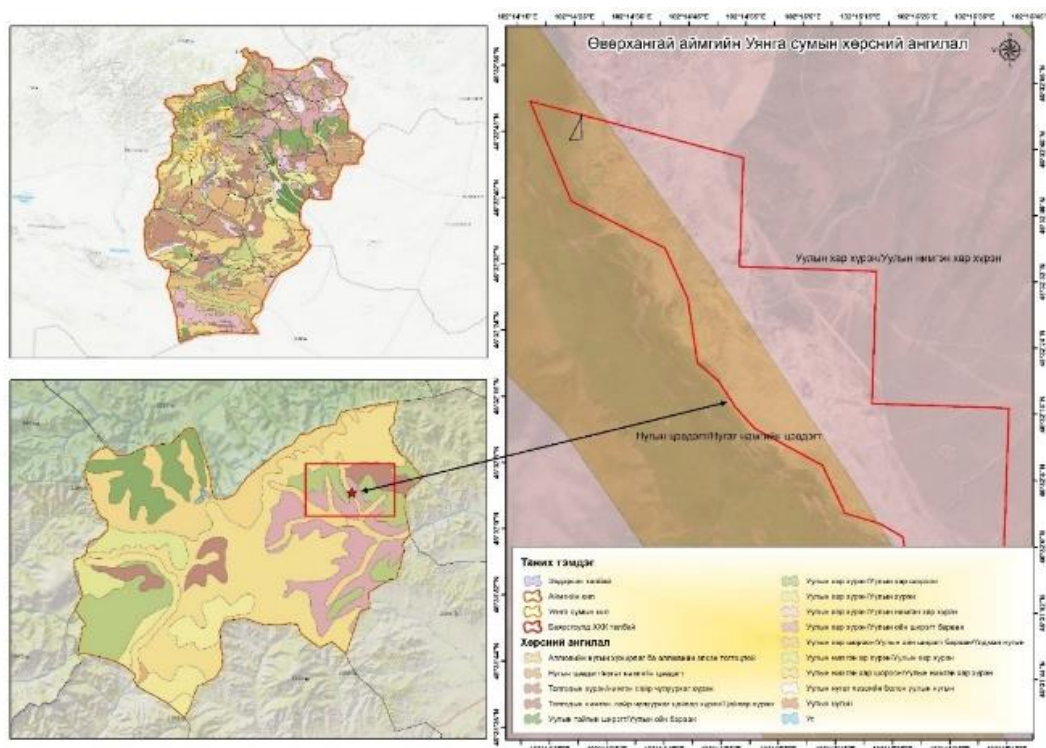
Хүснэгт №1

1	Y_{land} тухайн бүс, тойргийн 1 га газрын суурь үнэлгээ, мян.төг	16,000,000төг
2	S_i – нөлөөлөлд өртсөн газрын талбай хэмжээ, га;	1,09га
3	λ_i – эдийн засгийн үнэ цэнийн өөрчлөлт тооцох коэффициент;	0.98
E_{land} Эдэлбэр газарт учруулсан хохирлын хэмжээ, төг		17,091,200төг

2. ХӨРСӨНД УЧРУУЛСАН ЭКОЛОГИ-ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮНЭЛГЭЭГ ТООЦСОН ДҮН

Тус эвдэгдсэн газар нь хөрсний ангиллын хувьд Аллювийн нугын хужирлаг, нугын цэвдэгт/нутагт намгийн цэвдэгт, Толгодын хүрэн/нимгэн сайр чулуурхаг хүрэн гэх мэт 14 ангилагдаж байна. Тус талбай нь хөрсний ангиллаар Нугын цэвдэгт/нугат намгийн цэвдэгт, уулын хар хүрэн/уулын нимгэн хар хүрэн хөрстэй байна. Хохирол тооцсон 1,09га талбай нь Нугын цэвдэгт/нугат намгийн цэвдэгт хөрсний ангилалд хамаарч байна. Хөрсөн бүрхэвч, хөрсний хил хязгаарын тархалт, элэгдэл эвдрэлийн байдал зэрэг чухал үзүүлэлтүүдийг хөрсний хохирол тооцох аргачлалын дагуу авч үзлээ.

Хөрсний гадаргын зарим онцлог шинж болон морфологи шинж чанар: Хөрс гадны нөлөөнд өртөөгүй. Хөрсөнд агуулагдах ялзмагийн агууламж 2.4% буюу “бага” (Тюрингийн аргаар), Нитратын азотын агууламж 4.4 мг/кг буюу “маш бага”, хөрсний хөдөлгөөнт фосфор (P_2O_5) 310 мг/кг буюу “маш их” (Мачигины ангилал), хүчиллэгийн орчин 7.43 мг-экв/100г буюу “маш их” гэсэн үзүүлэлтгүйгээр тус тус гарсан байна.



Зураг №1.Хөрсний ангилал

Эвдэрсэн газраас дээж аван хөрсний лабораторийн шинжилгээгээр ялзмагийг тооцоход 21.4 байна. Хөрсний шинж чанарын үзүүлэлтүүдийн коэффициент 0.72, Байгаль газар зүйн орчны үзүүлэлтүүдийн коэффициент 0.27, Хөрсний хэвшинжийн коэффициент 0.6, 1.0 кг ялзмагийн бодисын үнэлгээ 570,000 төг/тн байна. Нийт үнэлгээ нь 1,550,824 төгрөг байна. Хүснэгтэд бодолтод оруулсан утгуудыг оруулсан болно.

Хүснэгт №2

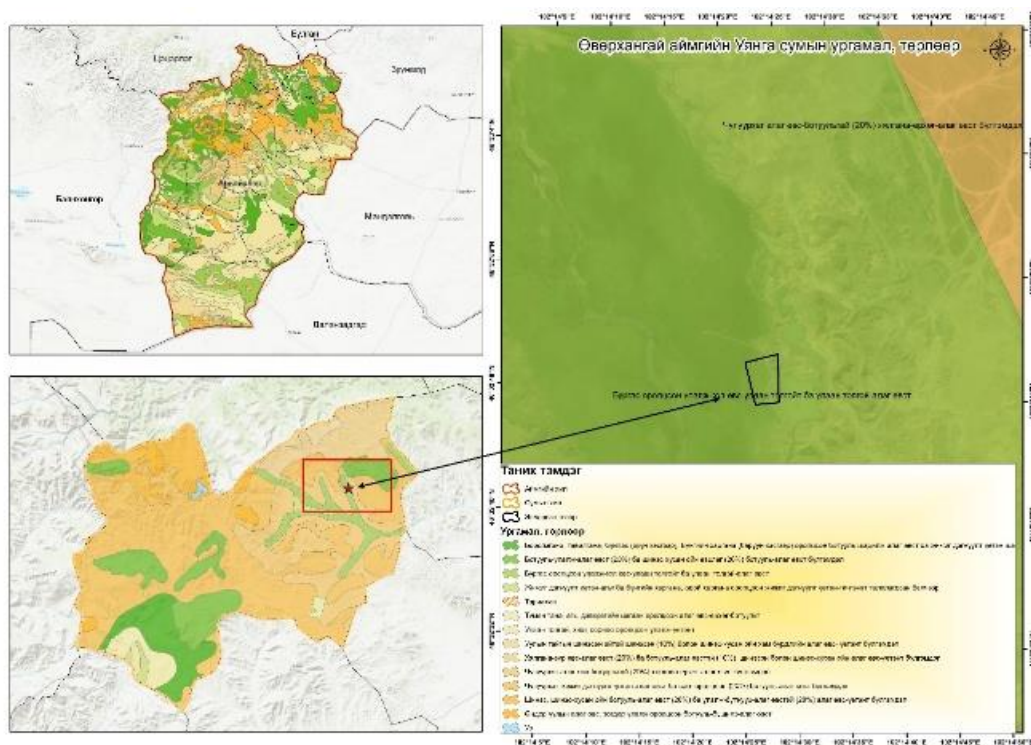
1	Хөрсний ялзмагийн нөөц, тн/га	21,4
2	Хөрсний шинж чанарын үзүүлэлтүүдийн коэффициент	0,72
3	Байгаль газар зүйн орчны үзүүлэлтүүдийн коэффициент	0,27
4	Хөрсний хэвшинжийн коэффициент	0,6
5	Хөрсний талбай га	1,09га
6	1.0 кг ялзмагийн бодисын үнэлгээ, төг/тн	570,000
Нийт хөрсөнд учруулсан хохирлын хэмжээ, төг		1,550,824 төг

3. АМЬТНЫ АЙМАГ, ТЭДГЭЭРИЙН АМЬДРАХ ОРЧНЫ ҮНЭЛГЭЭГ ТООЦСОН
ДҮН

Тухайн уурхай орчимд тархсан зэрлэг хөхтөн, шувуу, 2 нутагтан зэрэгт нөлөөлөх зүйлийн бүрдлийн жагсаалтыг олон улсын болон Монгол улсын бүс нутгийн үнэлгээгээр үнэлсэн.

Дээрх эвдэгдсэн талбай орчмын амьтны зүйлийн бүрэлдэхүүн, оршин амьдрах хэлбэр, амьтны аймагт нөлөөлж болзошгүй нөлөөлөл, болон тус бүс нутагт нөлөөлөлд өртөх зэрлэг амьтадын зүйлийг гаргахад 46 зүйлийн хөхтөн, 39 зүйлийн шувуу тархдаг байна.

Энэ тохиолдолд Засгийн газрын тогтоолоор баталсан амьтны аймгийн төлөөллийн экологи-эдийн засгийн суурь үнийг үрэгдсэн бодгалийн тоогоор үржүүлж тооцдог. Үзлэгээр тухай уурхайн үйл ажиллагааны улмаас үрэгдсэн бодгаль илрээгүй тул амьтны экологи эдийн засгийн үнэлгээг тооцоолоогүй болно.



Зураг №2. Ургамлын зураглал

4. УРГАМЛАН НӨМРӨГИЙН ЭКОЛОГИ-ЭДИЙН ЗАСГИЙН ҮНЭЛГЭЭГ
ТООЦСОН ДҮН

Ургамалжилт. Монгол орны ургамал газарзүйн мужлалаар (Юнатов,1950) Евразийн хээрийн их муж, Хангайн уулын ойт хээрийн хошуу, Хангайн өмнөд өндөр уулын тойрогт хамаарч байна. Бидний судалгааны цэгт уулын хээр, хуурай хээр, бүс дундын ургамалжилт тохиолдож байв.

Голын намагт хөрсний өнгөн хэсэгтээ ус нэвчсэн тогтмол юмуу урсгал устай, эсвэл хэт их чийгтэй газар ургахад зохицсон зүйлийн бүрдэлтэй байна. Уурхай болон түүний ойр

орчмын нутагт хийсэн судалгааны үр дүнд нийт 22 овог, 46 төрөлд хамаарагдах 57 зүйлийн ургамал бүртгэгдсэн байна.

Овгуудын дотроос үетний овог -14 зүйл, нийлмэл цэцэгтэн-8 зүйл, тэргүүлэгч цэцэгтний овог- 5 зүйл, улалж, лууль, холтсон цэцэгтэн, буурцагтан зэрэг овгууд тус бүр-3 зүйл, бусад овог 1-2 зүйл ургамалтайгаар тохиолдож байна. Түүнчлэн зүйлүүдийн дотроос сөөгөнцөр-2 , нэг наст ургамал 5 зүйл байгаа бөгөөд 50 зүйл олон наст ургамал ургаж байна.

Дээрх талбайн хэмжээнд эмийн болон ашигт ургамал -24 зүйл, хадлан бэлчээрийн ургамал-57 зүйл, хөл газрын ургамал 5 зүйл тохиолдоно.

5. ЭВДЭРСЭН ТАЛБАЙН НӨХӨН СЭРГЭЭЛТ

Эвдэгдсэн 1.09 га талбайд техникийн болон биологийн нөхөн сэргээлтийг хийж гүйцэтгэх шаардлагатай. Тус үйл ажиллагаанд өртсөн газарт нөхөн дүүргэх, тэгшлэх, үржил шимт хөрсөөр хучих, нягтруулах ажлыг гүйцэтгэх шаардлагатай байна.

Эвдэрсэн талбайд нөхөн сэргээлт хийх техник тоног төхөөрөмжийн жагсаалт, техник хэрэгслийн цагийн бүтээлийн тооцоог гарган ажиллалаа.

5.1. Техникийн нөхөн сэргээлтийн ажлын зардал

Техникийн нөхөн сэргээлт гэдэг нь эвдэрсэн газрыг тэгшлэх хэлбэржүүлэх анхан шатны үйл ажиллагаа бөгөөд биологийн нөхөн сэргээлт хийх үндэс суурь нь болно. Эвдэрсэн газрыг хөдөө аж ахуйн чиглэлээр буюу бэлчээрийн зориулалттай ашиглахаар нөхөн сэргээлт хийх боломжтой газар байна.

Уурхайн малталтыг дүүргэх - Нийтдээ $41,744\text{м}^3$ эзлэхүүнтэй талбайд нөхөн дүүргэлт хийхээр байна.

Тэгшилсэн талбайг шимт хөрсөөр хучих ажлын зардал:

Техникийн нөхөн сэргээлт хийсэн $10,928\text{м}^2$ талбайг 20 см шимт хөрсөөр хучихад $2,294.8\text{м}^3$ шимт хөрс шаардлагатай байна.

Нягтаршуулах ажлын зардал: Скрепер

Биологийн нөхөн сэргээлтэд бэлтгэн нөхөн сэргээх талбайг скреперээр нягтаршуулна. Нягтаршуулах ажлын хэмжээ нь $10,928 \times 0,2 \times 1.05 = 2,294.8\text{м}^3$ хэмжээтэй байна.

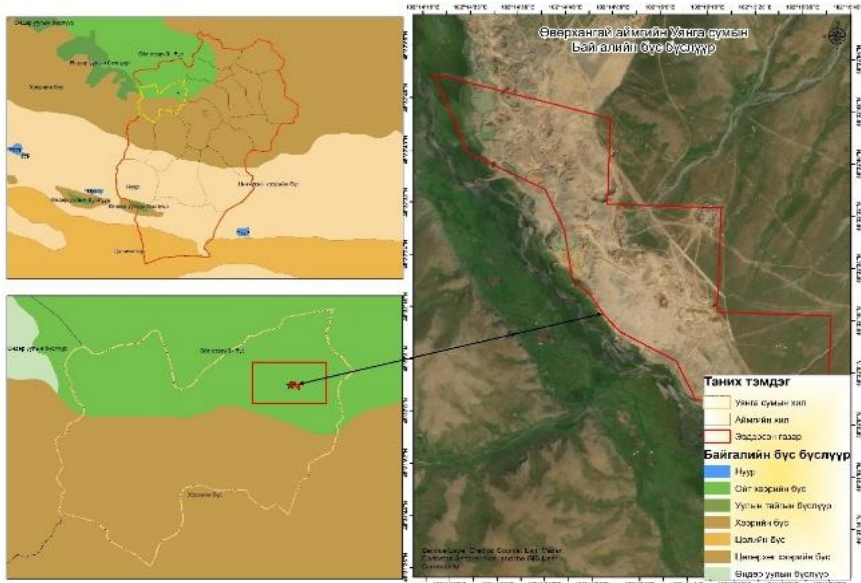
Техникийн нөхөн сэргээлтийн ажлын нийт зардал:

$Z_{\text{НС}} = 90,332,258.4$ төгрөг болж байна.

5.2. Биологийн нөхөн сэргээлт

Тус эвдэрсэн талбай нь байгалийн бүс бүслүүрийн хувьд ойт хээрийн бүсд хамаарч байна.

Зураг №3. Байгалийн бүс бүслүүр



Биологийн нөхөн сэргээлтийн ажлын хүрээнд нэг болон олон наст ургамлын үрийг тарьж ургамалжуулах ажил хийгдэнэ. Биологийн нөхөн сэргээлт хийх талбай нь техникийн нөхөн сэргээлт хийсэн 10928м^2 буюу $1,09\text{га}$ байна. 10928м^2 буюу $1,09\text{га}$ талбайд 48кг байгалийн болон тарималжуулсан тэжээлийн ургамлын үр орохоор байна.

Биологийн нөхөн сэргээлтэд шаардлагатай нийт зардал $5,603,180$ төгрөг байна.

Мониторингийн зардал

Биологийн нөхөн сэргээлтийн ажлын үр дүн, байгалийн нөхөн сэргээгдэх байдал нь удаан хугацааны турш үргэлжилдэг процесс учраас орон нутаг тухайн газрыг хүлээн авснаас хойш ургамалжилт нөхөн

сэргээлтийн явц байдлыг хянах шаардлага гардаг. Тиймээс энэ ажилд

тохирох зардлыг төлөвлөн орон нутгийн төсөвт шилжүүлэн өгөх шаардлагатай.

Техникийн болон биологийн нөхөн сэргээлтийн нийт зардал $90,332,258.4$ төгрөг + $5,603,180$ төгрөг = $95,935,438.4$ төгрөг байна.

Мониторингийн зардлын хэмжээг тооцохдоо нийт нөхөн сэргээлтийн зардлын дүнгийн 10% -иар тооцсон.

$Z_M = Z_{NC} * K_M * K_{OH} = 95,935,438.4 * 0.1 * 0.9 = 8,634,189$ төгрөг мониторингийн зардалд төсөвлөн орон нутгийн төсөвт шилжүүлхээр байна.

Тус эвдэгдсэн талбайд техникийн болон биологийн нөхөн сэргээлт хийх $10,928\text{м}^2$ талбайн нөхөн сэргээлтийн ажлын нийт зардал нь $104,569,627.4$ (Нэг зуун дөрвөн сая таван зуун жаран есөн мянга зургаан зуун хорин долоо) төгрөг болж байна.

6. УРГАМЛЫН НОРМЧЛОГДСОН ИНДЕКС

1. Ургамлын нормчлогдон индекс буюу NDVI утгууд нь $+1.0$ -ээс -1.0

хооронд хэлбэлздэг. Үржил шимгүй чулуулаг, элс, цастай газар ихэвчлэн NDVI-ийн маш бага утгыг харуулдаг (жишээлбэл, 0.1 ба түүнээс бага). Бут сөөг, бэлчээрийн сийрэг ургамал эсвэл хөгшрөлтийн үр тариа зэрэг нь NDVI-ийн дундаж утгыг (ойролцоогоор 0.2-0.5) үүсгэж болно. Өндөр NDVI-ийн утга (ойролцоогоор 0.6-0.9) нь дунд зэргийн болон ой мод эсвэл ургах оргил үедээ байдаг таримал ургамал зэрэг өтгөн ургамалтай тохирдог (R.Geerken, 2005).

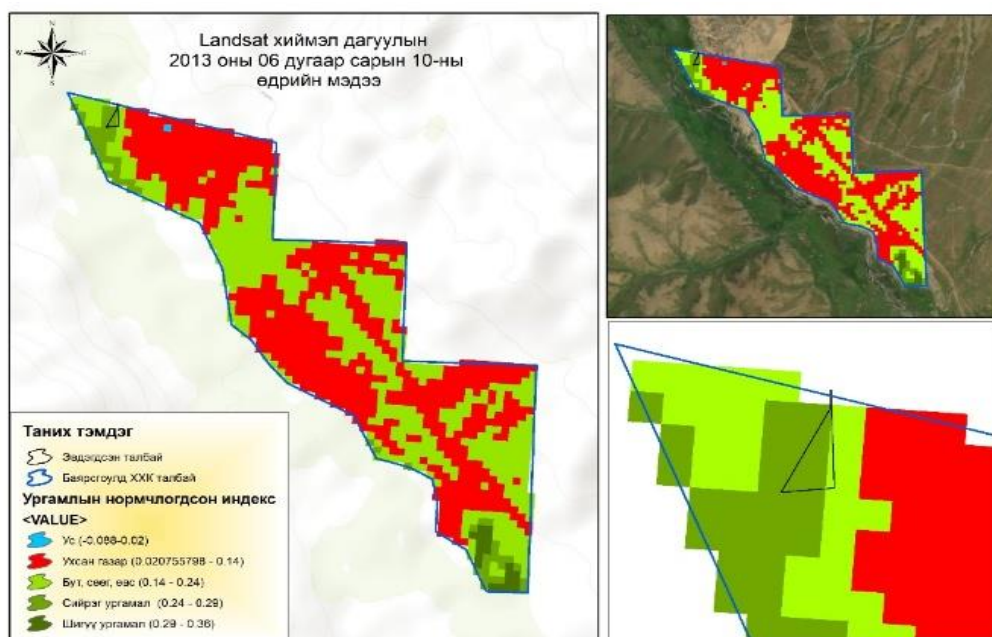
2013-2020 он хүртэлх хиймэл дагуулын мэдээнүүдийг ашиглан эвдэгдсэн газрын тодорхойлохын тулд NDVI ургамлын нормчлогдсон индексийг бодуулахад 2016 оны 06 сарын мэдээнд дээрх газар нь ухагдаагүй ургамалтай гэсэн утга зааж байсан бол 2017 оны мэдээнд үржил шимгүй, элс, цастай газарт байх утга 0.1 ба түүнээс бага утга зааж байсан.

2017 оны Ландсат 8 хиймэл дагуулын мэдээ ашиглан NDVI ургамлын нормчлогдсон индексийг бодуулан дараах утгын дагуу ангилсан. Дээрх мэдээг бодуулахад хамгийн их утга нь 0.44 хамгийн бага утга нь -0.219 гарсан. NDVI утгууд нь +1.0-ээс -1.0 хооронд хэлбэлздэг учир -0.219-өөс 0.44-ийн хоорондох утгуудыг 5 ангилал болгон ангиллаа.

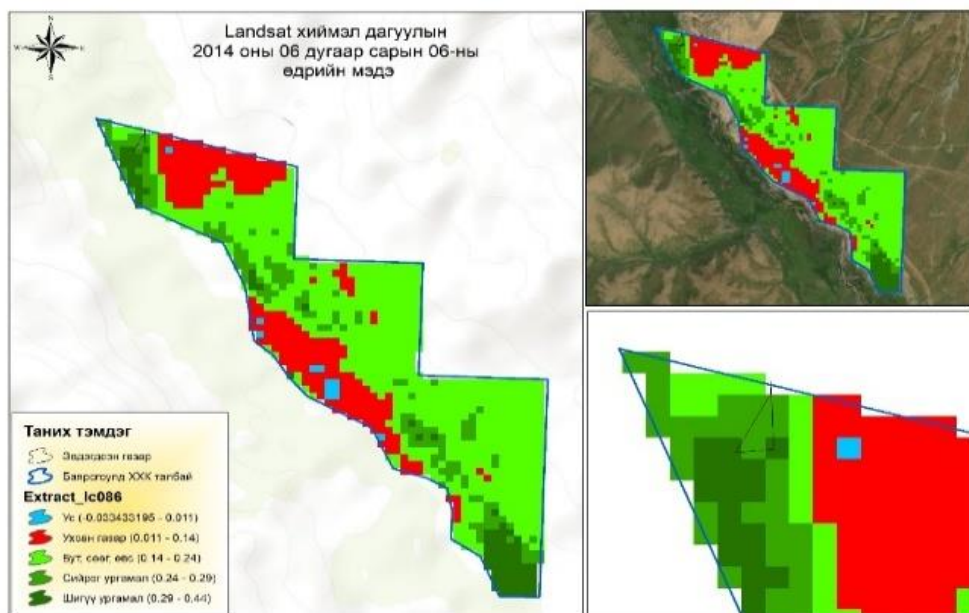
Хүснэгт №3. NDVI мужлалын ангилал

<i>№</i>	<i>Ангилал</i>	<i>NDVI муж</i>
<i>1</i>	<i>Ус</i>	<i>-0.219-0.011</i>
<i>2</i>	<i>Ухсан газар</i>	<i>0.011-0.13</i>
<i>3</i>	<i>Бут, сөөг, өвс</i>	<i>0.13-0.2</i>
<i>4</i>	<i>Сийрэг ургамал</i>	<i>0.2-0.31</i>
<i>5</i>	<i>Шигүү ургамал</i>	<i>0.31-0.44</i>

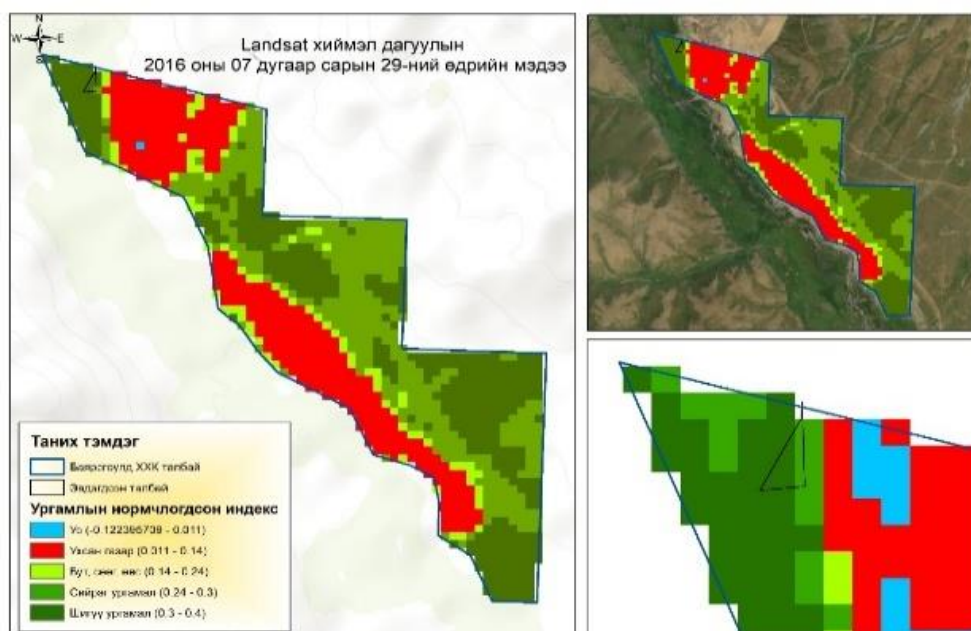
2017 оны 06 дугаар сарын 14-ний өдрийн байдлаар координатаар өгөгдсөн талбай нь сийрэг болон шигүү ургамлын утга өгч байгаа учир ухагдаагүй байсан байна. Мөн улаан өнгөөр ухагдсан, эвдрэлд өртсөн ургамалгүй талбайг, цэнхэр өнгөөр усыг, тод ногоон, бүдэг ногоон өнгөөр сийрэг, шигүү ургамлыг тэмдэглэсэн.



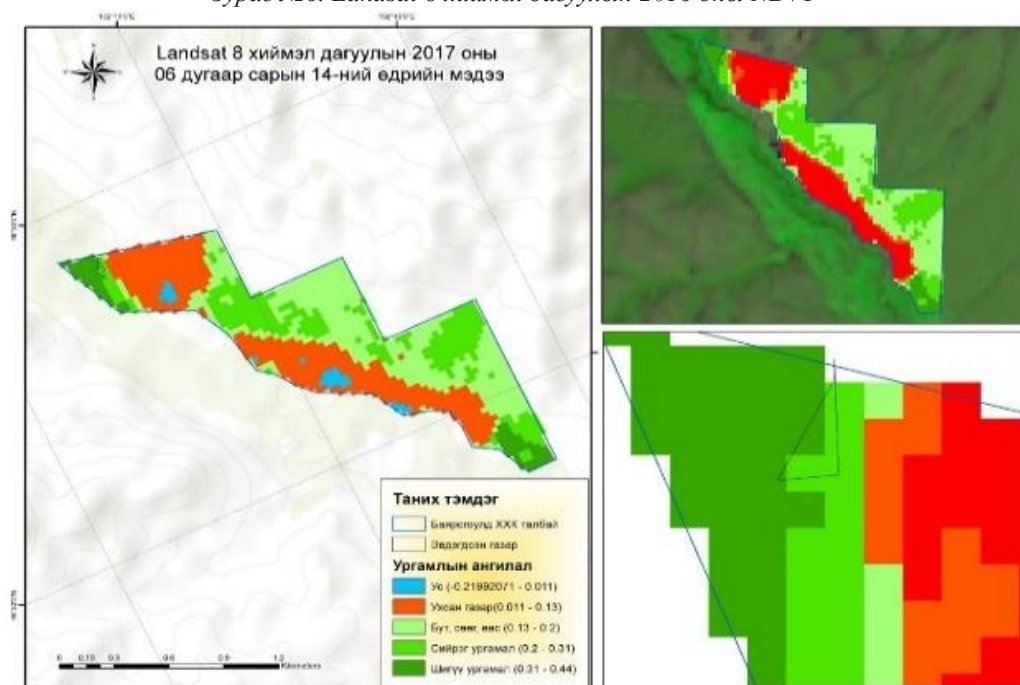
Зураг №4. Landsat 8 хиймэл дагуулын 2013 оны NDVI



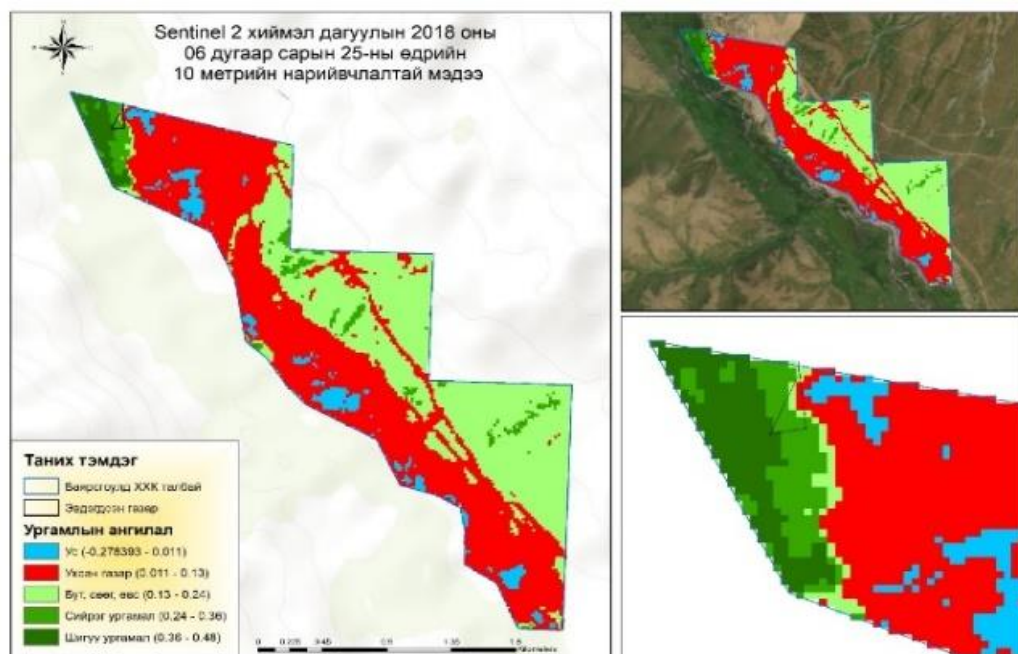
Зураг №5. Landsat 8 хиймэл дагуулын 2014 оны NDVI



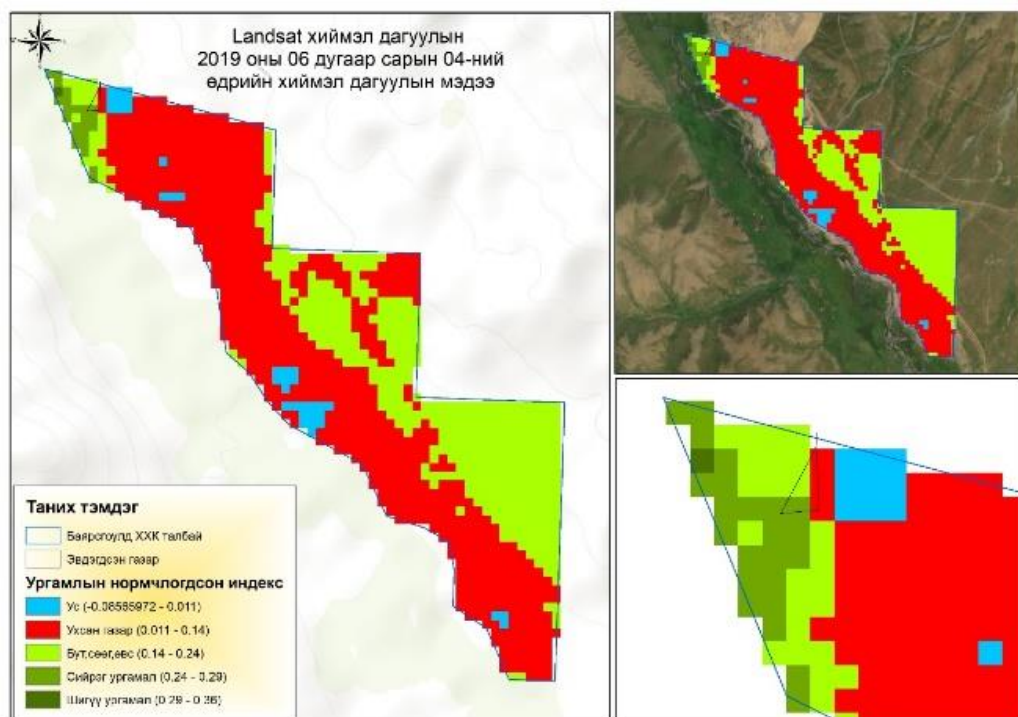
Зураг №6. Landsat 8 хиймэл дагуулын 2016 оны NDVI



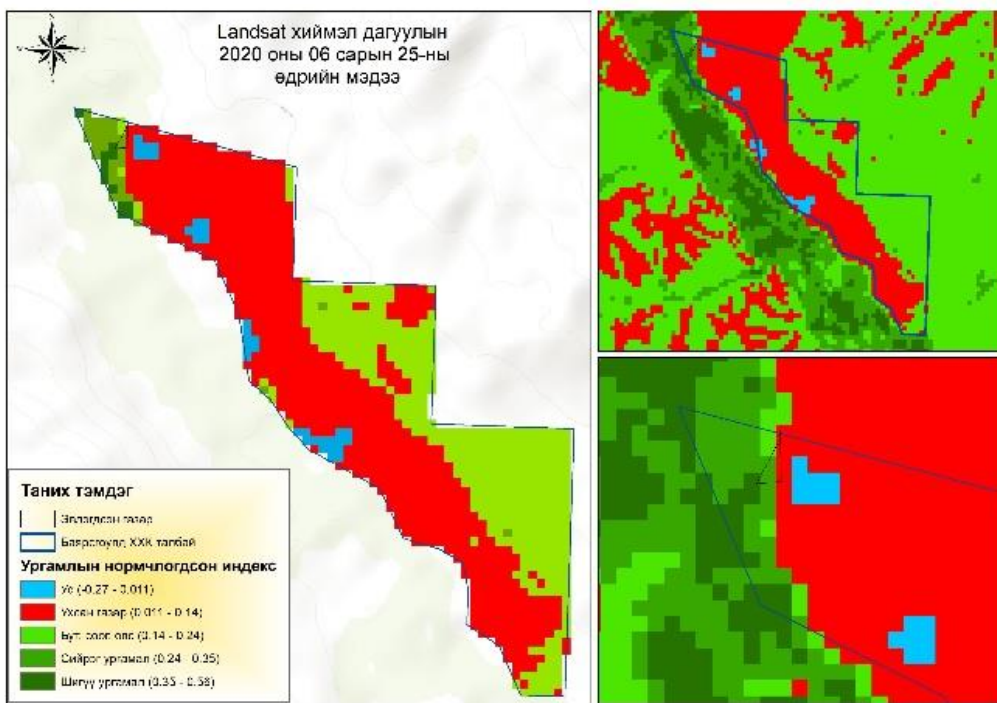
Зураг №7. Landsat 8 хиймэл дагуулын 2017 оны NDVI



Зураг №8. Landsat 8 хиймэл дагуулын 2018 оны NDVI



Зураг №9. Landsat 8 хиймэл дагуулын 2019 оны NDVI



Зураг №9. Landsat 8 хиймэл дагуулын 2020 оны NDVI

2018 оны Sentinel 2 хиймэл дагуулын мэдээг ашиглан NDVI ургамлын нормчлогдсон индексийг бодуулан дараах утгын дагуу ангилсан. Дээрх мэдээг бодуулахад хамгийн их утга нь 0.48 хамгийн бага утга нь -0.27 гарсан. NDVI утгууд нь +1.0-ээс -1.0 хооронд хэлбэлздэг учир -0.27-с 0.48-ийн хоорондох утгуудыг 5 ангилал болгон ангиллаа. Мөн улаан өнгөөр ухагдсан, эвдрэлд өртсөн ургамалгүй талбайг, цэнхэр өнгөөр усыг, тод ногоон, бүдэг ногоон өнгөөр сийрэг, шигүү ургамлыг тэмдэглэсэн (Robinson, 2017).

Хүснэгт №4. NDVI мужлалын ангилал

№	Ангилал	NDVI муж
1	Ус	-0.217-0.011
2	Ухсан газар	0.011-0.13
3	Бут, сөөг, өвс	0.13-0.24
4	Сийрэг ургамал	0.24-0.36
5	Шигүү ургамал	0.36-0.48

2018 оны 06 дугаар сарын 25-ны өдрийн байдлаар координатаар өгөгдсөн 4 цэг бүхий талбай зарим хэсэгт 0,011-0,13 гэсэн утга зааж байна. Энэ утга нь үржил шимгүй чулуулаг, элстэй үед гарах утга учир дээрх талбай нь эвдэгдсэн байна.

Дүгнэлт:

1. Эвдэгдсэн 1.09 га буюу 10.928м² талбайд байгаль орчинд учруулсан хохирлын үнэлгээ 18,642,024 төгрөг байна.

2. Тус эвдэгдсэн талбайд техникийн болон биологийн нөхөн сэргээлт хийх $10,928\text{м}^2$ талбайн нөхөн сэргээлтийн ажлын нийт зардал нь 104,569,627.4 төгрөг байна.

3. Дээрх солбицол бүхий талбай нь 2017 оны 06 дугаар сарын 14-ний өдрийн байдлаар эвдэгдээгүй байна. Харин 2018 оны 06 дугаар сарын 25-ны өдрийн байдлаар эвдэгдсэн байна. Цаашид орон зайн дүн шинжилгээг илүү нарийвчлан хийж эвдэгдсэн цаг хугацаанаас хойш талбайн хэмжээ хэр хэмжээгээр ихэссэнийг гаргах судалгаа хийх боломжтой нь харагдаж байна.

Санал:

1. Цаашид хүрээлэн буй орчны эсрэг үйлдэгдсэн гэмт хэргүүдэд зайнаас тандан судлах аргыг нэвтрүүлж, газрын эвдрэл, түймрийн мэдээг боловсруулан илүү нарийвчилсан мониторингийн судалгаа хийж үр дүнг үнэлж, системийн найдвартай байдал, үйл ажиллагааг сайжруулан газрын зураглал, цаг уур, байршил, өнөөгийн байдал зэрэг олон эх үүсвэрээс мэдээллийн интеграцчилал хийж, хурдан шуурхай дүн шинжилгээ хийх механизм бий болгох.

2. Хиймэл дагуулын зураглал ашиглан хүрээлэн буй орчны өөрчлөлт, хууль бусаар газрын хэвлийд халдан олборлолт хийсэн, үер, ган, хөрс, ургамлан бүрхүүлд учирсан хохирол зэргийг илрүүлэх боломжууд бий бөгөөд хууль бус үйл ажиллагааг илрүүлэх хэргийг нотлоход тулгуурласан дэмжлэг үзүүлэх.

Ашигласан хэвлэлийн эх:

- CDSE. (2023, 1 1). *Copernicus data space ecosystem*. Retrieved from About the Copernicus: <https://dataspace.copernicus.eu/>
- Ihlen, V. (2019). *Landsat 8-Data user handbook*. Sioux Falls, South Dakota: LSDS-1574 Version 5.0 .
- P.D'Allestro. (2015). GIS application for NDVI calculation using Landsat 8 OLI images. *Engineering research ISSN 0973-4562, Number 21, 42099-42102* .
- Preeti Jacob, P. K. (2023). Comparative study of MODIS, Landsat 8, Sentinel -2B, and LISS-4 images for Precision farming using NDVI approach. *ICSTCE 2023*. Bengaluru, India: EDP Science.
- R.Geerken, Z. J. (2005, 12 20). Classifying rangeland vegetation type and coverage from NDVI time series using Fourier Filtered Cycle Similarity. *Research gate*. New Haven, Connecticut, United States of America: Research gate.
- Robinson, N. A. (2017, 7 13). A Dynamic landsat derived normalized difference vegetation index (NDVI) product for the conterminous. *Research gate*. Arizona, United States of America: Remote Sense.
- SUHET. (2013). *Sentinel-2 User Handbook*. European Space Agency.
- USGS. (1923, 6 2). *Index, Landsat Normalized Difference Vegetation*. Retrieved from USGS science for a changing world: <https://www.usgs.gov/landsat-missions/landsat-normalized-difference-vegetation-index>
- С.Туяа. (2010). *Зайн тандан судлал*. Улаанбаатар: ШУТИС.
- Статистик. (2025, 6 02). *Үндэсний статистикийн хороо*. Retrieved from Үндэсний статистикийн хороо: <https://www.1212.mn/mn>

Хууль зүйн үндэсний хүрээлэн, (2023). *Цагаан ном*. Улаанбаатар: Монгол улсад гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх ажлыг зохицуулах зөвлөл.

ХИЙМЭЛ ОЮУНД СУУРИЛСАН НҮҮР ЦАРАЙ ТАНИХ ТЕХНОЛОГИЙГ МОНГОЛ УЛСАД НЭВТРҮҮЛЭХ ХЭРЭГЦЭЭ, БОЛОМЖ

THE NEED AND OPPORTUNITY TO INTRODUCE ARTIFICIAL INTELLIGENCE- BASED FACIAL RECOGNITION TECHNOLOGY IN MONGOLIA

Б.Лхагвадорж

Тагнуулын ерөнхий газарт мэргэжилтэн

LHAGVADORJ.B

Specialist in the General Intelligence Service

blhagvadorj@gmail.com

Түлхүүр үг:

Хиймэл оюун, нүүр царай таних технологи

Artificial intelligence, facial recognition technology

Хураангуй: Олон улсад хиймэл оюунд суурилсан нүүр царай таних технологийг ашиглаж буй байдалд дүн шинжилгээ хийж түүнийг Монгол Улсад нэвтрүүлэх хэрэгцээ, ашиглах боломжийг эрэлхийлэхэд энэхүү илтгэлийн зорилго оршино.

The purpose of this presentation is to analyze the international use of artificial intelligence-based facial recognition technology and explore the need and opportunities for its introduction in Mongolia.

Оршил. Хиймэл оюунд суурилсан нүүр царай таних технологи нь олон улсын хэмжээнд хууль сахиулах болон нийтийн аюулгүй байдлын салбарт өргөн хэрэглэгдэж байгаа ч хүний эрх, хууль эрх зүй, нийгмийн хүлээн зөвшөөрөл зэрэгтэй холбоотой асуудал, бэрхшээлтэй тулгарч байна. Монгол Улсын хувьд ч тухайн технологийг ашиглахад эрх зүй, хүний эрхийн асуудалтай тулгарч байгаа нь практикаас харагдаж байгаа билээ. Гэвч бид дэлхий нийтийн хөгжлийн чиг хандлага, олон улсын дэвшилтэт технологийг ашиглах, нэвтрүүлэх хэрэгцээ шаардлага тулгарсаар байна. Энэхүү асуудлыг шийдэхийн тулд олон улсын болон бүс нутгийн туршлагатай холбоотой эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, бодлогын баримт бичиг, тайлан зэрэг хоёрдогч мэдээллийг цуглуулан дүн шинжилгээ хийв.

Үндсэн хэсэг

Олон улсын туршлагаас харахад хиймэл оюунд суурилсан нүүр царай таних технологи нь гэмт хэрэг бууруулах, нийтийн аюулгүй байдлыг хангах давуу талтай боловч хувийн нууц, хүний эрхийн зөрчил, хууль эрх зүйн зохицуулалтын дутагдал зэрэг сул талуудтай байна. Монгол Улсад уг технологийг ашиглахад мэдээллийн бааз болон тодорхой дэд бүтэц байгаа ч камерын чанар, хууль эрх зүйн зохицуулалт, кибер аюулгүй байдал, нийгмийн хүлээн зөвшөөрөл зэрэг нь гол сорилт болж байна. Бид дараах зорилгоор судалгааны хийж өөрсдийн илтгэлийн ач холбогдлыг тодорхойлов. Үүнд:

1. Олон улсын түвшний AI-д суурилсан нүүр царай таних технологийн хэрэглээ, үр нөлөө, туршлагыг судлах
2. Монголын нөхцөлд энэхүү технологийн хэрэглээтэй уялдан гарах эрх зүйн, нийгмийн, технологийн хүчин зүйлсийн боломж, сорилтыг тодотгон үнэлэх.

Олон улсын туршлага:

Хиймэл оюун болон Machine Learning (Өгөгдөл дээрээс суралцаж, шинэ мэдээллийг таньж, ангилж, таамаглах чадвартай болох технологи) технологийн дэвшлүүд нь олон салбарт, тэр дундаа олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах хяналтын системд онцгой нөлөө үзүүлж байна. (Kitchin, 2017) (Kosta, 2022)

Нүүр царай таних технологи нь олон оронд цагдаагийн байгууллага, олон нийтийн аюулгүй байдлын агентлагууд ашиглах болсон бөгөөд энэ нь өгөгдөл цуглуулах, боловсруулах, хадгалах, хуваалцах үйл явцын автоматжуулалт, өргөтгөсөн багтаамжийг бий болгож, **“алгоритмын хяналт”** гэсэн шинэ парадигмыг үүсгэжээ (Murphy, 2017) (Lyon, 2018). Энэхүү технологи нь хүний **биометрийн өгөгдөлд суурилдаг** ба биометрийн мэдээлэл нь хувь хүний онцлогтой, өөрчлөгдөхгүй, олон нийтийн орчинд амархан олж авах боломжтой байдаг. (Marcus Smith, 2021) Гэвч биометрийн өгөгдөл нь **мэдрэмтгий мэдээлэл** хэмээн Европын Комисс ангилж, үүнийг зохицуулах хууль эрх зүйн орчин технологийн хэрэглээний ёс зүйн болон хууль эрх зүйн хязгаарлалтыг тодорхойлдог. (Véliz, 2020)

Энэхүү технологийг нэвтрүүлсэнээр аюулгүй байдлыг сайжруулах, гэмт хэрэгтнийг илрүүлэх, төөрсөн хүүхдийг олох зэрэг олон талын давуу талыг өгч байна. (Rezende, 2020). Гэсэн хэдий ч энэ нь **хувийн нууц, хүний эрхийг зөрчих эрсдэл** дагуулж, технологийн хэрэглээний хууль ёсны байдлыг эргэлзээтэй болгодог. (Madiega, 2021) Жишээлбэл, Шведийн цагдаагийн байгууллага Clearview AI технологийг ашигласны улмаас хяналтын байгууллага хууль бус үйл ажиллагаа гэж дүгнэж, өндөр торгууль ногдуулсан (Heikkilä, 2021)

Хиймэл оюун ухаанд суурилсан нүүр царай таних технологи нь олон улсын хэмжээнд хууль сахиулах байгууллага, нийтийн аюулгүй байдлын салбарт өргөнөөр нэвтрэн хэрэглэгдэж байна. АНУ-д Clearview AI, Amazon Rekognition зэрэг системүүдийг сэжигтэн илрүүлэх, гэмт хэрэг бууруулах зорилгоор ашиглаж, технологийн үр ашиг болон хяналт, хууль эрх зүйн асуудлыг судалсан байна. Харин Шведэд Clearview AI-г цагдаа нар туршиж үзсэн ч хувийн нууц, хууль эрх зүйн зохицуулалтын дутагдалтай тул ашиглалтыг хууль бус гэж дүгнэсэн. (Eneman, 2022) БНХАУ-д SenseTime компанийн системүүд олон нийтийн аюулгүй байдал, хотын хяналт зэрэгт өргөнөөр ашиглагдаж байгаа боловч хүний эрх, ил тод байдалтай холбоотой олон сорилт үүсдэг. (Kennedy, 2024)

Монгол Улс. Монгол Улсад хүний нүүр царайг таних технологийг нэвтрүүлэх хэрэгцээ боломжийг эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, бодлогын баримт бичиг, тайлан, үнэлгээ, судалгааны өгөгдөл, хиймэл суурилсан хайлтын системээр дамжуулан олон улсын болон бүс нутгийн туршлагад холбогдох суурь мэдээллийг цуглуулав. Мөн мэдээллийг системчилсэн хэвлэлийн тоймд дүгнэлт хийхийн зэрэгцээ олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэд хэдэн нэр томъёоны тайлбар, утга агуулгыг судлан үзэв. Үүнд:

- “facial recognition technology in policing”
- “AI-based surveillance systems”

- “privacy and human rights in facial recognition”
- “implementation of facial recognition in developing countries”
- “Mongolia data protection law”

Үүнээс гадна АНУ, Швед, БНХАУ зэрэг улс орнуудад хэрэгжүүлсэн бодлого, хууль эрх зүйн зохицуулалт, нийгмийн хүлээн зөвшөөрлийн туршлага, хүний эрхийн байгууллагуудын зөвлөмж, Европын Холбооны Ерөнхий өгөгдөл хамгаалах журам (GDPR) болон НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлийн баримт бичгүүдэд тулгуурлан Монгол Улсад уг технологийг нэвтрүүлэхдээ анхаарах шаардлагатай боломжуудын матриц боловсрууллаа.

Судалгааны үр дүн:

Хүснэгт 1. Олон улсын туршлагын дүн шинжилгээ

Улс	Ашигласан технологи	Давуу талууд	Сул талууд
АНУ	Clearview AI болон бусад хувийн компаниудын системүүд (Hatmaker, 2022)	- Гэмт хэрэг, алга болсон иргэдийг илрүүлэхэд өндөр үр ашигтай - Нийтийн аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлэх боломж - Камерын сүлжээ, дата санг ашиглан бодит цагийн хяналт хийх боломжтой	- Хувийн мэдээлэл хамгаалах стандарт, зохицуулалт дутмаг - Алдаатай танилт гарч, буруу хүн буруугаар шалгагдах эрсдэл өндөр - Хууль эрх зүйн орчин бүрэн боловсроогүй
Швед	Clearview AI ашигласан туршилт (Eneman, 2022)	- Хууль эрх зүйн хяналт, хүний эрхийг хамгаалах боломжийг тодорхойлох туршлага өгсөн - Технологийн ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх боломжтой	- Хувийн нууц, хүний эрхийг зөрчих эрсдэл өндөр - Иргэдийн итгэл буурах, олон нийтийн эсэргүүцэл үүсэх магадлал - Тухайн үед технологийн хэрэглээг хууль бус гэж дүгнэсэн
БНХАУ	SenseTime, олон нийтийн хяналтын системүүд (Kennedy, 2024)	- Томоохон хотод өргөн хэмжээнд ашиглах боломжтой - Гэмт хэрэг, нийтийн дэг журмыг хянахад өндөр үр ашигтай	- Иргэний эрх чөлөө, хувийн нууцын баталгааг хангахад сул - Технологийн ил тод байдал, хариуцлагын тогтолцоо дутмаг - Олон нийтийн хүлээн зөвшөөрөл тодорхой бус

Хүснэгт 2. Монголд нэвтрүүлэх боломж ба тулгарч болох сорилтууд

Харьцуулсан улс орны туршлага	Монголд нэвтрүүлэх боломж	Монголд тулгарч болох сорилт
Clearview AI	- Монгол улсын харьяа 16-аас дээш насны иргэдийн иргэний үнэмлэхний зураг бүхий сантай	- Хууль, эрх зүй (Хувь хүний нууцын тухай хуульд зааснаар бол ашиглаж болно гэж байна өөр зөрчилдөх хуулийн заалт байхгүй бол боломжруу оруулах)

	- Гэмт хэрэг үйлдэж байсан иргэдийн зураг бүхий мэдээллийн сантай	- Монгол улсын замын хөдөлгөөн болон гадаах талбайн камерын чанар нь 1080р болон түүнээс бага харин энэхүү систем нь 4К болон 8К чанартай камерын системд танилт хийдэг - Кибер аюулгүй байдал
Хятад – SenseTime зэрэг системүүд	- Монгол улсын харьяа 16-аас дээш насны иргэдийн иргэний үнэмлэхний зураг бүхий сантай - Гэмт хэрэг үйлдэж байсан иргэдийн зураг бүхий мэдээллийн сантай	- Хууль, эрх зүй (Хувь хүний нууцын тухай хуульд зааснаар бол ашиглаж болно гэж байна өөр зөрчилдөх хуулийн заалт байхгүй бол боломжруу оруулах) - Энэхүү систем нь 1080р, 2К болон 4К чанартай камерын системд танилт хийдэг ба 1080р-с бага чанартай камерын системд танилт хийх боломжгүй - Кибер аюулгүй байдал

Хүснэгт 3. AI-д суурилсан нүүр царай таних технологийн хэрэглээний боломж ба хязгаарлалтууд (матриц хэлбэрээр)

Ангилал	Боломжууд	Хязгаарлалтууд
Техникийн дэд бүтэц	- Харилцаа холбоо, интернетийн хөгжлийг ашиглан системийг нэвтрүүлэх боломжтой. - Нийтийн аюулгүй байдал, гэмт хэрэг илрүүлэхэд үр ашигтай	- Программ хангамжийн өндөр өртөг - Монгол улсын хэмжээнд ашиглагдаж буй ихэнхи камер нь Full HD 1080р-с бага чанартай.
Хууль эрх зүй	- Хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль батлагдсан (2021) - Шинэ технологийн зохицуулалт хийх боломж	- Хувийн мэдээллийн тухай хуулиар хамгаалагдах обьектыг нэмэх.
Хүний эрх ба ёс зүй	- Иргэдийн аюулгүй байдлыг хамгаалах - Хүүхэд, эмзэг бүлгийн хамгаалалтыг дэмжих	- Хувийн нууц зөрчих эрсдэл өндөр - Хүний эрхийн зөрчил үүсгэх магадлал
Нийгмийн хүлээн зөвшөөрөл	- Иргэдийн дунд гэмт хэрэг бууруулах хүлээлт өндөр - Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх боломж	- Иргэдийн итгэл буурах эрсдэл - Нийгмийн эсэргүүцэл, үл итгэх байдал үүсэх магадлал

Дүгнэлт

1. Иргэний үнэмлэх болон гэмт хэрэгт холбогдсон иргэдийн зураг бүхий мэдээллийн бааз ашиглах боломжтой, харилцаа холбоо, интернетийн хөгжил нь системийг ажиллуулах суурь орчныг хангаж байна. Гэхдээ одоо ашиглагдаж буй камерын ихэнх нь Full HD 1080р эсвэл түүнээс бага нягтаршилтай, шөнийн нөхцөлд ажиллах IR камерын

хангалт сул байгаа нь таних үр дүнд нөлөөлөх магадлалтай. Программ хангамжийн өртөг, серверийн хүчин чадал, дата боловсруулалтын шаардлага өндөр байгаагаар техникийн хязгаарлалт үүсч байна.

2. Хууль эрх зүйн орчин нь “Хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль (2021)”, “Гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль (2019)” зэрэг зохицуулалттай. Гэхдээ хувийн нууц, хүний эрхэд халдах эрсдэл хэвээр байгаа тул ил тод байдал, нягт хяналт шаардагдана.

3. Нийгмийн хувьд иргэдийн аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлэх хүлээлт өндөр байгаа ч хувийн нууцын эрсдэл, итгэл буурах магадлал технологийн амжилттай нэвтрэлтийг хязгаарлаж болзошгүй. Олон улсын туршлагаас үзэхэд АНУ, Шведийн хувийн компаниудын системүүд нь гэмт хэрэг илрүүлэхэд үр дүнтэй ч хууль эрх зүйн орчин бүрэн боловсроогүй; БНХАУ-д томоохон хотуудад ашиглах боломжтой ч хүний эрх, ил тод байдал сул байна. Монголд нэвтрүүлэхдээ эдгээр сургамжийг харгалзан, хууль эрх зүй, техникийн шаардлага, хүний эрх зэргийг харгалзан үзэх шаардлагатай.

Ашигласан материал

1. Eneman, M. (2022). The sensitive nature of facial recognition: Tensions between the Swedish police and regulatory authorities. *Sage Journals*.
2. Hatmaker, T. (2022, 05 09). Retrieved from <https://techcrunch.com/2022/05/09/clearview-settlement-bipa/>
3. Heikkilä, M. (2021). European Parliament calls for a ban on facial recognition.
4. Kennedy, C. (2024, 12 06). Retrieved from [idtechwire.com: https://idtechwire.com/once-chinas-facial-recognition-titan-sensetime-pivots-to-generative-ai/](https://idtechwire.com/once-chinas-facial-recognition-titan-sensetime-pivots-to-generative-ai/)
5. Kitchen, R. (2017). Algorithmic state surveillance: Challenging the notion of agency in human rights. *Regulation & Governance*, 212-224.
6. Kosta, E. (2022). Algorithmic state surveillance: Challenging the notion of agency in human rights. *Regulation & Governance*, 212-224.
7. Lyon, D. (2018). *The Culture of Surveillance: Watching as a Way of Life*. PoliPointPress.
8. Madiega, T. M. (2021). Regulating Facial Recognition in the EU.
9. Marcus Smith, S. M. (2021). Facial Recognition and Privacy Rights. *SpringerBriefs in Ethics*, 21-38.
10. Murphy, M. H. (2017). Algorithmic surveillance: The collection conundrum. *International Review of Law, Computers & Technology*, 225-242.
11. Rezende, I. (2020). Facial recognition in police hands: Assessing the 'Clearview case' from a European perspective.
12. Véliz, C. (2020). Privacy Is Power: Why and How You Should Take Back Control of Your Data.

Хавсралт 1.

НЭР ТОМЪЁО

GPS (Global Positioning System)	Газар зүйн байршил заагч систем.
SHA-256	Өгөгдөл хэшлэх криптографийн алгоритм
Image File	Файл хадгалах форматын төрөл.
Auto-Wipe	Автомат мэдээлэл устгах тохиргоо.
SSD (Solid State Drive)	Өгөгдөл хадгалах төхөөрөмж.
TRIM	диск дээр устгасан өгөгдлийг бүрмөсөн арилгах команд
Decryption Key	Шифрлэгдсэн өгөгдлийг тайлах түлхүүр
End-to-End Encryption (E2EE)	Мэдээллийг эхнээс төгсгөл хүртэл шифрлэх технологи
Cloud	Интернетийн үндсэн дээр мэдээллийг хадгалах үйлчилгээ
Deep Learning	Гүнзгий суралцах хиймэл оюун ухааны арга
Neural Networks	Бие даасан шийдвэр гаргалт хийх боломжтой хиймэл оюун ухаан бүхий технологи

ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГАД ХИЙМЭЛ ОЮУН УХААН (AI) НЭВТРҮҮЛЭХ НЬ; / Гаалийн байгууллагын жишээ дээр/

Ч.Эрдэнэбат

Гаалийн ерөнхий газар

Монгол Улсын гаалийн байгууллагад AI нэвтрүүлэхэд эрх зүйн ба институцийн орчныг шинжилж, олон улсын туршлага, эрсдэл, ёс зүйн асуудал, хүний хүчин зүйлийг хөндөж, AI-ийг алгоритм хамтран боловсруулахад гүйцэтгэх үүргийг энэхүү илтгэлд тусгав.

Түлхүүр үг. Алгоритм, Монгол Улсын эрх зүйн орчин, Хүний хүчин зүйл,

Ключевые слова. Алгоритм, Правовая среда Монголий, Человеческий фактор,

Keywords. Algorithm, Mongolian legal environment, The human factor

I. Монголын нөхцөл байдал: Эрх зүйн орчин

Монгол Улсад хиймэл оюун ухааныг (AI) хууль сахиулах байгууллагад, ялангуяа гаалийн байгууллагад нэвтрүүлэхэд эрх зүйн орчин хэд хэдэн Үндэсний хууль тогтоомжид суурилдаг. Гаалийн тухай хууль, Гаалийн тариф, гаалийн татварын тухай хууль, Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хууль, Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль, Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хууль, Импортын барааны гаалийн үнийг тодорхойлох аргачлал,¹ Импортын барааны эрсдэлийг тодорхойлох шалгуур, үзүүлэлт,² Гаалийн зуучлагчийн үйл ажиллагаанд тавих хяналт тавих журам,³ Бүрдүүлэлтийн дараах шалгалтын журам,⁴ Гаалийн байгууллагын мэдээллийн стратегийг батлах тухай,⁵ Гаалийн хяналтын бүс болон баталгаат бүсэд ашиглах мэдээллийн систем, технологид тавигдах шаардлага, тоног төхөөрөмжийн үзүүлэлт батлах тухай,⁶ Гаалийн байгууллагын цахим мэдээллийн аюулгүй байдлын журам⁷ зэрэг зарим эрх зүйн зохицуулалт хэрэгжиж байна.

Гаалийн хууль тогтоомжийн хүрээнд батлагдсан нийтээр мөрдөх эрхийн актын бүтэц, нэмэлт өөрчлөлтийн хандлага, хууль эрх зүйн эрсдэл болон боломжуудыг системтэйгээр дүгнэхэд оршино. Судалгааны явцад 2008–2025 оны хооронд ГЕГ-ын даргын баталсан нийтээр мөрдөх 32 журамд хийсэн шинжилгээг хамруулсан.

Гаалийн ерөнхий газрын даргын баталсан нийтээр мөрдөх эрх зүйн актуудыг гурван үндсэн бүлэгт ангилж үзэв:

- 1) Гаалийн бүрдүүлэлт, хяналт – 60%
- 2) Хил дамнасан буюу гаалийн бүрдүүлэлтийн горим – 25%
- 3) Онцгой хяналт ба тусгай журам – 15%

2002–2025 оны Гаалийн ерөнхий газрын даргын баталсан журмын нэмэлт өөрчлөлтийн шинжилгээ:

¹ Засгийн газрын тогтоол №63 УБ., 2001.

² Засгийн газрын тогтоол №233 УБ., 2014.

³ Гаалийн ерөнхий газрын даргын А/19 тушаал. УБ., 2025.

⁴ Гаалийн ерөнхий газрын даргын А/395 тушаал. УБ., 2024.

⁵ Гаалийн ерөнхий газрын даргын А/690 тушаал. УБ., 2011.

⁶ Гаалийн ерөнхий газрын даргын А/83 тушаал. УБ., 2012.

⁷ Гаалийн ерөнхий газрын даргын А/255 тушаал. УБ., 2021.

- 2008–2010 онд батлагдсан 12 журам 2016–2025 онд хоёр удаа шинэчлэгдсэн.
- 2022 он нь хамгийн олон буюу найман журамд өөрчлөлт орсон .
- 2025 онд шинээр нэмэлт өөрчлөлт орсон гурван журам:
 - №15: Барааны мэдүүлгийн үндсэн маягтын өөрчлөлт.
 - №16: Гаалийн хяналтын нийтлэг журамыг шинэчлэн найруулсан.
 - №32: Агаарын хөлгийн буултын тусгай журам.

Дүгнэвэл, Монгол Улсын гаалийн эрх зүйн орчин олон талт, харьцангуй нарийвчилсан хэм хэмжээний зохицуулалт шаардсан бөгөөд гадаад худалдааг хөнгөвчлөх хүрээнд гаалийн бүрдүүлэлт, хяналтын 60 хувийг бууруулж хязгаарлахад Үндэсний болон гаалийн хууль тогтоомжийн үйлчлэлийн эрх зүйн харьцуулалт, Засгийн газрын тогтоол болон гаалийн хууль тогтоомжийн уялдаа холбоог нягталж, улмаар кодификаци хийснээр зарим хууль, засгийн газрын тогтоол, Гаалийн ерөнхий газрын журамд нэмэлт өөрчлөлт оруулах, эсхүл хүчингүй болгох санал боловсруулах шаардлага үүсч байгааг харуулж байна.

II. Олон улсын жишээ ба харьцуулалт

АНУ-ын CBP байгууллага AI ашиглан эрсдэлийн профайл гаргадаг бол Европын холбоо AI Act баталж ил тод байдал, хүний хяналтыг заавал хангахаар хуульчилсан. Бразил AI-д суурилсан ангиллын системээр барааны HS кодыг автоматжуулж, Сингапур AI ба блокчейнийг уялдуулан Networked Trade Platform хөгжүүлсэн. Монголын нөхцөлд эдгээр туршлагыг дасан зохицуулж ашиглахад банкны системийн уялдааг хууль эрх зүйн орчны бүрдүүлэхэд анхаарах шаардлагатай юм.

Иймд хууль сахиулах байгууллагуудад хиймэл оюун ухаан (AI) нэвтрүүлсэн олон улсын туршлага нь Монгол Улсад гаалийн байгууллагад AI ашиглах боломжийг судлах, уялдуулахад чухал ач холбогдолтой. Доорх жишээнүүд нь амжилттай хэрэгжсэн тохиолдлууд бөгөөд Монголын нөхцөлтэй харьцуулан үзэх боломж олгоно. Тухайлбал,

АНУ¹

АНУ-ын Customs and Border Protection (CBP) байгууллага нь хиймэл оюун ухааныг ашиглан хил дээр эрсдэлийн профайл гаргах системийг хөгжүүлсэн. Контрабанд, зэвсэг, мансууруулах бодис илрүүлэх зорилгоор их хэмжээний өгөгдөлд анализ хийж, Predictive Analytics ашиглаж байна. Үр дүнд нь хилээр нэвтрэх ачааны эрсдэлийг 30–40%-иар илүү хурдан тодорхойлох боломжтой болсон.

Европын Холбоо²

Европын холбоо Customs Risk Management System (CRMS)-ийг хөгжүүлж, AI ашиглан Risk Targeting хийдэг.³ Мөн 2023 онд батлагдсан Европын AI Act нь хууль сахиулах байгууллагад AI ашиглахад ил тод байдал, ёс зүй, хүний хяналт заавал хангагдах

¹ U.S. Customs and Border Protection. (2022). Risk management and predictive analytics in border security. Washington, DC.

² European Union. (2023). Artificial Intelligence Act. Brussels: Official Journal of the European Union.

³ European Commission. (2021). EU Customs Risk Management System (CRMS). Brussels.

ёстойг хуульчилсан. Энэ нь AI ашиглах эрх зүйн илүү нарийн зохицуулалтын жишиг болж байна.

Бразил¹

Бразилын гаалийн байгууллага хиймэл оюун ухаанд суурилсан ангиллын системийг ашиглаж, барааны HS кодыг автоматжуулсан. Энэ нь хүний алдааг багасгаж, гаалийн бүрдүүлэлтийг 25%-иар түргэсгэсэн. Монголын хувьд барааны ангилалд AI ашиглахад хэрэгтэй туршлага болж өгнө.

Сингапур²

Singapore Customs нь AI болон блокчейн технологийг уялдуулан ашиглаж, Networked Trade Platform (NTP)-ийг нэвтрүүлсэн. Энэхүү платформ нь экспорт-импортын мэдээллийг AI-аар хянаж, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх, авлигын эрсдлийг бууруулахад чиглэж байна.

Монголын нөхцөлтэй харьцуулбал,

Монгол Улсад хиймэл оюун ухааныг хууль сахиулах байгууллагад нэвтрүүлэх эрх зүйн үндэс бий ч (Гаалийн тухай хууль, Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль, Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хууль гэх мэт) алгоритмын ил тод байдал, хүний хяналт, ёс зүйн асуудлыг нарийвчлан зохицуулаагүй хэвээр байна. АНУ, ЕХ, Бразил, Сингапурын туршлагаас дараах харьцуулалтыг Монгол Улсад ашиглаж боломжтой гэж үзэж байна.

Үүнд:

1. Эрсдэлийн профайлыг AI-д суурилуулах (АНУ-ын СВР-ийн жишээ)
2. Барааны ангилалд AI ашиглах (Бразилын жишээ)
3. Ил тод байдлыг хангах хуульчилсан зохицуулалт (ЕХ-ны AI Act-ийн жишээ)
4. Блокчейн + AI интеграц (Сингапурын жишээ). Блокчейнд анхаарч байгаа гол өгөгдөл бол Сингапур Улс Монгол Улстай адил импортын урсгал давамгайлсан орон бөгөөд Монгол Улсын гаалийн үйл ажиллагаатай холбоотой гаалийн зуучлал хөгжсөн Сингапур Улс Блокчейн туршилт амжилттай хэрэгжиж байна.

III. Эрсдэл ба ёс зүйн асуудал

AI нэвтрүүлэх нь хүний эрх, хувийн мэдээллийн нууцлалд халдах, алгоритмын ил тод бус шийдвэр гаргах, хариуцлагын тодорхойгүй байдал, кибер халдлагад өртөх зэрэг эрсдэл дагуулна. Монголд эдгээрийг нарийн зохицуулах эрх зүйн орчин хараахан бүрдээгүй байна.

Мөн хууль сахиулах байгууллагад хиймэл оюун ухаан (AI) нэвтрүүлэх нь олон боломжийг олгохын зэрэгцээ хүний эрх, хувийн мэдээлэл, алгоритмын ил тод байдал, техникийн аюулгүй байдлын хүрээнд ноцтой эрсдэл дагуулж байна. Монголын хууль

¹ Brazil Customs Authority. (2022). AI-driven classification system for HS codes. Brasília.

² Singapore Customs. (2021). Networked Trade Platform (NTP): AI and blockchain integration. Singapore.

тогтоомжийн өнөөгийн түвшин дээр эдгээр эрсдэлийг нарийн зохицуулсан зохицуулалтыг хурдтай өөрчлөгдөж байгаа нийгмийн дижитал харилцаа үүнийг шаардаж байна.

Иймд томьёолол, хиймэл оюун ухаан, алгоритм хэрхэн холбогдох вэ ?

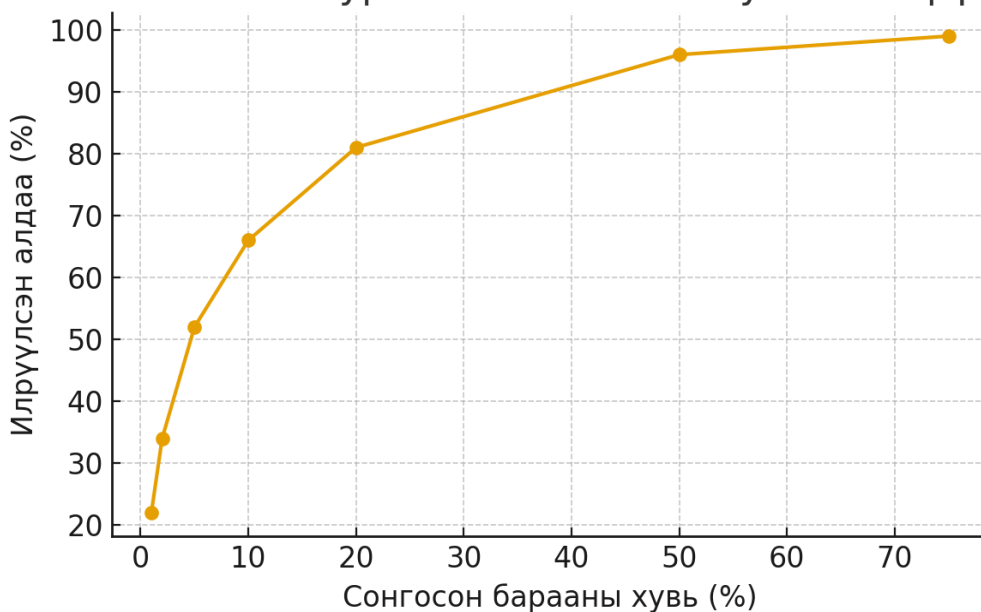
Бразилийн гаалийн байгууллага хиймэл оюун ухаан ашиглаж гаалийн улсын байцаагч 624,517 барааны мэдээллийн багц дээр хиймэл оюун ухааны системийг ажиллуулж бодит шалгалтын үр дүнтэй харьцуулсан байна.

Уялдуулсан системийн кодын алдааг эргэн харсан хувь хэмжээ.

Сонгосон хувь хэмжээ	1%	2%	5%	10%	20%	50%	75%
Эргэн харсан	22%	34%	52%	66%	81%	96%	99%

Зураг 1. Бразилын AI туршилтын үр дүн.

Бразилийн гаалийн AI туршилт: Сонгосон хувь vs Илрүүл



Алдаа гарах хамгийн их магадлалтай барааны нэг хувийг сонгосноор уялдуулсан системийн бүх алдааны 22 хувийг олж мэдсэн. Энэ нь санамсаргүй сонголтоор авсан 1 хувиас 20 дахин их байгаа юм¹

¹ Дэлхийн гаалийн байгууллагын шинэ технологийн судалгааны тайлан УБ., 2022. 163 дахь тал.

Олон улсын туршлагаас харахад, Бразилийн гаалийн байгууллага хиймэл оюун ухааны системийг туршихдаа 624,517 барааны мэдээллийн багц дээр ажиллуулж, бодит шалгалтын үр дүнтэй харьцуулсан байна. Үр дүнд нь алдаа гарах хамгийн их магадлалтай барааны 1%-ийг сонгоход нийт алдааны 22%-ийг илрүүлсэн бөгөөд энэ нь санамсаргүй сонголтоор авсан 1%-аас 20 дахин өндөр үзүүлэлт юм. Энэхүү жишээ нь эрсдэлийг урьдчилан илрүүлэх, удирдах үйл ажиллагаанд хиймэл оюун ухааны алгоритмын үр нөлөө ямар өндөр болохыг харуулж байна.

1. Хүний эрх ба хувийн мэдээлэл¹

AI системд цуглуулж буй мэдээлэл нь хүний хувийн нууцад халдах эрсдэлтэй. Монгол Улсын Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хууль (2021.12.17) нь тодорхой хамгаалалт өгч байгаа ч AI системийн сургалт, дүн шинжилгээнд ашиглагдах өгөгдлийн цар хүрээг зохицуулаагүй. Энэ нь хил нэвтрэх эрхийг үндэслэлгүйгээр хязгаарлах, иргэдийг эрсдэлтэй гэж буруу ангилах зэрэг эрсдэлд хүргэж болзошгүй.

AI системийн сургалт, хэрэглээнд иргэдийн хувийн мэдээлэл зайлшгүй оролцдог тул мэдээлэл цуглуулах, хадгалах, ашиглах, устгах мөчлөг бүрт хууль ёсны зорилго, хамгийн бага шаардлагын зарчим, болон эрсдэлийн үнэлгээг баримтжуулах нь зайлшгүй. Ил тод байдлыг хангах зорилгоор AI-ийн шийдвэрийн тайлбарлах чадварыг (explainability) тогтмол шалгах, хүний хяналтыг салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг болгохыг ЕХ-ны AI Act-тай уялдуулан тусгай журамд тусгах шаардлагатай.

2. Алгоритмын ил тод байдал

Монголын хууль тогтоомжид AI-ийн шийдвэр гаргах үйл явцын ил тод байдлын тухай зохицуулалт байхгүй байна. Европын AI Act-д заасанчлан хүний хяналт заавал байх шаардлага Монголын нөхцөлд тусгагдаагүй нь хууль эрх зүйн орчны сул тал болж байна.²

Иймээс улсын хилээр нэвтэрч буй тээврийн хэрэгслийн тоо, ачаалал, гаалийн бүрдүүлэлтэд зарцуулагдах цаг хугацааг доорх Д.В.Стаханов, В.Н. Стахановын томьёоллын дагуу хиймэл оюун ухаан ашиглах алгоритмын анхдагч суурь болох таамаглалыг дэвшүүлж байна.³

Автозамын шалган нэвтрүүлэх боомтын гаалийн хяналтын бүсэд олон тооны тээврийн хэрэгсэл нэвтрэх хугацааг Т төвлөрөх нөхцөлийг символ А тэмдэглэе

$$A = \frac{m \times t}{T}$$

m-T хугацаанд гаалийн бүрдүүлэлт хийгдэх олон тооны тээврийн хэрэгсэл.

t-тээврийн хэрэгсэл нэвтрэх тоо (тодорхой цаг хугацаанд, тухайлбал нэг өдөрт буюу T хугацаанд)

¹ Монгол Улсын Их Хурал Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хууль. Уб.,2021.

² Монгол Улсын Их Хурал. (2021). Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль. Улаанбаатар.

³ Стаханов, Д.В. Стаханов, В.Н. Таможенная логистика Стр 33-35 М., 2001.

Тээврийн хэрэгслийн гаалийн бүрдүүлэлтийг захиалгат дуудлага, баталгаат агуулах, баталгаат үйлдвэрийн газарт хийх тохиолдлын газар, байршил.

$$P_i = \frac{\lambda_i}{m}$$

λ_i -тээврийн хэрэгслийн дундаж тоо, i -ачаа, тээш гаалийн бүрдүүлэлт хийх T хугацаанд

Гаалийн шалган нэвтрүүлэх цэг дээр ‘бүрдүүлэлт хийгдэх/хийгдэхгүй’ гэх хоёр үр дүн давтагдах эрсдэл тохиолддог тул дарааллын тоон хуурмаг төсөөллийг багасгахын тулд биномиал тархалтын загварыг ашиглах нь тохиромжтой. Үүнд λ нь тодорхой хугацаанд ирэх тээврийн хэрэгслийн дундаж тоо, p нь тухайн хэрэгслийн бүрдүүлэлт хийх магадлал бөгөөд n хэрэгслийн хувьд яг k -т бүрдүүлэлт хийгдэх магадлал $C(n,k) \cdot p^k \cdot (1-p)^{(n-k)}$ хэлбэртэй. Энэ нь AI-д суурилсан хүчин чадлын таамаглал, эрсдэлийн түвшинг урьдчилан тооцоход суурь болно.

Тээврийн хэрэгслийн гаалийн бүрдүүлэлтийг зөвхөн гаалийн хяналтын бүсэд хийх магадлал.

$$q_i = 1 - p_i$$

Нэг ч тээврийн хэрэгсэлд T хугацаанд гаалийн бүрдүүлэлт хийхгүй байх магадлал

$$p_0 = (1 - p_i)^m$$

Нэг тээврийн хэрэгсэлд гаалийн бүрдүүлэлт хийх магадлал

$$p_1 = C_m^1(p_i)^1 \times (1 - p_i)^{m-1}$$

Хоёр тээврийн хэрэгсэлд гаалийн бүрдүүлэлт хийх магадлал

$$p_2 = C_m^2(p_i)^2 \times (1 - p_i)^{m-2}$$

n тээврийн хэрэгсэлд C_m^n -тооцоолох үе m -ын тооцоололд

$$p_n = C_m^n(p_i)^n \times (1 - p_i)^{m-n}$$

Дээрх томъёолол нь автозамын шалган нэвтрүүлэх цэг дээрх гаалийн бүрдүүлэлтийн дараалал нь $(0,1,2,...,n)$ тархалттай тохирч байна. Өөрөөр хэлбэл гаалийн хяналтын бүсийн дарааллыг $(0,1,2,...,n)$ тархалттай гэж тодорхойлсон. Энэхүү тархалт нь статистикийн шинжлэх ухаанд “биномиал магадлалын тархалт” гэж нэрлэгддэг бөгөөд тодорхой хугацаанд олон давтагддаг үйл явдал — жишээлбэл, бүрдүүлэлт хийх/хийхгүй гэсэн хоёр боломжит үр дүн — хэдэн удаа тохиолдохыг тооцоход ашиглагддаг.

Алгоритмын тооцооллыг ашигласнаар:

1. Шалган нэвтрүүлэх бүсийн ачааллын төвлөрлийг урьдчилан таамаглах боломж бүрдэнэ.

2. Гаалийн бүрдүүлэлтийн дараалал нь биномиал магадлалын шинжтэй болох нь тогтоогдож, хиймэл оюун ухаанаар загварчлахад тохиромжтой гэдгийг баталлаа. Өөрөөр хэлбэл, бүрдүүлэлт нь “тийм/үгүй” гэж хоёр боломжит үр дүнтэй давтагддаг үйл явц учир биномиал загварт яг тохирч байна.

3. Энэ нь блокчэйн + нэг цонхны үйлчилгээний нэгдэл зөвхөн технологийн шинэчлэл бус, харин урьдчилан сэргийлэх статистик индикатор болж ашиглагдах боломжтойг харуулж байна.

Алгоритмыг ашиглаж гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, нийгэмд учруулах хор уршигийг яаж таамаглах вэ ?

- Рамсейн онолын зарчим
"Эрэлт багасахад хамгийн бага хариу үзүүлдэг (буюу мэдрэмж багатай) бараанд харьцангуй өндөр татвар ногдуулах нь нийт үр ашгийг хамгийн бага алдагдуулна."

Нийтлэг хэлбэр нь:

$$t_i t_j = \epsilon_i \epsilon_j \frac{t_i}{t_j} = \frac{\epsilon_i}{\epsilon_j} t_i$$

Энд:

- t_i, t_j, t_{ij} = бараа i, j -д ногдуулах оновчтой **татварын түвшин**
- $\epsilon_i, \epsilon_j, \epsilon_{ij}$ = бараа i, j -ийн **эрэлтийн үнийн мэдрэмж** (own-price elasticity)

Өөрөөр хэлбэл, **эрэлт нь бага мэдрэмжтэй бараанд өндөр татвар ногдуулах ёстой.**

Хүснэгт 1. Гаалийн татвар бодолтод хиймэл оюун ухаанд ашиглах алгоритмын өгөгдөл.

Үзүүлэлт	Бодолт
Согтууруулах биш ундаа (HS 2202)	0.5%-иас доош спирттэй, онцгой татварт орохгүй
Шар айраг (HS 2203)	Онцгой албан татвартай, согтууруулах ундаа
Татварын зөрүү	72,870,015₮ – Шар айрагт ногдуулсан татварын дүн
Импортын пивоны зөрүү (2024)	19,917,689.12 литр –импортын нийлүүлэлтийн дүнгийн зөрүү болно

ϵ_i, ϵ_j = Барааны эрэлтийн үнийн мэдрэмж/ Хэрэв шар айраг (HS 2203)-ийн эрэлтийн үнийн мэдрэмж -0.5, харин согтууруулах биш ундааны (HS 2202) -1.2 байвал, тухайн онолд тулгуурлан шар айрагт илүү өндөр татвар ногдуулах нь нийт хэрэглээний алдагдлыг багасгана.

Энэ нь гаалийн татвар бодолтод хиймэл оюун ухаанд ашиглах алгоритмыг дээрх жишээгээр тайлбарлалаа.

Шар айраг (HS 2203) – Давуу ба сул тал (Рамсейн онол, бодлогын хэрэгжилт, AI-гийн нөлөө)

Давуу талууд:

-Эрэлтийн үнийн мэдрэмж харьцангуй бага (-0.5 орчим) гэж үзвэл оновчтой өндөр татвар ногдуулахад нийт халамжийн алдагдал бага байна (Рамсейн).

-Эрүүл мэндийн гадны нөлөөллийг (externality) бууруулах бодлоготой нийцнэ (онцгой албан татварын зорилго).

-АИ-д суурилсан эрсдэлийн профайл ашиглан гарал үүсэл, ангиллын зөрүү, гаалийн үнэлгээний эрсдэлийг илүү хурдан илрүүлэх боломжтой.

-Төсвийн орлогын урсгал тогтвортой, удирдах боломж өндөр (эрэлт бага өөрчлөгддөг).

Сул талууд:

-Хэт өндөр татвар нь хил дамнасан хууль бус худалдаа, өөрчлөлттэй ангилалт (HS 2202 руу шилжүүлэх) зэрэг сөрөг урвал үүсгэж болзошгүй.

-Орлогын бага түвшний бүлэгт регрессив нөлөө үзүүлэх эрсдэлтэй (ачаалал хэт төвлөрөх).

-Дотоодын үйлдвэрлэгчдийн өрсөлдөх чадварт нөлөөлөх магадлалтай (татварын шатлал, тэгш бус байдал).

-Өгөгдлийн чанар муу бол АИ загвар ангиллын алдааг засах биш уламж суралцсан гажуудлыг баталгаажуулж болзошгүй.

Харьцуулалт, Хоёр бараа байгаа гэж бодъё:

- **Бараа А** (жишээ нь: электрон тамхи), $\epsilon_A = -0.3 \text{ } \epsilon_A = -0.3$
- **Бараа В** (жишээ нь: жимс), $\epsilon_B = -1.2 \text{ } \epsilon_B = -1.2$

Рамсейн томъёог ашиглавал:

$$t_A t_B = 1.2 \cdot 0.3 = 4 \frac{t_A}{t_B} = \frac{1.2}{0.3} = 4 \quad t_B t_A = 0.3 \cdot 1.2 = 4$$

Энэ нь электрон тамхинд ногдуулах оновчтой татвар нь жимсэнд ногдуулах татвараас 4 дахин их байх ёстой. Дээрх тохиолдол гаалийн татвараас зайлсхийх магадлалыг тооцоолох аргачлал юм.¹

3. Ёс зүйн хариуцлага²

АИ буруу дүгнэлт гаргасан тохиолдолд хариуцлагыг хэн хүлээх нь тодорхойгүй.³ Гаалийн байцаагчийн гарын үсэг, баталгааг АИ-ийн шийдвэртэй уялдуулах эрх зүйн зохицуулалт алга байгаа нь практик хэрэглээнд эрсдэл дагуулна.

Ёс зүйн хариуцлага нь байгууллагын соёл, хүний хүчин зүйл АИ дэмжихэд зайлшгүй шаардлагатай. Энэ хүрээнд Д.Макгрегорын Х ба Y онолын үзэл баримтлал нь

¹ OpenAI. (2025). *ChatGPT-гийн тайлбар: Рамсейн онолын тухай хэрэглэгчийн асуултад өгсөн хариулт*, УБ., 2025. 6. 30. <https://chat.openai.com/>

² European Union. (2023). Artificial Intelligence Act. Brussels: Official Journal of the European Union.

³ Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019). The global landscape of AI ethics guidelines. *Nature Machine Intelligence*, 1(9), 389–399.

гаалийн байгууллагад ажиллаж буй албан тушаалтны хандлага, урамшууллын тогтолцоог оновчтой болгох онолын үндэс болж өгнө. Ү онолын зарчмаар ажилтныг өөрийгөө хянах, сайн дураар хууль биелүүлэх хандлагатай гэж үзвэл, хуулийг зөвхөн албадан бус, итгэл дээр тулгуурласан сахиулах орчныг бүрдүүлэх боломжтой юм.

Иймд Д.Макгрегорын Х болон Ү онолыг Монгол орны хөрсөнд буулгах хэрэгцээ шаардлага үүсч байна. ¹Үүнд:

Х онол	Ү онол
Удирдлагын статистик стратеги	Удирдлагын динамик стратеги
Албан тушаалтны чадварыг цаашид сайжруулах боломжгүй	Албан тушаалтны чадварыг цаашид сайжруулах боломжтой
Нэг бүрчлэн цогц хяналт тавих	Албан тушаалтны сонгох, дасан зохицох хэрэгцээг хүлээн зөвшөөрөх
Байгууллагын үр ашиггүй байдал нь хүний байгалиас заяагдсан зан үйлийг шууд удирдах шаардлага	Байгууллагын үр ашиггүй байдал нь муу удирдлагын үр дүн.

АНУ-ын улс төр судлаач Р.Мертон гурван хандлагыг тодорхойлсон: Үүнд

Үйл ажиллагааны нэгдмэл байдал (бүх нэгжийн уялдаа, харилцан үйлчлэл)

Үйл ажиллагааны онцлог (Үйл ажиллагаа-бүтээмж, ашигтай байх)

Үйл ажиллагаа зайлшгүй шаардлагатай байх. ²

Д.Макгрегорын онолын Ү хэлбэр хэрэгжүүлэх хэрэгцээ шаардлага болон гаалийн байгууллагын өмнө тулгарч байгаа асуудлыг хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах судалгаагаар үүссэн шалтгаан нөхцөлийг тогтоолоо.

Хүснэгт 2. Макгрегорын Х-Ү онолын хүснэгт

Үзэл баримтлал	Х онол (шугаман/хяналт төвтэй)	Ү онол (өөрийгөө хянах/үр дүн төвтэй)
Хүний талаарх урьдчилсан төсөөлөл	Ажилтан ажилд дургүй, хяналтгүй бол ажлаас зайлсхийдэг	Ажилтан дотоод урам зоригтой, зорилгод нийцвэл өөрийгөө хянаж чадна
Удирдлагын арга	Дарамт, нарийн шатлал, дүрэм журам давамгай	Зорилгоор удирдах, эрх мэдэл ба хариуцлагыг хуваарилах
Хяналтын загвар	Нэг бүрчлэн хяналт, процесс-тулгуур	Итгэл-тулгуур, гүйцэтгэлийн үзүүлэлт-тулгуур
Гаалийн байгууллагад	Албан тушаалтны алхам тутмыг зааварлах → хүрд	Эрсдэлийн индикатор + урамшуулал = дүрэм

¹ Василенко, И.А. Административно-государственное управление в странах запада США, Великобритания, Франция, Германия. М., 2001. С.45.

² Василенко, И.А. Административно-государственное управление в странах запада США, Великобритания, Франция, Германия М., 2001. С.51.

Кейнсийн онолоор татвар нь эдийн засгийг зохицуулах гол хөшүүрэг болж өгдөг ба түүний хөгжлийн нэгэн түлхүүр юм. Тиймээс, улсын зүгээс эдийн засагт шууд оролцох хэрэгтэй. Их хэмжээний хуримтлал нь орлогын үүсвэр шинжтэй учир эдийн засгийн өсөлтийг хойш татдаг гэж үзсэн.¹ Учир нь Кейнсийн онол эрч хүчээ авч байх үеэр үйлдвэрлэгч, хувийн хэвшилд дарамт учрах, төрийн албан хаагчдын зүгээс дур зоргоороо авирлах асуудал гарч байв. АНУ-д 1970 оны үед жил бүр хувийн хэвшлийн үйл ажиллагааг хязгаарласан 7000 дүрэм, заавар гарч байв.² гэжээ.

Иргэд, олон нийт, аж ахуйн нэгжээс цахим болон бичгээр давхардсан тоогоор 208 санал ирүүлснийг багцалж үзэхэд хууль иргэдэд ойлгомжгүй, цаг үеээсээ хоцрогдсон, алдаа, хийдэл ихтэй, амьдралд нийцдэггүй, хийсвэр, уялдаа холбоо муутай, гаалийн татвар болон барааны үнэлгээ өндөр, байнга өөрчлөлт орж чирэгдүүлдэг, иргэд, олон нийтэд гаалийн хууль тогтоомжийг сурталчилдаггүй, ойлгомжгүй тушаал, шийдвэр их, шаардлагатай зохицуулалтыг нарийвчлах, зарим гаалийн газар, хороонд гаалийн улсын байцаагч цөөн учир иргэд үйлчлүүлэхэд маш их цаг хугацаа алддаг, хөнгөн шуурхай үйлчилгээг гаалийн байгууллагаас үзүүлдэг болгох хэрэгтэй гэсэн саналууд болон гаалийн эрх зүйн харилцааны зарим оролцогчдын хууль ёсны эрх, ашиг сонирхол шууд болон шууд бус хэлбэрээр зөрчигдсөөр байгааг социологийн судалгааны дүн, гаалийн хэрэг маргаан шийдвэрлэсэн шүүхийн шийдвэрийн эмпирик судалгаа харуулж байна.³

Үүнийг эргэн харьцуулахад гаалийн байгууллага нийт 111 хууль, Засгийн газрын 129 тогтоол, Гаалийн ерөнхий газрын нийтээр дагаж мөрдөх 32 журам, дотооддоо дагаж мөрдөх 81 журам мөрдөж байгаа нь хууль сахиулах ажиллагаа доголдох, аливаа онолын эерэг болон сөрөг талыг шинжлэн судалдаггүй байдал нь ёс суртахуун болон АИ шийдвэрийн зохицол хэрхэх вэ ? гэдэг асуудлыг үүсгэж байна.

Зураг 2. 111 хууль, 129 тогтоол, 32 нийтээр мөрдөх журам, 81 дотоод журмын давхаргат бүтцийг доорх блок/пирамидээр үзүүлэв.

Эргэцүүлбэл, Ёс суртахууныг бид орой дээрээ залахын хэрээр Монгол улсын оршин тогтнохуй батжиж, монголчуудын аз жаргалтай, сэтгэл тэнүүн амьдрал шууд шалтгаална. Олон зуун жилийн цаг хугацааны шалгуурыг давсан монгол ардын зүйр цэцэн үг бидний амьдралын амин чанарыг суулгаж, хадгалж байдгийг ухаарах ёстой.⁴

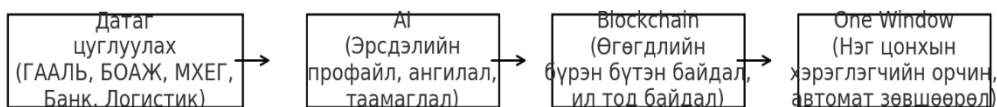
¹ Лхагважав, Б. НӨАТ-ын шинэчлэлд суурилан татварын орлогын бүтцийг оновчлох зарим асуудал Уб., 2019. 22-23 дахь тал

² Борисов, Е.Ф. Экономическая теория /вопросы-ответы/ М., 2000. 159 дэх тал.

³ Эрдэнэбат, Ч. Гаалийн тухай хуулийг шинэчлэн найруулах хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох тандан судалгааны тайлан. Уб., 2017. 6-7 дахь тал.

⁴ Нарангэрэл, С. “Монголын хуульчийн ёс зүйн онол-драктикийн зангилаа асуудалд” илтэл Уб., 2019. 17-18 дахь тал

Зураг 3. AI → Blockchain → One Window интеграцийн шугаман загвар.



Өгөгдлийн урсгал ба шийдвэрийн сүлжээ (интеграцийн шугаман загвар)

Энэ диаграм нь өгөгдлийн урсгал ба шийдвэрийн сүлжээг шат дараатай холбоосоор харуулж байна.

4. Техникийн эрсдэл¹

AI систем нь кибер халдлагад өртөх эрсдэлтэй бөгөөд энэ нь улсын хил хамгаалалтын аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй. Нөгөө талаас, Монголд гаалийн өгөгдлийн чанар, бүрэн бүтэн байдал хангалтгүй байгаа нь AI-ийн сургалтын үр дүнд гажуудал үүсгэх өндөр магадлалтай.

Иймд бид AI хамтран гаалийн байгууллагын хууль сахиулах сүлжээ (The Customs Enforcement Network - CEN) нь боловсруулалт хийх үүднээс мэдээ, мэдээлэл цуглуулах зорилгоор Дэлхийн гаалийн байгууллагаас боловсруулсан дэлхийн хэмжээний систем юм.

Энэ нь мэдээллийн бааз, мөн шифрлэсэн харилцаа холбооны багаж хэрэгсэл (CEN Comm)-ээс бүрдсэн байгаа. Энэ нь баримттай, баримтгүй (боловсруулсан, боловсруулаагүй) мэдээлэл (information and intelligence)-ийг цаг алдалгүй, найдвартай бөгөөд аюулгүй байдлаар солилцох, ашиглах явдлыг хөнгөвчилж өгнө.

Уг мэдээллийн бааз нь гаалийн байгууллагаас саатуулсан (хураасан) барааны болон гаалийн зөрчлийн нэр, хаяггүй мэдээлэл (non-nominal information)-ийг агуулна. Энэ нь гаалийн байгууллага болон хилийн хяналтын бүсэд албад янз бүрийн орчин дахь хууль бус худалдаа, тээврийн үйл ажиллагаанд дүн шинжилгээ хийхэд хэрэг болдог. CEN² нь гаалийн байгууллагын хууль сахиулах үндсэн талбаруудыг хамарсан доорх 13 гарчиг, тэдгээрт хамаарах бараа бүтээгдэхүүний мэдээллийг агуулна.

- Хар тамхи
- Тамхи
- Согтууруулах ундаа
- CITES (Зэрлэг амьтан ба ургамлын аймгийн ховордсон зүйлийг олон улсын хэмжээнд худалдаалах тухай Конвенц)-ын бараа
- Оюуны өмчийн эрх (IPR)
- Хуурамч бараа
- Хар тамхи үйлдвэрлэхэд хэрэглэдэг угтвар бодис

¹ Cath, C. (2018). Governing artificial intelligence: Ethical, legal and technical opportunities and challenges. Philosophical Transactions of the Royal Society A, 376(2133).

² Гаалийн байгууллагын хууль сахиулах сүлжээ.

- Гаалийн болон бусад татвараас зайлсхийх
- Буу зэвсэг, тэсэрч дэлбэрэх зүйл
- Валют
- Цөмийн материал
- Аюултай материал (- Hazardous material)
- Порнограф / Хүүхдийн порнограф
- Хориглосон болон хязгаарласан бусад бараа (үүнд урлагийн бүтээл, хулгайн автомашин, анаболик стероид (тамирчдын булчинг хөгжүүлэх, томруулахад хэрэглэдэг бодис), г.м. зүйлс хамаарна)

Гаалийн байгууллагын хууль сахиулах сүлжээ (CEN) болон Олон нийт болон гишүүн орнуудыг холбосон интерфейс (IPM)¹ зэрэг уг системийн багаж хэрэгслүүд нь зөвхөн гаалийн байгууллага ашиглах зориулалттай багаж хэрэгсэл биш бөгөөд тэдгээрийг бас хилийн хяналтын бусад байгууллагатай хамтран ашиглаж нөхцөлийг бий болгох хууль сахиулах, урьдчилан сэргийлэх ажиллагааны нэг гарц юм.²

Техникийн эрсдэлийг тооцох эрсдэлийн Эцсийн зорилго нь хилийн менежментийг сайжруулах, төр, засаг болон худалдаа эрхлэгч нарт очих ашиг тусыг нэмэгдүүлэх (жишээлбэл, тоног төхөөрөмжийн болон хүний нөөцийн зардлыг бууруулах зорилгоор холбогдох байгууллагуудын хамтын хүчин чармайлтын үр нөлөөг ашиглан худалдааг илүү хөнгөвчлөх, бүрэн бүтэн байдал/аюулгүй байдал болон хамгаалалтыг улам бүр дээшлүүлэх) явдал юм.

Сингапур: Трэйднэт – Сингапурын үндэсний Нэг цонх

Худалдаанд тулгарч буй гол бэрхшээлүүдийн нэг нь бараа оруулах, гаргах, шилжүүлэн ачих зөвшөөрөл авах процессыг хялбар болгох явдал юм. Үндэсний нэг цонх бий болохоос өмнөх ердийн нэг орчинд худалдаа эрхлэгч нар олон янзын өргөдөл (хүсэлт) үйлдэж, янз бүрийн төрийн байгууллагад биетээр аваачиж өгч байсан. Үндэсний Нэг цонхны цахим систем бий болсноор тэд нэг цахим өргөдөл (хүсэлт) бичиж, түүнийг шалгаж, зөвшөөрөх төрийн холбогдох бүх байгууллагад нэгэн зэрэг илгээх боломжтой болсон.

Трэйднэт (TradeNet) нь Сингапурын үндэсний Нэг цонх юм. Энэ нь төрийн холбогдох байгууллагуудтай холбогдсон, худалдааны бараа мэдүүлэх онлайн хэрэгсэл бөгөөд худалдаа эрхлэгч нар зөвшөөрөл хүссэн өргөдөл (хүсэлт), холбогдох бичиг баримтуудыг гаргаж өгөхийн олон агентлагаар орох шаардлагагүй болж байна.

Америкийн Нэгдсэн Улс: Хилийн хяналтын агентлаг дундын гүйцэтгэх зөвлөл

Ерөнхийлөгч Обама “Америкийн бизнес эрхлэгчдийн экспорт, импортын процессыг хялбарчлах тухай” 13659 тоот зарлигт 2014 оны 2 дугаар сарын 19-ний өдөр гарын үсэг зурсан. Энэхүү зарлигаар өөр бусад олон асуудал шийдсэнээс гадна Хилийн хяналтын агентлаг дундын гүйцэтгэх зөвлөл (Border Interagency Executive Council - BIEC)-ийг албан ёсоор байгуулсан юм.

¹ Олон нийт болон гишүүн орнуудыг холбосон интерфейс

² ДГБ “Хилийн зохицуулалттай менежмент” Оролцогч талуудыг холбох иж бүрэн арга хэмжээ. Уб., 2022.

ВІЕС¹ нь гаалийн, тээврийн аюулгүй байдлын, эрүүл мэндийн ба бүрэн бүтэн байдлыг хамгаалах (эрүүлийг хамгаалах), хорио цээрийн (мал, амьтны эрүүл ахуйн), байгаль хамгаалах, худалдааны болон ургамлын эрүүл ахуйн асуудал хариуцсан, бараа нийлүүлэх сүлжээний процессуудыг боловсронгуй болгох, мөн хууль бус ачааг илрүүлэх явдлыг сайжруулах хилийн менежментийн бүрэн эрх, үүрэг бүхий агентлагууд ажлаа өөр хоорондоо уялдуулан зохицуулах явдлыг сайжруулах чиглэлээр бодлого, процесс боловсруулах зорилготой.

ВІЕС-ийг Дотоодын аюулгүй байдлыг хамгаалах яам даргалж, дэд даргыг ВІЕС-ийн гишүүдээс хоёр жилийн хугацаагаар сонгодог.

Хилийн хяналтын агентлаг дундын гүйцэтгэх зөвлөл (ВІЕС) нь яамны түвшний бүрэлдэхүүнтэй бөгөөд түүнд дараах яамд, бие даасан газруудын бие төлөөлөл ордог:

- АНУ-ын Хөдөө аж ахуйн газар (U.S. Department of Agriculture)
- АНУ-ын Худалдааны яам (U.S. Department of Commerce)
- АНУ-ын Батлан хамгаалах яам (U.S. Department of Defense)
- АНУ-ын Эрүүл мэнд, хүн нийгмийн үйлчилгээний яам (U.S. Department of Health and Human Services)
- АНУ-ын Дотоодын аюулгүй байдлыг хамгаалах яам (U.S. Department of Homeland Security)
- АНУ-ын Дотоод хэргийн яам (U.S. Department of the Interior)
- АНУ-ын Хууль зүйн яам (U.S. Department of Justice)
- АНУ-ын Гадаад хэргийн яам (Төрийн департамент)(U.S. Department of State)
- АНУ-ын Тээврийн яам (U.S. Department of Transportation)
- АНУ-ын Сангийн яам (U.S. Department of the Treasury)
- АНУ-ын Хэрэглээний бүтээгдэхүүний аюулгүй байдлын комисс (U.S. Consumer Product Safety Commission)
- АНУ-ын Цөмийн хяналтын комисс (U.S. Nuclear Regulatory Commission)
- АНУ-ын Байгаль орчныг хамгаалах агентлаг (U.S. Environmental Protection Agency)

Хилийн зохицуулалттай менежментийг амжилттай хэрэгжүүлэх гол хүчин зүйл бол байгууллага дундын хамтын ажиллагаатай холбоотой асуудлуудыг шийдэх, төрийн байгууллагууд хамтран хэрэгжүүлэх нэгдсэн арга хэмжээ үр дүнтэй байх нөхцөлийг бүрдүүлэх эрхтэй дээд түвшний форум байгуулах явдал юм.

¹ ВІЕС нь олон улсын худалдаа, тээвэрлэлт, хил дамнасан барааны урсгалыг хянах, хууль ёсны худалдааг дэмжихийн зэрэгцээ хууль бус үйл ажиллагааг илрүүлэхэд чиглэсэн байгууллагын нэгжийг хэлдэг.

-Үүрэг: Бараа, тээврийн хэрэгсэл, зорчигчдыг шалгах, хяналт тавих. **-Зорилго:** Худалдааг хөнгөвчлөхийн зэрэгцээ хилээр нэвтрэх хууль бус бараа, мансууруулах бодис, зэвсэг, хуурамч бараа, гаалийн зөрчлийг илрүүлэх. **-Онцлог:** Мэдээллийн технологи, эрсдэлийн үнэлгээ, эрсдэлийн удирдлагад суурилдаг. Монголын нөхцөлд ВІЕС нь хил дээрх нэгдсэн хяналтын төв буюу “Хил, гаалийн шалгалт, хяналтын төв” гэж ойлгогдох боломжтой.

Финлянд улсын шинэлэг загвартай уялдуулан Гааль-цагдаагийн байгууллагын хамтын ажиллагааны хороо байгуулах, албажуулах ажлын хүрээнд эдгээр агентлагийн хооронд санамж бичиг, хэлэлцээр байгуулах.

Эрсдэлийн дүн шинжилгээ ба онилгоо хийх зорилгоор хамтран ажиллаж, эрсдэлийн өгөгдлийн сантай ажиллах боломжоор хоёр талыг хангах

Хэрэг илрүүлэх мөрдөн байцаах чиглэлээр хамтран ажиллах. Гаалийн байгууллага Зөрчлийн тухай хуулиар зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаа явуулж байгаа бөгөөд зохион байгуулалттай гэмт хэргийн улсын хилээр хууль бусаар нэвтрүүлж буй халдлагын зүйлсийг бэхжүүлэх, хураах, хадгалах, цагдаагийн байгууллагын хяналтад өгөх, гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах нөхцөл боломжоор хангах зэрэг олон талт үйл ажиллагаа хамаарна.

Хүснэгт 3. Олон улсын туршлагын харьцуулалт.

Улс / Бүс нутаг	AI ашиглалт	Монголд авах сургамж
АНУ (CBP) ¹	Эрсдэлийн профайл, Predictive Analytics	Эрсдэлийн оношлогоо хурдан хийх
Европын холбоо	AI Act, ил тод байдал, хүний хяналт	Хуульчилсан ил тод байдлыг нэвтрүүлэх
Бразил	HS кодын ангиллыг AI-аар автоматжуулах	Ангиллын алдааг бууруулах
Сингапур	AI + Blockchain (NTP платформ)	Ил тод байдал, авлигын эрсдэлийг бууруулах

IV. Дүгнэлт ба санал

AI системийг гаалийн байгууллагад ашиглах боломжийг тодорхой хэмжээнд олгож байгаа ч, нөгөө талаас эрх зүйн шинэчлэл шаардлагатайг харуулж байна. Жишээлбэл, AI-ийн алгоритмын ил тод байдал, хүний хяналт, ёс зүйн хариуцлагын асуудал одоогийн хууль тогтоомжид нарийвчлан тусгагдаагүй байна.

Монголын эрх зүйн орчины эрсдэл.

- Давхардсан зохицуулалт үүсэх эрсдэлтэй (жишээ: баталгаат агуулахын журам болон барааны мэдүүлгийн журамд давхцал байж болзошгүй).

- Журамд хэт олон нэмэлт өөрчлөлт орсноор гаалийн зуучлагчид, бизнес эрхлэгчид болон гаалийн ажилтнуудад эрх зүйн тодорхойгүй байдал үүсэх магадлалтай.

Санал.

-Бүх журмыг цахим хэлбэрт оруулж, нэг цонхны мэдээллийн системээр хянах боломжтой.

-Хиймэл оюун болон блокчейн ашиглан гаалийн бүрдүүлэлтийн автомат систем хөгжүүлэх боломжтой.

¹ АНУ-ын Гаалийн ба Хил хамгаалах алба (CBP) нь Америкийн Нэгдсэн Улсын Дотоодын Аюулгүй байдлын яамны харьяа байгууллага бөгөөд улсын хилээр нэвтрэх бараа, зорчигч, тээврийн хэрэгслийг хяналт, шалгалтаар хангадаг.

Гаалийн хууль тогтоомжийн шинэчлэл нь дижитал шилжилттэй уялдах шаардлагатай байна. Хиймэл оюун ухаан, блокчейн технологийг ашигласнаар ил тод байдал, хяналтын үр ашиг нэмэгдэж, олон улсын худалдааны процессыг хөнгөвчлөх боломжтой гэж үзэж байна.

Санал.

-AI системийн шийдвэрт хүний баталгаажуулалтыг заавал оруулах;
-Алгоритмын сургалтын өгөгдлийг баталгаажуулах хууль тогтоомж боловсруулах;
-Гаалийн байгууллагын AI хэрэглээнд тусгай ёс зүйн код боловсруулах;
-Кибер аюулгүй байдлын хуульд тулгуурлан AI системийн аюулгүй байдлыг тусгай дэд бүлэгийг уг хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулах.

Улмаар AI-г гаалийн байгууллагад үе шаттай нэвтрүүлэх нь зайлшгүй. Үүний тулд:

1. Туршилтын төсөл хэрэгжүүлэх;
2. AI-ийн шийдвэрийг хүний баталгаажуулалттай байлгах;
3. Эрх зүйн шинэчлэл хийх;
4. Ёс зүйн код боловсруулах;
5. Мэдээллийн чанарыг сайжруулах шаардлагатай.

Ашигласан материал:

Гаалийн тухай хууль. Монгол Улсын Их Хурал. УБ., 2008.

(2008). Гаалийн тариф, гаалийн татварын тухай хууль. Монгол Улсын Их Хурал. УБ., 2008.

Зөрчлийн тухай хууль. Монгол Улсын Их Хурал. УБ.,2017.

Эрүүгийн хууль. Монгол Улсын Их Хурал. УБ., 2015.

Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль. Монгол Улсын Их Хурал. УБ.,2021.

Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хууль. Монгол Улсын Их Хурал. УБ.,2021.

U.S. Customs and Border Protection. . Risk management and predictive analytics in border security. Washington, DC.USA62022.

European Union. . Artificial Intelligence Act. Brussels: Official Journal of the European Union.2023.

Brazil Customs Authority. AI-driven classification system for HS codes. Brasília.2022.

Singapore Customs. Networked Trade Platform (NTP): AI and blockchain integration. Singapore.2021.

Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. The global landscape of AI ethics guidelines. Nature Machine Intelligence, 1(9), 389–399.2019.

Cath, C. Governing artificial intelligence: Ethical, legal and technical opportunities and challenges. Philosophical Transactions of the Royal Society A, 376(2133).2018.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ШИНЭТГЭЛ: ШИЛЖИЛТИЙН ҮЕИЙН ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙ

А.Гантуул

ДХИС-ийн Удирдлагын Академийн дэд профессор, цагдаагийн дэд хурандаа

GANTUUL.A

Police Lt.Colonel, Associate professor of Executive Leadership Academy, University of Internal Affairs, Mongolia

Хураангуй: Дэлхий нийтийн нийгэм, эдийн засгийн байдал, улс төрийн сонгуулийн үр дүн, техник-технологийн дэвшил, уур амьсгалын өөрчлөлт, дүрвэгсдийн асуудал өдгөө аль ч улс орны засгийн газарт томоохон сорилтуудыг дагуулж байна. Энэ нь дэлхийн улс орнуудад үндэсний эв нэгдлийг хангасан, үр нөлөөтэй сайн засаглалыг бэхжүүлэх үйл явцыг түргэсгэж байгаа юм. Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц ч үүнд чиглэгдэж, төрийн албан хаагчдаас мэдлэг, ур чадвар, хандлага, ёс зүйн цогц чадамжтай байх шаардлагыг тодорхойлж байна.

Эрх зүйт төрийг төлөвшүүлж, төрийн албыг улс төрөөс ангид, мэргэшсэн, тогтвортой, залгамж чанартай байх талаар сүүлийн 30-аад жил ярьж, бодлого боловсруулж, хуульчлан баталгаажуулсаар ирсэн хэдий ч төрийн албан хаагчийн ёс зүйн төлөвшилд суурилсан ёс зүйт төрийг бэхжүүлэх талаар бид өнгөрсөн хугацаанд маш бага анхаарч иржээ. Аливаа улсын тогтвортой хөгжлийн үндэс нь төрийн бодлого нэгдмэл, бүрэн эрхт байдал баталгаатай хангагдсан байх тухай асуудал болохын зэрэгцээ мэргэшсэн, чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албан хаагчаар бэхжүүлсэн байх явдал нэн чухал юм. Өнөөдөр Монголд төдийгүй дэлхий нийтээрээ нийгмийн хөгжлийн хөдөлгөгч хүч болсон хүний ёс суртахуун, мэргэжлийн ёс зүйн асуудал төвөгтэй байдалд орсныг онцлох боллоо. Иймд энэхүү өгүүллээр төрийн албан хаагчийн ёс зүй асуудлыг төрийн албаны шинэтгэл, нийгмийн шилжилтийн үетэй холбон авч үзэж, цаашид Монгол Улсын төрийн албыг бэхжүүлэн, чадавхижуулахын тулд нэн тэргүүнд ёс зүйн хувьд нийтээрээ эрүүлжих шаардлагатай байгааг онцлон хөндөж байна.

Түлхүүр үгс: Төрийн албаны шинэтгэл, шилжилтийн үе, төрийн албан хаагч, ёс суртахуун, ёс зүй, цогц чадамж.

THE PUBLIC SERVICE REFORM OF MONGOLIA: ETHICS OF CIVIL SERVANTS IN TRANSITIONING TIMES

Abstract: Nowadays, the socio-economic situation, the some results of political elections, technological development, climate change, and the refugee problem are currently posing over challenges to the governments of most countries. This is accelerating the process of strengthening effective good governance that ensures national unity in countries around the world. The reform process of the Mongolian public service has also aimed at this, defining the requirements for civil servants to have comprehensive knowledge, skills, attitudes, and ethical competencies.

Although we have been talking about developing a legaslative state and making the public service independent of politics, specialized, stable, and sustainable for the past three decades, developed policies, and legislated, but we have focused very little in the past about strengthening an ethical state based on the ethical development of civil servants. The basis of the sustainable

development of any country is the issue of ensuring the unity of state policy and the guarantee of sovereignty, and it is very important to strengthen it with qualified, competent and ethical civil servants. Today, it is worth emphasizing that the issue of human morality and professional ethics, which are the valuable resource of social development not only in Mongolia but also in the whole world, has become deteriorated. Therefore, this article examines the issue of civil servant ethics in connection with civil service reform and the transitioning time of social, and emphasizes the need to heal ethics in order to strengthen and empower the public service of Mongolia in the future.

Keywords: Public service reform, transitioning times, civil servant, morality, ethics, competence.

Удиртгал

Монгол Улсын Их Хурлаас Төрийн албаны тухай хуулийг 1994 онд батлан, 1995 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдрөөс эхлэн мөрдөж эхэлснээр манай улс анх удаа төрийн албаны харилцааг зохицуулсан төрөлжсөн хуультай болж, төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц эхэлсэн билээ. Өнгөрсөн 30 гаруй жилийн хугацаанд төрийн албан хаагчдын бүтэц, бүрэлдэхүүн харьцангуй тогтвортой шинжийг агуулж байсан хэдий ч цар тахлын дараах нийгмийн амьдралын бүхий л хүрээнд өрнөж буй хувьсал өөрчлөлт нь төрийн албанд шинэ сорилтуудыг бий болгон улмаар төрийн албаны шинэтгэлийн асуудлыг дахин сөхөж тавихад хүргэж байна.

Монгол Улсад 1990-ээд оны дунд үеэс эхэлсэн төрийн албаны шинэтгэл төрийн албанд баримтлах зарчим, төрийн албан хаагчийн эрх, үүрэг, хариуцлага, ангилал, зэрэглэлийг тодорхойлсон төрөлжсөн хуультай болсноос эхлээд төрийн албыг гүйцэтгэлийн үр дүнд суурилсан чадварлаг, цомхон, шударга ёсыг эрхэмлэсэн, мэргэшсэн, тогтвортой байхад чиглэсэн хэд хэдэн үе шатыг дамжиж, өдгөө зөвхөн чадахуйн зарчимд суурилсан, тогтвортой, хариуцлагатай, ёс зүйтэй төрийн албыг хөгжүүлэхэд шинэтгэлийн зорилго оршиж байна.

Дээрх зорилготой нийцүүлэн “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албыг бэхжүүлэх зорилтыг дэвшүүлжээ. Бодлогын баримт бичигт:

Зорилт 5.4. Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ гэж тодорхойлоод, зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүнг гурван үе шаттай байхаар дараах байдлаар тусгажээ. Үүнд:

I үе шат (2021-2030): Чадахуйн зарчимд суурилсан мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн үйлчилгээний үр дүн, үр нөлөөг дээшлүүлэх үе.

1. Чадахуйн зарчимд суурилсан, мэргэшсэн төрийн алба төлөвшсөн байна.

2. Сонгуулийн үр дүнгээс үл хамааран төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрдэж, төрийн албаны шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо боловсронгуй болсон байна.

3. Төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоо бүрдэж, ёс зүйтэй төрийн алба төлөвшинө.

4. Төрийн албан хаагч цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамааран тасралтгүй сурч хөгжих таатай орчин бүрдсэн байна.

5. Төрийн үйлчилгээний чанарын стандарт бий болж, төрийн үйлчилгээнд иргэд, олон нийт хналт тавих нөхцөл бүрдэн, иргэдийн итгэлийг хүлээсэн үйлчилгээний соёл төлөвшсөн байна.

II үе шат (2031-2040): Нийгмийн хөгжлийг дэмжсэн, үр нөлөөтэй, цомхон төрийн албыг төлөвшүүлж, төрийн үйлчилгээний менежментийг олон улсын түвшинд хүргэж хөгжүүлэх үе.

1. Үр дүнд суурилсан цомхон төрийн алба төлөвшсөн байна.

2. Төрийн албанд шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо бүрэн нэвтэрч, төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдсан байна.

3. Төрийн албан хаагчид нийгэмд ёс зүй, сахилга хариуцлагаар үлгэрлэх тогтолцоо бэхэжсэн байна.

4. Төрийн албанд суралцагч байгууллагын соёл бүрэн нэвтэрсэн байна.

5. Төрийн үйлчилгээг түргэн шуурхай, уян хатан, хүртээмжтэй, чанартай хүргэх хүний нөөцийн болон зохион байгуулалтын оновчтой арга хэрэгсэл нэвтэрч, иргэнд чиглэсэн төрийн үйлчилгээний чанар сайжирсан байна.

6. Төрийн үйлчилгээний төлөвлөлт, хэрэгжүүлэлт, үр дүнгийн хяналт сайжирсан байна.

III үе шат (2041-2050): Нийгмийн хөгжлийг дэмжсэн, үр нөлөөтэй, цомхон төрийн албыг төлөвшүүлж, төрийн үйлчилгээний менежментийг олон улсын түвшинд хүргэж хөгжүүлэх үе.

1. Иргэн төвтэй төрийн алба, төрийн үйлчилгээний бүтэц, зохион байгуулалт бий болсон байна.

2. Төрийн албаны нэр хүнд өсөж, иргэдийн хэрэгцээнд суурилсан, итгэл хүлээсэн төрийн үйлчилгээний соёл хэвшсэн байна.

3. Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа сайжирч, амьдралын баталгаа бүрэн хангагдсан байна.

4. Төрийн албан хаагчийн мэдлэг, чадварын түвшин нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн байна¹ гэжээ.

Бодлогын баримт бичигт тусгагдсан зорилтыг хэрэгжүүлэх хүрээнд Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийг Монгол Улсын Их Хурлаас 2023 оны 05 дугаар сарын 04-ний өдөр баталсан. Улмаар Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 10 дугаар зүйлийн 10.1, 10.3 дахь хэсэгт зааснаар төрийн албан хаагчийг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчлийг бууруулах чиглэлээр бодлого, үндэсний хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжилтэд хяналт тавих, олон нийтийг мэдээллээр хангах чиг үүргийг хэрэгжүүлэхээс гадна төрийн өндөр, түүнтэй адилтгах албан тушаалтны ёс зүйн асуудлаар гаргасан гомдол мэдээллийг хуульд заасан харьяаллын дагуу хянан шалгаж, дүгнэлт гаргах, төрийн албан хаагчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэсэн эсэхэд хяналт тавих, нэгдсэн дүн төлөв байдлын тайлан гаргах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий, хараат бус, бие даасан “Монгол Улсын Ёс зүйн хороо”-г Улсын Их Хурлын дэргэд байгуулсан зэргийг нэгтгэн дүгнэхэд чадахуйн зарчимд суурилсан, мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэх шинэтгэлийн үзэл санааны үндэс нь ёс зүйтэй, хариуцлагатай төрийн албан хаагч болж байна. Энэ ч агуулгаараа төрийн албан хаагчийн ёс зүй нийгмийн загвар болж, улс орны тогтвортой хөгжлийг хангахад ихээхэн нөлөө үзүүлдэг.

Нэг. Шилжилтийн үеийн Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэл

¹ Монгол Улсын Их Хурал (2020). “Алсын хараа-2050” Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай тогтоол.

Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн үйл явц олон сорилтыг туулж, төрийн албаны тогтолцоог бүрдүүлэх, улс төрөөс ангид мэргэшсэн, тогтвортой албыг төлөвшүүлэхэд чиглэж ирсэн. Тухайлбал: Монгол Улсын нийгэм-улс төр, эдийн засгийн салбар дахь олон үйл явдлын өрнөл, хямралын давтамжтай байдал, төрийн бодлогын залгамж чанар алдагдах нь нийгэмд хувьсамтгай хийгээд тодорхойгүй байдлыг үүсгэхийн зэрэгцээ дэлхийн томоохон улс орнуудын харилцаанд үүссэн геополитикийн сөргөлдөөн дээрх нөхцөл байдлыг улам бүр тодотгож байна.

Нийгмийн энэхүү онцлог бүхий нөхцөл байдалд төрийн алба улам бүр салбар хоорондын шинжтэй болж, технологийн хурдацтай хөгжил дэвшил нь өөрчлөлтийг удаан хэрэгжүүлдэг, хэвшмэл хэв загвар бүхий төрийн албанд төвөгтэй байдлыг бий болгож, төрийн албаны үйлчилгээний чанар, хүртээмж иргэдийн хэрэгцээ шаардлагыг хангахгүйд хүрч, үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлж буй зарим технологийн дэвшилтэд шинэ үйлчилгээ, туршилтууд нь төрийн албан хаагчдад ч эргэлзээтэй байдлыг үүсгэж байна¹.

Эдгээр хүчин зүйлс нь бүхэлдээ нийгмийн шилжилтийн үйл явцыг аажмаар өрнүүлж, төрийн албан хаагчдаас уян хатан байх, дасан зохицох, нийгмийн өөрчлөлтийн учир шалтгаан, нөлөөллийн харилцан хамаарлыг ойлгох, нөөцийг зөв зохистой хуваарилах, ашиглах, хөгжүүлэх зэрэг ур чадварыг шаардаж байна. Үүний зэрэгцээ хувьсамтгай, тодорхойгүй, төвөгтэй, эргэлзээтэй (VUCA) байдал нь төрийн албан хаагчдыг ёс зүй, манлайлалтай, гүйцэтгэл сайтай байх нийгмийн хэрэгцээг улам бүр тодотгох боллоо.

Улс орны хөгжлийн бодлого тодорхойлох, хэрэгжүүлэх, салбар хоорондын хамтын ажиллагааг уялдуулах, төрийн үйлчилгээг хүртээмжтэй ард иргэдэд хүргэх үндсэн үүрэгтэй төрийн албан хаагчдад нийгмийн аливаа хэрэгцээ нь ерөнхий шаардлага болж тавигддаг зүй тогтолтой бөгөөд тэрхүү шаардлагыг ч төрийн албан хаагчид бүрэн хангаж байх учиртай. Энэхүү шаардлага нь нийгэмд хүлээлт бий болгож байдаг. Иймд хүчтэй, цомхон, чадварлаг, ёс зүйд суурилсан манлайлалтай, мэргэшсэн төрийн албыг бэхжүүлэх шинэтгэлийн үзэл санааг бүрэн хэрэгжүүлэх үндэс нь төрийн албанд мерит зарчмыг сонгодог утгаар нь хэрэгжүүлэх, төрийн албан хаагч албан болон хувийн харилцаандаа ёс зүйн нийтлэг шаардлагыг хэлбэрэлтгүй сахиж байх нэн чухал байна.

Хоёр. Төрийн албан хаагчийн ёс зүй

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн ойлголт нь улс төр, төрийн удирдлага, менежмент, философи, хууль зүйн шинжлэх ухааны суурь судлагдахуунуудын нэг мөн бөгөөд төрийн бодлого, зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлж ажиллахдаа төрийн албан хаагч хууль, тогтоосон дүрэм, журмыг зөрчихгүй байх, албандаа үнэнч, чин сэтгэлээсээ хандах, ашиг сонирхлын зөрчилгүй байх нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн шалгуур үзүүлэлт болж байдаг.

Хүн төрөлхтөний нийгмийн хөгжлийн явцад хувь хүний ёс суртахуун, зан үйл, харилцаа, хандлага, ёс зүйн талаар таньж мэдэх, тайлбарлан таниулахдаа олон салбар судлалын чиглэлээр тухайлбал улс төр, философи, эрх зүй, менежмент, төрийн онол номлол болон салбар дундын шинжтэй судалж иржээ. Үүнд: Улс төрийн шинжлэх ухаан нь Засгийн газрын үүрэг, төрийн албан хаагч, иргэдийн хоорондын харилцаа, эрх мэдлийн шилжилт, ардчиллын зарчмаас үүдэлтэй ёс зүйн сорилтуудыг ойлгох үндэс суурийг судалж, төрийн албанд хариуцлага, ил тод байдал нь төрийн албан хаагчийг ёс зүйтэй

¹ Гантуул А. (2022). Төрийн тусгай байгууллагуудын алба хаагчийн нийгмийн баталгаа, тулгамдаж буй асуудал. “Төрийн тусгай байгууллагын удирдлага, тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” ЭШХ-ын эмхэтгэл.

байхад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг гэж тайлбарладаг. Харин төрийн удирдлагад хүний нөөцийн хуваарилалт, ашиг сонирхлын зөрчил, шийдвэр гаргах үйл явц, тухайн байгууллагын зан үйлтэй холбоотойгоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг судалдаг. Түүнчлэн төрийн удирдлага нь сайн засаглал, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмж, ёс зүйн манлайллын асуудлыг төрийн албан хаагчийн ёс зүйн агуулгад багтаан авч үздэг байна.

Философийн үндсэн судлагдахууны нэг нь ёс зүй мөн. Энэ нь ёс суртахууны зарчим, үнэт зүйлсийг нэгтгэн авч үзэж, төрийн албан хаагчдад тулгардаг сорилт, ёс зүйн зан үйлийн тогтолцоонд үр дүнг эрхэмлэх, үүрэг зарчмыг эрхэмлэх, зан чанарыг эрхэмлэх зэрэг ёс зүйн онолын түвшинд тайлбарлагдана. Ёс зүйн шинжлэх ухааны загалмайлсан эцэг гэгддэг эртний Грекийн гүн ухаантан Аристотель ёс зүйг философийн бүтэц дэх бие даасан хэсэг гэж ялгаж үздэг байсан бөгөөд үүнийг эдийн засаг, улс төрийн хамт философийн практик мэдлэгтэй холбон үздэг байжээ. Аристотель ёс зүйг буян гэж юу болохыг мэдэхийн тулд биш, харин буян үйлдэхийн тулд судлах ёстой гэж үздэг байв. Мөн ёс зүй нь төрийн зохистой иргэн төрүүлэх чиг үүрэгтэй байдгаараа улс төрд үйлчилдэг гэж үзэж үүнд ёс зүйн практик чиг баримжаа, ач холбогдол оршино гэсэн дүгнэлт хийжээ.¹

Хууль зүйн шинжлэх ухаанд төрийн албаны эрх үүрэг, хариуцлага болон албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, зохицуулалтыг хуульчилж, түүний хэрэгжилтийг авч үздэг байна. Өөрөөр хэлбэл төрийн алба, авлигын эсрэг зохицуулалт, мэдээлэгчийн хамгаалалтад хамаарах зэрэг хуулиудыг судалж, төрийн албан хаагчдын хуулиар хүлээсэн үүрэг, хариуцлага, ёс зүйгүй үйлдлийн үр дагаврыг тодорхойлох зэрэг мэргэжлийн ёс зүйн практик хэрэглээг хууль зүйн салбар судалгааны объект болгон үздэг байна. Нөгөө талаар менежмент хүмүүсийн итгэл үнэмшил, урам зориг, манлайлал, удирдах албан тушаалтны арга барил, байгууллагын соёл зэрэгт анхаарлаа хандуулж, олон нийтийн болон байгууллагын өөрчлөлтийг төрийн албан хаагчийн ёс зүйн агуулгад багтаан судалдаг байна.²

Төрийн албанд мэргэжлийн ёс зүйн асуудлыг стандарчлан эрх зүйн зохицуулалт хийж эхэлсэн үе өнгөрсөн зууны дунд хагас болно. Тодруулбал: “Төрийн албаны ёс зүйн дүрэм”-ийг анх 1958 онд АНУ-д баталж, улмаар 1977 онд “Сенатын гишүүний ёс зүйн дүрэм”, мөн онд “Төлөөлөгчдийн танхимын гишүүний ёс зүйн дүрэм”, 1978 онд “АНУ-ын төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм” зэрэг эрх зүйн баримт бичгүүдийг баталж, төрийн албанд мөрдөж эхэлсэн байдаг. Түүнчлэн U.S. Office of Government Ethics буюу “АНУ-ын төрийн албаны ёс зүйн хороо” гэх бие даасан төрийн институтийг 1978 онд байгуулснаар АНУ төдийгүй дэлхийн бараг бүх улсад төрийн албаны ёс зүйн харилцааг зохицуулсан эрх зүйн тогтолцоо бүрдэх үндсийг тавьсан юм.

Хүний эрхийг дээдэлсэн, хүмүүнлэг, ардчилсан нийгмийг байгуулах үзэл санаанд тулгуурлан 1992 онд баталсан Үндсэн хуульд “Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн” гэсэн нь төрийн албаны үндсэн зарчмуудаар дамжуулан төрийн албаны ёс зүйн шалгуурыг тодорхойлсон явдал гэж үзэж болох юм. Үүнээс өмнө Монгол Улсад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудлыг тухайлан томъёолоогүй ч Монголын нууц товчоо,

¹ “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан. (2023).

² Удирдлагын Академи. (2023). “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан. Улаанбаатар: Адмон принт ХХК.

Богд Хаант Монгол Улсын төрийн түшмэдийн тангарагын бичиг, Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улс (БНМАУ)-ын анхдугаар Үндсэн хууль болон БНМАУ-ын 1940, 1960 оны Үндсэн хуулиуд зэрэг хэд хэдэн эх сурвалжид тулгуурлан Монголын төр түшмэд, алба хаагчиддаа ууч сэтгэлтэй, тэсвэр хатуужилтай, үнэнч шударга, хомхой сэтгэлгүй, эр зоригтой байх нийтлэг шалгууруудыг тавьж байжээ. Тухайлбал: Монголын нууц товчоонд тэмдэглэснээр “Хүмүүний үнэнч, шударга хийгээд тэсвэр хатуужилтай чанарыг эн тэргүүнээ үнэлбэл зохилтой. Урвах, итгэл эвдэх, айж хулчийхуйг хамгийн ихээр жигшин зэвүүцвэл зохиолтой” хэмээсэн Чингис Хааны үг түүний төрийн түшмэддээ тавьдаг ёс зүйн шалгуурын илэрхийлэл болж байгаа бол Богд Хаант Монгол Улсын Гадаад хэргийг эрхлэн шийтгэх яамны тэргүүн сайд, Чин Ван М.Ханддоржийн “Төрийн төлөө зүтгэхэд хялбарыг эрэхгүй, бэрхээс зайлахгүй. Эдүгээгийн төрийн төлөө энэхүү батлан тогтоосон тангараг, сахилгыг нүдний цөцгий, зүрхний тольт мэт хичээнгүйлэн хайрлана” хэмээн тангараг өргөсөн нь түүхийн олон эх сурвалжуудад тэмдэглэгдэн үлджээ.

Түүнчлэн 1924 оны БНМАУ-ын анхдугаар Үндсэн хуульд “Тус улсын олон ардын эрх ашгийг хүндэтгэн хамгаалахын тул хэрэв аль нэгэн хүн буюу хэсэг этгээд нар өөрийн эрхийг улсын явдалд хортойгоор хэрэглэх аваас тэд нарын эрхийг хязгаарлах буюу устгавал зохино. Улсын орлого, зарлагын дансаар тавьж олгосон зүйлийг уг зориулсан зүйлд шууд зарах ба нэгэнт батлагдсан төсөвлөлтийн доторх зүйл, ангиар ялгаварлан хэтрүүлэлгүй зарахаас гадна Засгийн газраас тусгай тогтсон зүйлгүй бол бусад зүйлд хэрхэвч зарж үл болно”¹ гэжээ. Өөрөөр хэлбэл энэ заалт нь төрийн түшмэдийг авлига, ашиг сонирхлын зөрчилгүй байх, ёс зүйн үүрэг, хориглох зүйлийг хуульчилжээ. Нөгөөтэйгүүр нийтийн сайн сайхны төлөө төрийн өмчид суурилсан социалист үзэл санаа бүхий БНМАУ-ын 1940 оны Үндсэн хуульд “Улсын орлого, зарлагын төсөвт үл орсон буюу эсвэл Улсын Бага Хурлын Тэргүүлэгчид буюу Сайд нарын Зөвлөлийн тусгай тогтоолгүйгээр улсын мөнгөн хөрөнгийг ямар нэгэн зүйлд зарцуулж үл болно”, мөн “Бүгд Найрамдах Монгол Ард Улсын ард иргэн хэн бүхэн Үндсэн хуулийг журамлан дагаж, хууль цаазуудыг биелүүлэн гүйцэтгэх бөгөөд ажлын сахилга батыг сахиж, тус орны аж ахуй ба соёл боловсрол, улс төрийг хөгжүүлэх явдалд бүхий л аргаар тусалж, нийгмийн үйлсэд үнэнчээр зүтгэвэл зохино”² гэжээ. Улмаар 1960 оны Үндсэн хуульд “БНМАУ-ын иргэн бүр Үндсэн хуулийг нарийн чанд сахин, хууль, дүрмийг ёсчлон биелүүлж, хөдөлмөрийн сахилгыг хатуу сахиж, хамтын аж байдлын социалист хэв журмыг дагаж, нийгмийн ёс дэглэмд харш аливаа үзэгдэлтэй идэвхтэй тэмцэх, хувийн ба нийгмийн эрх ашгийг зөв зохицуулах, улс нийгмийн эрх ашгийг хувийнхаас илүүд үзэж байх, өсвөрийн залуу үеийг хөдөлмөрт дуртай, сахилгатай, зохион байгуулалттай, хамт олонч, нийгмийн эрх ашгийг хүндэтгэгч, хөдөлмөр ба социалист өмчийг коммунист ёсоор үзэгч коммунизмын үзэл ба пролетарийн интернационализмын зарчим, социалист эх орондоо хязгааргүй үнэнч, хөдөлмөрчин бүхнийг арьс, үндсээр ялгаварлахгүйгээр хүндэтгэгч хүмүүс болгон хүмүүжүүлэх үүрэгтэй”³ хэмээн нийгмийн ёс суртахууны хэм хэмжээг иргэн бүрт үүрэг болгон хуульчилж байжээ.

Өдгөө төрийн албан хаагчийн авлига, ашиг сонирхлын зөрчил, төрийн албан хаагчийн үүрэг, хориглох зүйл, хөдөлмөрийн харилцаанд баримтлах ёс зүйн нийтлэг хэм

¹ БНМАУ-ын анхдугаар Үндсэн хууль. (1924). МУУТА, ТБА, Х-11, Д-1, ХН-2.

² БНМАУ-ын Үндсэн хууль (1940)

³ БНМАУ-ын Үндсэн хууль (1960)

хэмжээг Төрийн албаны тухай хууль, Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, Авлигын эсрэг хууль, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Эрүүгийн хууль болон салбарын хуулиуд, мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм зэрэг эрх зүйн баримт бичгүүдийн хүрээнд зохицуулж байна.

Монгол Улсын төрөөс төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоож, хуульчилан баталгаажуулсан хэдий ч өнөөдөр ард иргэдийн дунд төрийн албан хаагчийн ур чадвар, харилцаа хандлага, ёс зүйн доголдлоос үүдэлтэй төрийн албаны нэр хүнд унасаар байгаа нь бодит үнэн юм. Энэ нь нэг талдаа төрийн бодлого, залгамж чанар алдагдсан, төрийн үйчилгээний чанар, хүртээмж нийгмийн хэрэгцээ шаардлагыг хангаж чадахгүй байгаа зэрэг олон хүчин зүйлүүдээс шалтгаалж байгаа хэдий ч аль нэг нам, даргын ивээлээр ил, далд төрийн албыг шимэгчлэн амьдардаг бүлэг ёс суртахуунгүй хүмүүс төрийн албанд шургалсантай холбоотой нь маргахын аргагүй бодит үнэн билээ. Улс төрийн сонгуулийн дараа сонгуульд ялсан улс төрийн хүчин төрийн албаны албан тушаалыг улс төрийн ялалтын “бялуу хуваах” зарчмаар өр төлөөсний агуулгатайгаар тодорхой хүмүүсийн хүрээнд хуваарилж Patronage system буюу “улс төрийн ивээлийн томилгоо” хийдэг нь төрийн албанд бүрэн хүлээн зөвшөөрөгдөх хүртлээ нутагшжээ. Улсын Их Хурлын болон орон нутгийн сонгууль болгоны дараа төрийн алба дээрээсээ доошоо хүртэл бүхлээрээ бужигнаж, төрийн албанд мэргэшсэн, мэргэшиж байгаа албан хаагчдыг мэдлэг, мэргэжил ур чадвар ёс зүй харгалзалгүй албан тушаалаас нь “зайлуулдаг” жишиг тогтоод удаж байна. Өргөсөн тангарагтаа үнэнч, шударга, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байхыг эрмэлздэг төрийн албан хаагчид харамсалтай нь энэ үйл ажиллагаанд илүүтэй өртдөг. Үүний үр дүнд төрийн албаны үйлчилгээний чанар, үр дүнд сөргөөр нөлөөлж, ард иргэдээс төрийн алба хүнд сурталтай, тогтворгүй, чадамжгүй гэсэн үнэлгээг авахад хүргэхийн зэрэгцээ шударгаар ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын албаараа бахархах, төрдөө итгэх итгэлийг алдагдуулахад хүргэж байна.

Төрийн албаны зөвлөлөөс гаргадаг жил бүрийн тайлангаас үзэхэд сүүлийн 5 жилд нийт 1159 иргэн “нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ял”-аар шийтгүүлснээс 373 иргэн төрийн албан тушаал хашиж байх хугацаандаа ял шийтгүүлсэн байна. Түүнчлэн нийтийн албанд томилогдох эрх хасах ялаар шийтгүүлсэн иргэдийн 92.9-98.9 хувь нь авлига, албан тушаалын гэмт хэрэгт холбогдсон¹ нь төрийн албан хаагчдын дунд өргөсөн тангаргаа зөрчих, эрх ашгийн эрэмбийг үл огоорон хувийн ашиг сонирхлоор төрд алба хаших байдал “нутагшсан”-ыг илтгэнэ.

Сүүлийн 5 жилд төрийн албан хаагчдын холбогдсон гэмт хэргийг зүйл ангиар авч үзвэл:

¹ Төрийн албаны зөвлөлийн 2024 оны үйл ажиллагааны тайлан. (2024). Улаанбаатар: Төрийн албаны зөвлөл.

Эх сурвалж: Төрийн албаны зөвлөлийн 2024 оны үйл ажиллагааны тайлангаас.

Түүнчлэн жил ирэх бүр Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлд заасан нийтлэг үүрэг, 39 дүгээр зүйлд заасан төрийн албан хаагчид хориглох зүйлийг тус тус зөрчин сахилгын шийтгэл авах албан хаагчдын тоо өссөн үзүүлэлттэй байгаа нь анхаарал татаж байна.

Сахилгын шийтгэлийн төрөл	Хамрах хугацаа					
	2020	2021	2022	2023	2024	
Сануулах	5	37	272	236	127	
Төрийн албанаас халах	-	4	12	3	8	
Цалингийн хувиар бууруулах	6	43	301	187	102	
Нийт	11	84	585	426	368	

Эрүүгийн хуулийн зүйл анги	2024 он	2023 он	2022 он	2021 он	2020 он	Нийт
Эрүүгийн хуульд заасан Авлига, албан тушаалын гэмт хэрэг (Эрүүгийн хуулийн 11.3 дугаар зүйл. Хүний эрүүл мэндэд хүнд хохирол болгоомжгүйгээр учруулах	186	99	187	131	116	719
18.12 дугаар зүйл. Хууль бусаар нийгмийн халамж, үйлчилгээ авах	5	1	1	1	1	7
Төрийн албан хаагч тайлбар, мэдүүлэг авахаар бусдын бие махбод, сэтгэл санааг шаналган зовоосон гэмт хэргийг бүлэглэж үйлдсэн	-	1	-	--	-	1
21.1 дүгээр зүйл. Нотлох баримтыг хуурамчаар үйлдэх, устгах	--	-	1	--	-	1
21.12 дугаар зүйл. Эрүү шүүлт тулгах	1	-	--	3	-	4
23.2 дугаар зүйл. Хуурамч баримт бичиг үйлдэх, ашиглах	--	-	-	2	-	2
23.4 дугаар зүйл. Улсын бүртгэлд зориуд худал мэлгээлд оруулах, хуурамч баримт	--	-	--	--	3	3
23.5 дугаар зүйл. Хайнга хандах	--	-	-	1	-	1
222 дугаар зүйл. Жолоогоо бусдад шилжүүлэх. Тээврийн хэрэгсэл жолоодож явсан этгээд согтуурсан, мансуурсан, эсхүл тээврийн хэрэгсэл жолоодох эрхгүй этгээдэд жолоогоо шилжүүлсэн...	--	-	-	2	-	2
18.12 дугаар зүйл. Хууль бусаар нийгмийн халамж, үйлчилгээ авах	--	-	-	1	-	1
Эрүүгийн хуулийн ерөнхий ангийн 5.7 дугаар зүйл. Эрх хасах ял	1	--	--	--	--	1
Нийт	190	101	189	141	121	742
Эрүүгийн хуульд заасан Авлига, албан тушаалын гэмт хэргийн эзлэх хувь	97.9%	98.0%	98.9%	92.9%	95.9%	96.9

Эх сурвалж: Төрийн албаны зөвлөлийн 2024 оны үйл ажиллагааны тайлангаас.

Түүнчлэн Улсын Их Хурлын дэргэдэх “Монгол Улсын Ёс зүйн хороо”-оос гаргасан 2024 оны тайланд төрийн албан хаагчтай холбоотой 595 гомдол иргэдээс ирүүлсэн нь

ажлын өдөр бүр дундажаар 2-3 гомдол ирж байгаа юм. Энэ нь төрийн удирдах албан тушаал хашиж байгаа албан тушаалтнуудын үйл ажиллагаа, гаргасан шийдвэр хууль зөрчсөн, субъектив шинжтэй байж болох дүр зураг харагдаж байгаа юм.

Дээрх статистик мэдээллүүдийг нэгтгэн дүгнэхэд хууль бус томилгооны үр дүнд эцэстээ төрийн албаны хариуцлагын тогтолцоо сулран үндэсний аюулгүй байдалд нөлөөлөхүйц хэмжээнд хүрч, иргэд нь Үндсэн хуулиар тунхагласан эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрхээ эдэлж чадахгүйд хүрээд байгаа нь өнөөдрийн бодит дүр зураг юм. Төлөвлөлтгүй олон жил явж ирсний уршгаар улсын нийслэлийн агаар, хөрсний бохирдол, хүнсний аюулгүй байдал алдагдсан нь иргэдийн хорт хавдраар өвчлөх эрсдэлт хүчин зүйл болж, жил бүр гарч байгаа зам тээврийн осол, гэмт хэргийн өсч, үүний улмаас амь насаа алдагсдын тоо дайны хөлд нэрвэгдсэн орныхоос хол давах болсныг судлаачид онцлон анхааруулсаар байгааг тэмдэглэж байна.

Цаашид энэ бүх асуудлыг таслан зогсоож, эмхлэх, сайн засаглалыг бэхжүүлэхэд төрийн албан хаагч нэг бүрийн сахилга, ёс зүйн хариуцлагыг дээшлүүлж, эрх ашгийн эрэмбийг ямагт тунгааж, өөрийн эрх ашгаас илүүтэй улс орны хөгжил, ард иргэдийнхээ амар тайван, аюулгүй амьдрах баталгааг хангах нь төрийн эн тэргүүний зорилт болох учиртай. Энэ ч агуулгаараа төрийн албаны шинэтгэлийн чадварлаг, ёс зүйтэй, мэргэшсэн төрийн албыг бэхжүүлэх үзэл санааг бүрэн хэрэгжүүлэх үндэс нь төрийн албанд мерит зарчмыг сонгодог утгаар нь хэрэгжүүлэх явдал болно.

Төрийн албаны тухай хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэгт заасан “Монгол Улсын үндсэн хууль бусад хуулийг чанд баримталж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан, ард түмэнд үйлчилж, төрд чин үнэнч зүтгэхэд төрийн албаны эрхэм зорилго оршино” гэжээ. Энэ зорилтод хүрэх хөшүүрэг нь ёс зүйтэй төрийн албан хаагчид байх нь дамжиггүй. Тиймээс тангараг өргөсөн төрийн албан хаагч бүр өргөсөн тангарагтаа үнэнч байж, төрт ёсны уламжлалын мөн чанарыг ойлгож, төрийн албаны тогтвортой байдлыг эрхэмлэн, хуулийг ёсчлон хэрэгжүүлж ёс зүйтэй байх нь төрийн албан хаагч Та бидний журамт үүрэг болно.

Дүгнэлт, санал

Монгол Улсын хөгжлийн манлайлагч хүч нь мэргэшсэн, чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албан хаагчид байна. Монгол Улсын өнгөрсөн хугацаанд туулж ирсэн хямрал, олон сорилтууд, иргэдийн амьдралын чанар муудсан байдал, нийгмийн ёс суртахууны доройтол зэргийн шалтгаан нь ёс зүйгүй улс төрчид, тэдний ивээлээр томилогдсон ёс зүйгүй төрийн албан хаагчид байна. Өөрөөр хэлбэл манай нийгмийн доройтлын учир шалтгаан нь эдийн засгийн чадавхидаа бус харин “ХҮН”-тэй холбоотой байжээ.

Иймд “VUCA” шилжилтийн үед Монгол Улсын төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд өнөөгийн төрийн албаны чадавхи, үйл ажиллагааны үр нөлөөг дээшлүүлэхэд төрийн албан хаагчдын тэр дундаа шийдвэр гаргах түвшний удирдах бүрэлдэхүүн /төрийн улс төрийн албан тушаалтан/-ий үнэт зүйл, мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, манлайллыг цогцоор нь агуулсан цогц чадамжийн шалгуур үзүүлэлтийг загварчлан төрийн албанд нэн даруй нэвтрүүлэх шаардлагатай юм.

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт

а/ Монгол Улсын хууль, тогтоомж

-Монгол Улсын Үндсэн хууль. (1992). Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1992 он, №01/7/.

-БНМАУ-ын Үндсэн хууль. (1940).

-БНМАУ-ын Үндсэн хууль. (1960).

-Төрийн албаны тухай хууль/шинэчилсэн найруулга/. (2017). Төрийн албаны тухай хууль. Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2018 он, №01.

-Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль. (2023). Улаанбаатар: Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2023 он, №24.

-Монгол Улсын Их Хурал (2020). “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай 52 дугаар тогтоол.

-Монгол Улсын Их Хурал (2024). “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр /2024-2030/” батлах тухай 27 дугаар тогтоол.

б/ Судалгааны тайлан, цахим эх сурвалж:

-Удирдлагын Академи. (2023). “Төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны эрх зүйн зохицуулалтад хийсэн шинжилгээ” судалгааны тайлан. Улаанбаатар: Адмон принт ХХК.

-Удирдлагын Академи. (2019). “Төрийн захиргааны албаны ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоог үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь” судалгааны тайлан. Улаанбаатар: Мөнхийн үсэг ХХК.

-Төрийн албаны зөвлөлийн 2024 оны үйл ажиллагааны тайлан. (2024). Accessed May 05, 2025. <https://web.csc.gov.mn/content/6819e70bbc90b813a01b65f3>

-Улсын Их Хурлын дэргэдэх Монгол Улсын ёс зүйн хорооны 2024 оны тайлан. (2024). Accessed May 05, 2025. [https://cdn.greensoft.mn/uploads/users/5896/files/Тайлан\(1\).pdf](https://cdn.greensoft.mn/uploads/users/5896/files/Тайлан(1).pdf).

- Гантуул А. (2022). Төрийн тусгай байгууллагуудын алба хаагчийн нийгмийн баталгаа, тулгамдаж буй асуудал. “Төрийн тусгай байгууллагын удирдлага, тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” ЭШХ-ын эмхэтгэл. Улаанбаатар: ДХИС-ийн Хэвлэлийн алба.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ МЭРГЭШСЭН, ТОГТВОРТОЙ БАЙХ ЗАРЧМЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ БА ХЭРЭГЖИЛТ

LEGAL REGULATION AND IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF PROFESSIONALISM AND STABILITY IN THE CIVIL SERVICE

Б.Одбаатар

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн профессор, хууль зүйн доктор (Ph.D), дэд профессор, цагдаагийн хурандаа.

Odbaatar.B

Professor, Department of Police Strategy Management, Management of Academy, University of Internal Affairs, Mongolia, doctor of law (Ph.D), Associate Professor, police colonel.

Товч агуулга: Энэхүү нийтлэлээр төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмын эрх зүйн зохицуулалт, түүний хэрэгжилтэд нөлөөлж байгаа хүчин зүйл, хүндрэл бэрхшээлийг улс төрийн, эдийн засгийн болон эрх зүйн талаас нь судлан, улмаар хэрэгжилтэд эерэгээр нөлөөлөх гадны орны туршлагад тулгуурлан санал, дүгнэлтийг судалгааны үндэслэлтэй дэвшүүлэх гаргахыг зорилоо.

Abstract: This article aims to investigate the legal regulation of the principles of professionalism and sustainability in the civil service, the factors and challenges affecting their implementation from political, economic, and legal perspectives. Furthermore, it seeks to analyze international best practices and experiences that positively influence implementation, and to develop evidence-based recommendations and conclusions to support improving the effectiveness of these principles.

Түлхүүр үг: төрийн албаны зарчим, мэргэшсэн байх зарчим, тогтвортой байх зарчим, хүний нөөцийн бодлого, төрийн албаны шинэтгэл.

Keywords: *principles of the civil service, principle of professionalism, principle of stability, human resource policy, civil service reform.*

Оршил

Монгол Улсын Үндсэн хууль¹-ийн 1 дүгээр зүйлийн 2-т “Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн” гэж заасан. Энэхүү зарчмыг тууштай хэрэгжүүлэхэд төрийн байгууллага нэн тэргүүнд ил тод, нээлттэй байхаас гадна алба хаагчийн мэргэшсэн байх, тогтвортой ажиллах хүсэл эрмэлзлэл чухал ач холбогдолтой. Энэ ч үүднээс Төрийн албаны тухай хууль²-ийн 7 дугаар зүйлийн 7.1.2-д төрийн албанд “**мэргэшсэн, тогтвортой байх**” зарчмыг баримтлах талаар хуульчлан баталгаажуулсан.

Хүмүүнлэг иргэний нийгэмд төрийн үйлчилгээг иргэдэд ойртуулах, хүнд сурталыг бууруулах, шат дамжлагыг багасгах, үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах, түүнчлэн төрийн албанд мэргэшсэн туршлагатай албан хаагчийг тогтвортой ажиллуулах зарчмыг хэрэгжүүлэх үүднээс Монгол Улсын төрөөс эрх зүйн орчинг боловсронгуй болгох

¹ Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1992. №01.

² Төрийн албаны тухай хууль. (шинэчилсэн найруулга). Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2008. №01.

чиглэлээр бодлогын шинжтэй олон талт арга хэмжээг хэрэгжүүлсээр байна. Тухайлбал Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын хавсралтаар “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогыг батлан, түүний 5.4 дүгээр зорилтод “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ¹” гэж заасан.

Хууль, эрх зүйн дээрхи зохицуулалтуудаас дүгнэвэл төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг тууштай баримтлах үйл ажиллагааны зорилго дараах чиглэлд үндэслэгдэж байна гэж дүгнэж болно. Үүнд:

- Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаанд гүйцэтгэлийн удирдлагын тогтолцоо (*цалин, урамшуулал, шагнал*)-г тууштай нэвтрүүлж, ажлын үр дүнгээр шатлан дэвших, мэдлэг, ур чадварыг байнга дээшлүүлэх;
- Төрийн байгууллагын бүтэц, орон тоо оновчтой, үр ашигтай байж, төрийн албыг цомхон, чадварлаг хүний нөөцөөр бэхжүүлэх;
- Сонгуулийн үр дүнгээс үл хамааран төрийн албан хаагч тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бий болгоход чиглэх ёстой.

“Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг хэрэгжүүлэх талаар стратегийн түвшинд тодорхой тусгасан ч хэрэгжилтийн явцад улс төрийн нөлөө, гүйцэтгэлийн үнэлгээний шударга бус байдал, хяналт-үнэлгээний тогтолцооны сул тал зэрэг нь сөргөөр нөлөөлж байна. Иймд бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ тодорхой ажил, арга хэмжээ, ил тод байдлыг хангах замаар мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлэх талаар бодит ажил шаардлагатай байна.

Эрх зүйн зохицуулалтын орчин талаас харвал төрийн албанд мэргэшсэн чадварлаг албан хаагч тогтвор суурьшилтай ажиллах боломж хангагдсан хэдий ч бодит байдал дээр төрийн албан хаагч, түүн дотроо төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагуудын мэргэшсэн албан хаагчид олноор өөрийн хүсэлтээр албанаас чөлөөлөгдөх, Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйлд заасан “25-аас доошгүй жил алба хаасан эрэгтэй, 20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй нас харгалзахгүй цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй²” гэж заасныг хангасан даруйд тэтгэвэрт гарах нь жил бүр нэмэгдэж, төрийн тусгай албанд тогтвортой ажиллах хүсэлгүй байгаад дүгнэлт хийж, бодлогын шинжтэй арга хэмжээг үе шаттай авч хэрэгжүүлэх шаардлага ч бий болсон байна.

Нэг. Төрийн алба мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмын эрх зүйн үндэс.

Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмын эрх зүйн зохицуулалт, түүний хэрэгжилтийн талаар онолын болон практик хэрэглээний талаар дагнасан судалгааг явуулахын тулд эхлээд эдгээр зарчмын хууль зүйн тайлбарыг авч үзэхээс эхлэх ёстой байх.

¹ “Алсын хараа-2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2020. №25.

² Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1994. №08.

Мэргэшсэн байх гэдэг нь тухайн ажил, албан тушаалыг гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, туршлага, ёс зүйтэй байх цогц ойлголт юм. Товчоор хэлбэл, тухайн хүний үйл ажиллагаа нь зөвхөн онолын мэдлэг дээр үндэслэх бус энэ нь ур чадвар, арга зүй, туршлагаар давхар баталгаажсан байна.

Төрийн албаны тухай хууль болон олон улсын жишигт мэргэшсэн төрийн албан хаагч дараах цогц чадамжийг эзэмшсэн байхыг шаардана.

➤ **Мэдлэг** – тухайн ажлын байрны шаардлагыг хангахуйц боловсрол эзэмшсэн байх.

➤ **Туршлага** – мэргэжлээрээ тасралтгүй ажилласан, ажлын дадалтай байх.

➤ **Ур чадвар** – асуудлыг тал бүрээс нь судлан оновчтой шийдвэрлэх, бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх арга зүйд суралцсан байх.

➤ **Ёс зүй** – шударга, хараат бус байх, бусдыг хүндэтгэх чадвартай байх гэсэн цогц чадамж нь төрийн албаны мэргэшсэн байх зарчмын үндэс болно.

Товчоор хэлбэл “мэргэшсэн байх” гэдэг нь тухайн албан тушаалыг шударга, бие даасан байдлаар, өндөр мэдлэг, ур чадвар, дадлага, ёс зүйд тулгуурлан гүйцэтгэх чадварыг илэрхийлсэн ойлголт юм.

Тогтвортой байх нь төрийн албан хаагчийг хууль бусаар, үндэслэлгүйгээр албан тушаалаас нь чөлөөлөхөөс хамгаалах эрх зүйн баталгаа төдийгүй, албан тушаалын хугацаа, ажлын байрыг тогтвортой хадгалах тухай ойлголт юм. Өөрөөр хэлбэл мэргэшсэн, ур чадвар, туршлагатай албан хаагчийг удаан хугацаанд ажлын байраар ханган ажиллуулахад чиглэнэ.

Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмын агуулга, зорилгыг дараах байдлаар тайлбарлаж болно.

Хүснэгт 1.

Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмын зорилго.

Мэргэшсэн байх зарчим	Тогтвортой байх зарчим
- төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлан чадахуйн буюу мерит зарчмыг тууштай баримтлах. - Төрийн албыг улс төрөөс ангид, мэргэжлийн чадварлаг хүний нөөцөөр бүрдүүлэх. - Албан тушаалын томилгоог өрсөлдөөнт шалгалтаар явуулах.	- Төрийн албан хаагчийн ажил эрхлэлтийг улс төрийн мөчлөгөөс үл хамааруулан тогтвортой хадгалах. - Төрийн бодлого, үйл ажиллагааг саадгүй, тасралтгүй хэрэгжүүлэх. - Сонгуулийн үр дүнгээр төрийн албан хаагчдыг улс төрийн шалтгаанаар халж солих, чөлөөлөхгүй байх.

Хоёр: Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг амжилттай хэрэгжүүлж байгаа улс орны туршлага.

Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг тууштай баримтлан амжилттай хөгжиж байгаа улс орны тэргүүн туршлагыг судлан хэрэгжүүлэх нь манай улсад чухал ач холбогдолтой байна. Тухайлбал:

Сингапур улс. Төрийн албанд албан тушаал дэвших мерит зарчимд суурилсан бие даасан системг бий болгож чадсан. Тухайн систем нь **захиргааны** удирдлагаас хамаарал багатайгаар зөвхөн ур чадварын шалгуураар албан тушаал дэвших карьерын тогтолцоо юм. Өөрөөр хэлбэл төрийн албанд өндөр мэргэжил, чадахуйн буюу мерит зарчимд суурилсан албан тушаалын томилгоо тасралтгүй явагдаж байх бодлогод суурилсан. Мөн цалин, урамшуулал, ёс зүйн стандарт зэрэгт суурилсан албан хаагч тогтвортой ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлж чадсан нь цалин, урамшуулалын өрсөлдөх чадвар сайжирч, өндөр шалгаруулалтаар албан тушаал дэвших ил тод байдал, шударга тогтолцоо бүрдэж, улс төрийн нөлөөлөл, оролцоо бага болж, удирдлагын тогтвортой байдал сайжирсан байна¹.

Солонгос улс. 1990-2000 онд төрийн албанд цогц шинэчлэлийг эхлүүлж олон улсын стандарт, туршлагад нийцүүлэх зорилго тавьсан. Шинэчлэлийн зорилго нь төрийн албаны томилгоо шатлан дэвших, ил тод, өрсөлдөөнд суурилах, түүнчлэн төрийн албан хаагчийн мэргэшил, хариуцлагыг дээшлүүлэхэд оршиж байсан. Энэхүү шинэчлэлээр төрийн албаны мэргэшсэн, ил тод байдал, үр ашиг, ёс зүйг дээшлүүлэн, нээлттэй өрсөлдөөнт томилгооны тогтолцоо (open-competition system)-г нэвтрүүлэх замаар мерит зарчмыг бэхжүүлсэн чадсан байна. Шинэчлэл нь:

- төрийн албан хаагчийг ил тод, шударга, өрсөлдөөнт шалгаруулалтаар томилох;
- албан тушаалын карьерын шатлал, цалин, урамшууллыг ажлын гүйцэтгэлд суурилуулах;
- ёс зүй, шударга байдлыг хууль журам, хяналтын механизмаар баталгаажуулах зэрэг чиглэлээр амжилттай хэрэгжсэн гэж үздэг.

Өнөөдөр тус улсад төрийн албанд томилгоо, карьерын шатлал ил тод, шударга байдал, ажлын гүйцэтгэл, ур чадвар гол шалгуур үзүүлэлт болж, чадварлаг хүний нөөцийг тогтвортой ажиллуулах бодлого тууштай хэрэгжин, улмаар төрийн албаны үр ашиг, олон нийтийн итгэл нэмэгдсэн сайн туршлага болж чадсан.

Төрийн албанд мерит зарчмыг эрх зүй, институцийн түвшинд баталгаажуулснаар төрийн албыг тогтвортой, мэргэшсэн алба хаагчаар бэхжүүлэн хариуцлагатай болгосон жишээ болж байна².

Швед Улс. Төрийн албаны тогтолцоо нь нээлттэй, мерит, улс төрөөс хараат бус зарчим дээр тулгуурладаг. Энэ нь тус улсын олон зуун жилийн туршид бий болсон нийтлэг соёл, хууль эрх зүйн зохицуулалт, ёс зүйн стандарт зэрэгтэй нягт холбоотой байдаг. Тухайлбал, төрийн албан хаагчийг томилох, чөлөөлөх, өөрчлөх, халах үйл явцад улс төрийн шууд оролцоог хязгаарласан хууль, ёс заншил үйлчилдэг. Энэ нь төрийн албанд мэргэжлийн, тогтвортой баг бүрдүүлэх, улс төрийн нөлөөллөөс ангид ажиллах давуу талыг бий болгосон ч орон нутгийн түвшинд илүү нарийн зохицуулалт, хяналт сайжруулалт шаардлагатай гэж үздэг³.

¹ Жонс, Дэвид Сет. *Засаглал ба меритократ ёс: Сингапур дахь бодлого хэрэгжилтийн судалгаа. Олон улсын төрийн удирдлагын шинжлэх ухааны тойм*. боть 64, №01, 1998, 83-90 дахь тал.

² Korea's civil service reform and open recruitment system. Retrieved from <https://e-ips.org>

³ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Public Integrity in Sweden: Strengthening the National Integrity System*. Paris: OECD Publishing.

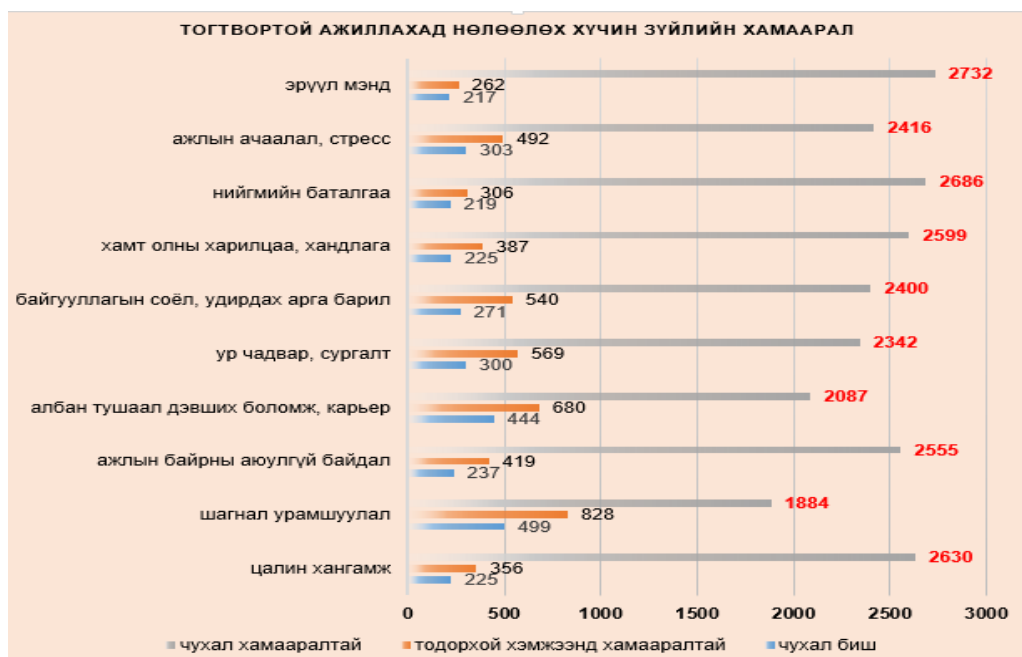
Бусад улсын туршлагаас харахад төрийн албаны мерит, мэргэшсэн, улс төрөөс ангид байх зохицуулалт нь зөвхөн хууль эрх зүйн түвшинд бус, институцийн чадавх, ёс зүй, соёл, хяналт-шинжилгээний тогтолцоо зэрэг олон хүчин зүйлсийн уялдаанд тулгуурлан үр дүнтэй хэрэгждэг болох нь харагдаж байна.

Монгол Улс 2017 онд Төрийн албаны тухай хуулиар мерит зарчмыг хуульчилсан нь чухал алхам боловч, тогтвортой байдал, улс төрийн нөлөөллөөс ангид байдал хангалтгүй байна¹. Энэ нь хууль зүйн орчин байгаад ч хэрэгжилтийг хариуцдаг институци бүрдээгүй, хариуцлагын тогтолцооны сул тал нь бодит үр дүн гарахгүй байгааг илтгэнэ.

Гурав. Төрийн албан мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмын хэрэгжилтэд хийсэн судалгаа.

Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд төрийн албанд мэргэшсэн, чадварлаг албан хаагч тогтвортой ажиллах боломж хангагдсан хэдий ч төрийн тусгай байгууллагад алба хаагч тогтвортой ажиллахад нөлөөлж буй хэд хэдэн хүчин зүйл байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна. Тухайлбал 2025 оны 10 сард цагдаа, хил хамгаалах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүхийн шинжилгээ, онцгой байдлын болон төрийн тусгай бусад байгууллагын алба хаагчдаас “Төрийн тусгай байгууллагын алба хаагчдын тогтвортой ажиллахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох судалгаа”-нд 3211 алба хаагч хамрагдан тогтвортой ажиллахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг дараах байдлаар хамааралтай гэж үзсэн байна.

Зураг 1.



Тогтвортой ажиллахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийн хамаарлын судалгааны дүн

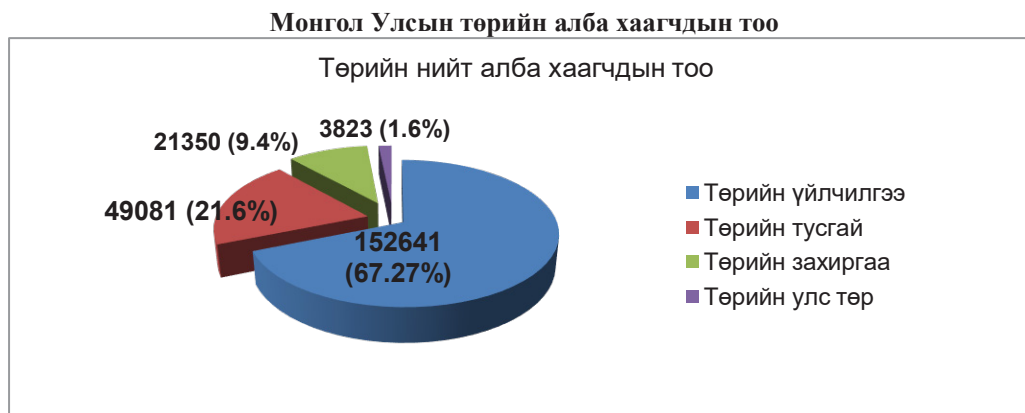
Эх сурвалж. “Төрийн тусгай байгууллагын алба хаагчдын тогтвортой ажиллахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох судалгаа”. 2025.

¹ Төрийн албаны зөвлөл. *Монгол Улсын төрийн албанд мерит зарчим хэрэгжсэн байдлын үнэлгээний тайлан*. – Уб., 2023.

Дээрхи судалгаанаас дүгнэхэд төрийн тусгай байгууллагын алба хаагчдын тогтвортой ажиллахад эрүүл мэнд, нийгмийн баталгаа, цалин хангамж хамгийн чухал хамааралтай болох нь харагдаж байна.

Улс төрийн нөлөөлөл: Төрийн албаны тухай хуульд мерит зарчим (*улс төрийн нөлөөллийг хязгаарлаж, зөвхөн мэдлэг, чадвар, туршлагаар төрийн албанд дэвшүүлэх*)-ыг тусгаж, улс төрөөс төрийн албыг заагласнаас хойшхи хорь шахам жилийн туршлагаас харахад улстөрч, эрх баригчид үргэлж хуулийн эсрэг алхмыг хийж иржээ. Тухайлбал, улс төр, бизнесийн бүлэглэлийн нэгдэл нам, эвсэл, холбооны хүрээнд бий болж, Засгийн газрын хэмжээнд явагддаг томилгоо төрийн, тэр дундаа төрийн тусгай байгууллагын удирдлагыг хамарснаар байгууллагын бие даасан, хараат бус байдал алдагдах эрсдлийг үүсгэж байна. Сонгуулийн дараах улс төрийн томилгоо өргөн хүрээтэй үргэлжлэх нь төрийн албаны тогтвортой байх зарчимтай зөрчилдөж байна. 2024 оны жилийн эцсийн байдлаар Монгол Улсад 226895 төрийн албан хаагч байгаагийн дөнгөж 1.6 хувь буюу 3823 нь төрийн улс төрийн албан тушаалтан байна¹. Төрийн албаны тухай хуулийг нэг мөр хэрэгжүүлэн шударга, зарчимтай байх юм бол нийт төрийн албан хаагчдын хоёр хүрэхгүй хувь нь л сонгуулийн үр дүн, улс төрийн намуудын эрх мэдлийн хуваарилалтаас хамаарч томилогдохоор байна. Харин үлдсэн 98.4 хувь нь сонгууль болон улстөрчдөөс хараат бусаар тогтвортой ажиллах ёстой ч сонгуулийн үр дүнгээс шалтгаалан төрийн албан хаагчдын 20-30 хувь нь халагдаж, солигддог жишиг тогтоод байна.

Зураг 2.



Эх сурвалж. Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөл.Төрийн албаны мэдээлэл, тайлангийн портал

Өнөөдөр төрийн байгууллагад шат шатны удирдах ажилтныг сонгон шалгаруулалт, томилгоо нь шударга, ил тод, мерит зарчмаар явагдахгүй байх нь хүний нөөцийн бодлого алдагдах, дэвших, сонгон шалгаруулалт гэхээсээ илүү үзэмжээр хандах явдал ажиглагдах болсон. Түүгээр ч барахгүй удирдлага солигдох бүрт шат шатны удирдах ажилтан солигдох ёстой мэт сөрөг үзэгдэл бий болж, зарим тохиолдолд энэ нь байх ёстой, хэвийн мэт ойлгогдох хэмжээнд хүрсэн нь төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчмыг алдагдуулахад хүргэж байгаагийн тод жишээ юм. Мөн бүтэц, зохион

¹ Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөл.Төрийн албаны мэдээлэл, тайлангийн портал. Цахим эх сурвалж, холбоос: <https://bi.csc.gov.mn/>

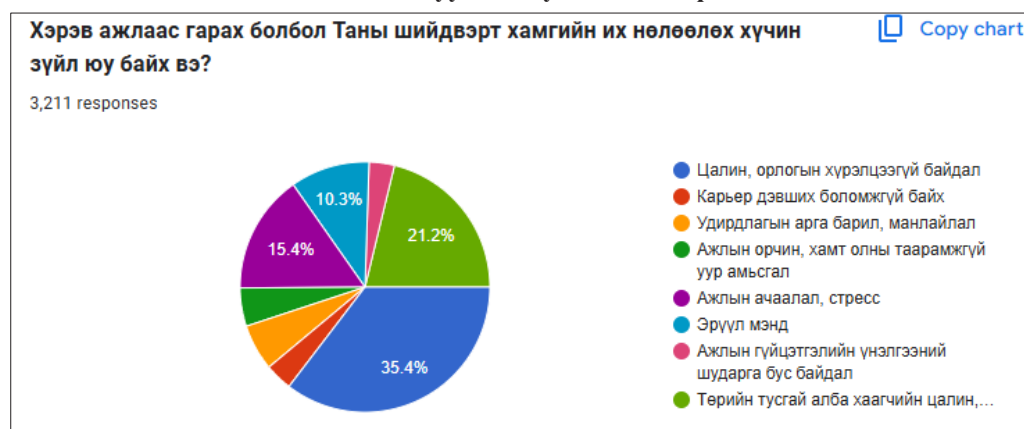
байгуулалтын өөрчлөлтийг удаа дараа хийж, удирдах ажилтныг ойр ойрхон өөрчлөх нь байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаа, цаашлаад алба хаагчдын тогтвортой ажиллахад эрсдэл үүсгэж байна.

Эдийн засгийн орчны нөлөөлөл. Монгол орны эдийн засаг дахь баялаг бүтээх, нийгмийн амьдралыг тэтгэх чадварын түвшин, өсөлт нь дэлхийн болон бүс нутгийн түвшнээс доогуур, ядуурал, баялгийн тэгш бус хуваарилалт нь гэмт хэрэг, зөрчил өсөх, цаашлаад нийгмийн зөрчил, сөргөлдөөнийг үүсгэх аюултай төдийгүй, энэ нь төрийн тусгай албан хаагчийн, тэр дундаа гэмт хэрэгтэй тэмцэх чиг үүрэгтэй цагдаагийн алба хаагчийн тогтвортой ажиллах хүсэл сонирхол, идэвхи буурах хандлагыг бий болгож байна. Төрийн тусгай чиг үүрэгтэй байгууллагуудын төсөвт албан хаагчийн нэг удаагийн тэтгэмж, шаардлагатай үйл ажиллагааны зардал, албан хаагчийн эмчилгээний зардал зэрэг нь хангалттай хэмжээгээр тусгагдахгүй байгаа нь албан хаагч нас барсан, албан үүргээ гүйцэтгэх явцдаа гэмтэх, зайлшгүй эмчлүүлэх шаардлагатай үед бодит тусалцаа олгох боломжгүй байна. Мөн цалин, орлого нь амьдралын энгийн хэрэгцээг хангахгүй байгаа нь албан хаагчийн тогтвортой ажиллахад сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

Цагдаа, хил хамгаалах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүхийн шинжилгээ, онцгой байдлын алба хаагчдаас “Хэрэв ажлаас гарвал Таны шийдвэрт хамгийн их нөлөөлөх хүчин зүйл юу байх вэ?” гэсэн асуулгаар авсан санал асуулгын судалгаанд 3211 алба хаагч хамрагдсанаас 1137 буюу 35.4 хувь нь “цалин, орлогын хүрэлцээгүй байдал” гэсэн хариултыг, 493 буюу нийт оролцогчдын 15.4 хувь нь “ажлын ачаалал, стресс” гэсэн хариултыг сонгосон нь байна¹.

Зураг 3.

Санал асуулгын судалгааны дүн



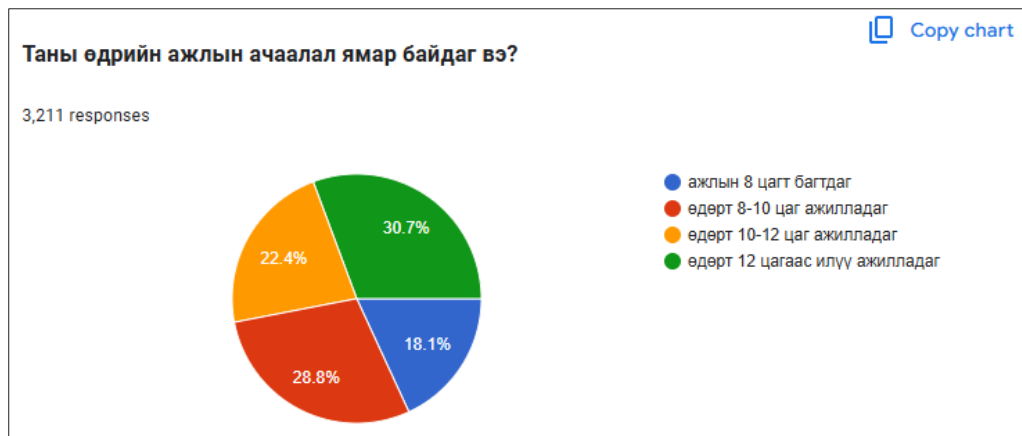
Энэ нь албан хаагч болон түүний ар гэрийн зүгээс төрийн тусгай албанд ажиллах хүсэл сонирхол, хандлагыг өөрчлөхөд хүргэх шалтгаан ч болж байна. Түүнчлэн алба хаагчдын 90 гаруй хувь нь цалин, орон сууцны зээлтэй, илүү цагаар ажилласан ажлын хөлс олгогддоггүй байгаа нь эдийн засгийн нөлөөнд автах, алба хаагчид авилгад өртөх эрсдэл өндөр болохыг харуулж байна. Энэ талаар “Таны өдрийн ажлын ачаалал ямар байдаг вэ?”

¹ “Төрийн тусгай чиг үүрэгтэй байгууллагын албан хаагчдын тогтвортой ажиллахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох судалгаа”-ны тайлан. – Уб., 2025

явуулсан санал асуулгаанд 3211 алба хаагч хамрагдсаны дөнгөж 582 нь буюу нийт санал асуулгад оролцогчдын 18.1 хувь нь “ажлын 8 цагтаа багтдаг” гэж хариулсан байна.

Зураг 3.

Санал асуулгын судалгааны дүн



Түүнчлэн нийт санал асуулгад оролцогчид “Хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг хангахад хамгийн түрүүнд юуг анхаарах вэ” гэсэн асуулгад дийлэнх нь “цалин хангамж, урамшуулалыг нэмэгдүүлэх, “нийгмийн баталгааг сайжруулах шаардлагатай” гэж хариулсан байна¹.

Нийгэм-соёлын орчны нөлөөлөл. Хүн амын соёлын түвшин, аливаа асуудалд хандах байр суурь, төлөвшил эрс өөрлөгдөж байгаа өнөөгийн нөхцөлд олон нийтийн зүгээс огт байгаа үнэлгээгээр төрийн албан хаагчийн харилцааны ур чадварыг бүрэн тодорхойлоход хэцүү болсон. Тухайлбал, өөрийн хүсэл, сонирхол, эрх ашиг хангагдаагүй эсвэл хүссэн байдлаар асуудал нь шийдвэрлэгдээгүй л бол төрийн албан хаагчийн нэр хүндийг гутаах, нэр хүндэд халдах, сошиалаар үзэл бодлоо түгээж, бусдаар хүлээн зөвшөөрүүлэх гэсэн хандлага бий болсон нь алба хаагчийн ажлын гүйцэтгэл, албандаа хандах итгэл үнэмшилд өөрчлөлт төрүүлээд зогсохгүй цаашлаад тогтвортой ажиллахад нь нөлөөлж байна. Нөгөө талаар төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн болон харилцааны жижиг алдаанаас ч олон нийтэд албаны нэр хүнд унах эрсдэл байна.

Нийгмийн өөрчлөлтөөс шалтгаалан алба хаагчдын санаа бодолд гарсан өөрчлөлт, хэрэглэгчийн үнэлгээний судалгаагаар цагдаагийн алба хаагчдын 46 хувь нь эрхэлсэн ажилдаа хандах сэтгэл ханамж дундуур, ажлын ачаалал, алба хаагчийн ажилласан хугацааны турш суримтлагдсан стресс, түүнээс үүдэлтэй зан авирын өөрчлөлт орох хандлага их байна².

Хууль эрх зүйн орчин. Төрийн тусгай байгууллагын хуулиар хүлээсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлт, түүнийг хэрэгжилт болон алба хаагчдийг сургах, мэргэжил, ур чадвараа дээшлүүлэх, алба хаагчдыг албан тушаал дэвшихэд мерит зарчмыг мөрдлөгө болгох эрх зүйн зохицуулалт тодорхойлогдсон. Гэвч төрийн албанд

¹ Мөн тэнд

² Цагдаагийн ажил, үйлчилгээний талаар хэрэглэгчийн үнэлгээний судалгааны тайлан. –УБ., 2021.

оршиж байгаа шударга бус томилгооны тогтолцооны гажуудлыг засах, шинэчлэлт хийх талаар ярьж, шүүмжилдэг ч үр дүнд хүрэхгүй байна. Түүгээр ч барахгүй энэ гажуудал төрийн тусгай албаны шат, шатны удирдах албан тушаалд дэвшүүлэх, томилоход ажиглагдаж байгаа нь төрийн албаны уламжлал, төлөвшил, мөн чанар, нэр хүндийг ч сулруулахад хүргэж байна.

Сүүлийн үед төрийн тусгай албан хаагчийн цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авах эрх, нэг удаагийн тэтгэмж олгох харилцааг зохицуулж байгаа “Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль¹”-д дараах өөрчлөлт орох тухай таамаг төдий буюу эрх зүйн зохицуулалтгүй цуу яриаг үндэслэн “эрх зүйн байдлаа доордоогүй байгаа үедээ тэтгэвэрт гарах” гэсэн хандлагаар алба хаагчид олноор тэтгэвэрт гарч байгаа нь хүний нөөцийн бодлого, төлөвлөлтийн хэвийн үйл ажиллагаанд болон мэргэшсэн албан хаагч тогтвортой ажиллах хүсэл сонирхолд сөргөөр нөлөөлөх хамгийн том эрсдэлийг бий болгож байна.

Хүснэгт 2.

Алба хаагчийн дунд явж байгаа тогтвортой ажиллахад нөлөөлж байгаа сөрөг мэдээлэл.

№	Эрх зүйн зохицуулалт	Хуульд орох өөрчлөлтийн талаархи алба хаагчийн дунд явж байгаа тогтвортой ажиллахад нөлөөлж байгаа сөрөг мэдээлэл
1	8 дугаар зүйл. Цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авах эрх. 1.Цэргийн алба хаагч нь дор дурдсан үндэслэлээр нас харгалзахгүйгээр цэргийн алба хаасны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй: 1/ 25-аас доошгүй жил алба хаасан эрэгтэй; 2/ 20-оос доошгүй жил алба хаасан эмэгтэй.	Энэ заалтыг тухайлбал цагдаагийн албанд 1 жил ажилласныг 1 сар 3 сараар, онцгой байдлын албанд 1 жил ажилласныг 1 жил 4 сараар ажилласнаар тооцож байгаа салбарын хуулийн зааснаар нэмэгдэлээ оруулаад эрэгтэй 25 жил, эмэгтэй 20 жил хүрч байвал тэтгэвэрт гарах эрхийн дагуу тэтгэвэртээ гарах бус биеэр эрэгтэй 25 жил, эмэгтэй 20 жил ажилласны дараа цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авах эрх үүснэ ² .
2	9 дүгээр зүйл. Цэргийн алба хаасны тэтгэврийн хэмжээ, нэмэгдэл 1.Цэргийн алба хаасны тэтгэврийг тэтгэвэр тогтоолгогчийн сарын дундаж цалин хөлсний 80 хувиар тогтооно.	- сарын дундаж цалин, хөлсний 80 хувиар бус, зөвхөн үндсэн цалингийн 80 хувиар тогтооно; - сарын дундаж цалин, хөлсний 80 хувиар бус 60 хувиар тогтооно.
3	19 дүгээр зүйл. Нэг удаагийн тэтгэмжийн хэмжээ 1.Цэргийн алба хаагч эрэгтэй 25-аас доошгүй, эмэгтэй 20-оос доошгүй жил алба хаагаад цэргийн алба хаасны тэтгэвэрт гарахад түүнд 36 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно.	- 36 сарын цалинтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно. - 18 сарын цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний тэтгэмжийг нэг удаа олгоно.

Энэ талаар 2025 оны 10 дугаар сард цагдаа, хил хамгаалах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, шүүхийн шинжилгээний болон онцгой байдлын алба хаагчдаас “Төрийн тусгай алба хаагчийн тэтгэвэр, нэг удаагийн тэтгэмж авах хувь, хэмжээг зохицуулж байгаа

¹ Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль.Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1994. №08.

² Одоогийн эрх зүйн зохицуулалтаар нэмэгдлээ тооцоод төрийн тусгай албанд 25 жил ажилласан, 38 нас хүрсэн эрэгтэй албан хаагч өөрөө хүсвэл цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авах эрхтэй.

хууль тогтоомжид өөрчлөлт орох цуу яриа Таны тогтвортой ажиллахад нөлөөлж байна уу” гэсэн асуулгаар цахим хэлбэрээр авсан санал асуулгын судалгаанд 3211 алба хаагч хамрагдсанаас 1383 буюу 43.1 хувь нь “тийм, заримдаа” гэсэн хариултыг, 1178 буюу 36.7 хувь нь “тийм, олон удаа” гэсэн хариултыг сонгосон нь нийт санал асуулгад оролцогчдын 79.8 хувийг эзэлж байна¹.

Зураг 4. Санал асуулгын судалгааны дүн



Эндээс дүгнэхэд ийм хэлбэрийн цуу яриа гарах эсвэл эрх зүйн зохицуулалтад өөрчлөлт орох нь төрийн тусгай алба хаагчийн тогтвортой ажиллахад сөргөөр нөлөөлөх хамгийн том эрсдэлийг үүсгэж байна.

Дүгнэлт

Мэргэшсэн байх зарчим нь төрийн албан хаагчийг мэдлэг, ур чадвар, туршлага, ёс зүйд тулгуурлан албан тушаалдаа шударга, бие даасан байдлаар ажиллах чадамжтай болгох зорилготой бөгөөд **тогтвортой байх зарчим** нь улс төрийн мөчлөгөөс хамааралгүй, ажлын байрны баталгааг хангах эрх зүйн хамгаалалт юм. **Төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байх зарчим** нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон Төрийн албаны тухай хуулиар баталгаажсан ч бодит хэрэгжилтийн түвшинд улс төрийн нөлөө, шударга бус томилгоо, хяналт-үнэлгээний сул тогтолцоо зэрэг шалтгаанаар бүрэн хэрэгжихгүй байна.

Гадаад орны туршлагаас (Сингапур, Солонгос, Швед) харахад төрийн албанд мерит зарчмыг тууштай баримтлах, улс төрөөс ангид байх, ил тод өрсөлдөөнт томилгоо, гүйцэтгэлд суурилсан урамшууллын тогтолцоо нь төрийн албаны үр ашиг, иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэгтэй болохыг харуулж байна.

¹ “Төрийн тусгай чиг үүрэгтэй байгууллагын албан хаагчдын тогтвортой ажиллахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох судалгаа”-ны тайлан. – УБ., 2025.

Монгол Улсад 2017 онд мерит зарчмыг хуульчилсан боловч хэрэгжилт хангалтгүй байгаа нь институцийн хариуцлагын сул байдал, улс төрийн нөлөөллөөс үүдэлтэй байна. Сонгуулийн дараах томилгоо, бүтэц өөрчлөлт нь төрийн албаны тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж байна.

Судалгааны дүнгээс үзэхэд төрийн тусгай байгууллагын алба хаагчдын тогтвортой ажиллахад **цалин, хангамж, эрүүл мэнд, нийгмийн баталгаа, хууль эрх зүйн тодорхой байдал** нь хамгийн чухал нөлөөтэй хүчин зүйл болж байна. Судалгаанд оролцогчдын 79.8% нь хуульд өөрчлөлт орох цуу яриа нь ажиллах тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж байгааг илэрхийлжээ. Мөн **нийгэм, эдийн засгийн орчны хүчин зүйл (ядуурал, амьжиргааны түвшин, ажлын ачаалал, стресс, социал орчны дарамт)-үүд** төрийн тусгай албан хаагчдын сэтгэл ханамж, тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлж байна.

Бодлогын түвшинд төрийн албаны тогтвортой, мэргэшсэн байх зарчмыг тууштай хангахын тулд:

- цалин, урамшууллын бодлогыг шинэчлэх;
- хүний нөөцийн ил тод, мерит зарчимд тулгуурласан томилгоог нэвтрүүлэх замаар улс төрийн оролцоог хязгаарлах;
- хууль, эрх зүйн орчныг тогтвортой байлгах;
- мэргэжлийн сургалт, ёс зүйн соёлыг төлөвшүүлэх шаардлагатай байна

Түүнчлэн төрийн албан хаагчдын ёс зүй, хариуцлагын үнэт зүйлийг соёлын түвшинд төлөвшүүлж, хариуцлагын тогтолцоог сайжруулан авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх хяналтын механизмыг бэхжүүлэх шаардлагатай.

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт.

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1992. №01.
2. Төрийн албаны тухай хууль. (*шинэчилсэн найруулга*). Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2008. №01.
3. Цэргийн алба хаагчийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 1994. №08.
4. “Алсын хараа-2050 Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. 2020. №25.
5. Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөл. Төрийн албаны мэдээлэл, тайлангийн портал. Цахим эх сурвалж, холбоос: <https://bi.csc.gov.mn/>
6. Төрийн албаны зөвлөл. *Монгол Улсын төрийн албанд мэрит зарчим хэрэгжсэн байдлын үнэлгээний тайлан*. – УБ., 2023.
7. “Төрийн тусгай чиг үүрэгтэй байгууллагын албан хаагчдын тогтвортой ажиллахад нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тодорхойлох судалгаа” цахим судалгааны тайлан. – УБ., 2025.
8. **Жонс, Дэвид Сет.** *Засаглал ба меритократ ёс: Сингапур дахь бодлого хэрэгжилтийн судалгаа. Олон улсын төрийн удирдлагын шинжлэх ухааны тойм*. боть 64, №01, 1998.
9. Korea’s civil service reform and open recruitment system. Retrieved from <https://e-ips.org>
10. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Public Integrity in Sweden: Strengthening the National Integrity System*. Paris: OECD Publishing.

ХОРИХ ЯЛ ЭДЛҮҮЛЭХ ДЭГЛЭМ, ЗЭРЭГЛЭЛИЙН ШИНЭЧЛЭЛТ

“Reform of the Prison Regime and Classification System”

Ч.Батболд.

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага, стратегийн тэнхимийн дэд профессор, доктор (Ph.D), дэд хурандаа chbatbold8@gmail.com

Batbold.Ch.

Associate Professor, Ph.D., Lieutenant Colonel, Department of Judicial Enforcement Management and Strategy, Management Academy, University of Internal Affairs. chbatbold8@gmail.com

Хураангуй. Эрх зүйн шинэчлэлийн хүрээнд боловсруулж буй Эрүүгийн болон зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хуульд тусгагдсан хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд хамаарах нийгмийн ажил, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлт аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээ, хорих ял эдлүүлэх дэглэм зэрэглэлийн шинэчлэл, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар төрөөс баримталж буй бодлого, салбар дундын зохицуулалтад дүн шинжилгээ хийж, тухайн хууль батлагдсанаар хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд гарах эерэг өөрчлөлтийн талаар зарим асуудлыг энэхүү илтгэлд тусгасан болно.

Түлхүүр үгс. Хорих ял, ял эдлүүлэх дэглэм, зэрэглэл, хоригдлын хөдөлмөр, нүүдлийн хорих анги.

Abstract. Within the framework of legal reform, this paper analyzes the provisions related to the execution of imprisonment sentences as reflected in the newly drafted *Law on the Execution of Criminal and Administrative Offence Judgments*. The study focuses on key aspects such as social work in correctional institutions, measures to ensure prisoners' employment and safety, the reform of prison regimes and classification systems, and state policies on inmates' labor participation. Furthermore, it examines the intersectoral coordination mechanisms governing these processes. The paper highlights several anticipated positive changes that the adoption of this law is expected to bring to the overall system of imprisonment execution.

Keywords: Imprisonment, Prison Regime, Classification, Prison Labor, Mobile Correctional Facility

Үндсэн хэсэг

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван есдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт: “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц...хууль зүйн...баталгааг бүрдүүлэх,...хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна” гэж заасны дагуу Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үндэслэл, журам, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын тогтолцоо, зохион байгуулалт, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын алба хаагчийн эрх зүйн байдалтай холбогдсон харилцааг зохицуулсан Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгыг 2017 оны 06 дугаар сарын 09-ний өдөр баталж мөн оны 07 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр үйлчилж ирсэн.

Монгол Улсын Их хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны 7.4.1-т “Салбарын эрх зүйн шинэтгэлийг нийгмийн хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн төгөлдөржүүлнэ”, 7.4.14-т “Үйлдвэрлэлийг өргөжүүлэх замаар хоригдлын ажлын байрыг нэмэгдүүлж, эдийн засгийн үр ашгийг сайжруулан, улсын төсвийн ачааллыг бууруулна”, 7.4.29-т “Хоригдогчдын хорих анги, байгууллагын дотоод үйлчилгээнд цахим картын системийг нэвтрүүлнэ”, 7.4.30-т “Хүний биеийн давхцахгүй өгөгдөл бүхий бүртгэл, танилтын системийг нэвтрүүлнэ” гэж тус тус тусгасан байна.

Түүнчлэн “Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”, “Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2024 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэл”, “Шинэ сэргэлтийн бодлого” зэрэг бодлогын баримт бичигт Монгол Улсын Засгийн газар хувийн эрх зүйн шинэтгэлийн бодлогыг хэрэгжүүлэх талаар зорилт, арга хэмжээг тусгажээ.

Дээрх урт хугацааны бодлогын баримт бичгүүдэд тулгуурлаад эрх зүйн шинэтгэлийг хэрэгжүүлж Эрүүгийн болон зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хуулийг шинэчлэн найруулах төсөлд хорих ял эдлүүлэх дэглэм, төрөл, хорих ангийн үйлдвэрлэл, хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, хорих анги, хоригдол, хоригдогчдын аюулгүй байдлыг хангах, чиглэлээр дараах зүйл, заалтууд шинээр тусгагдсан байна. Үүнд:

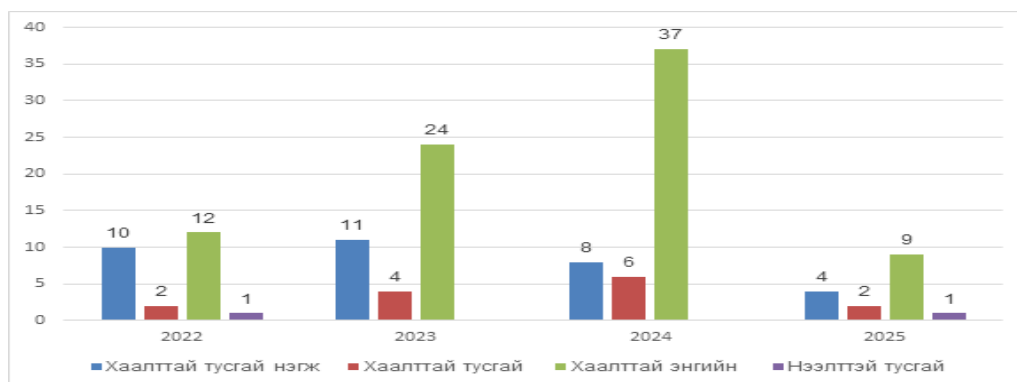
Нэг. Хорих ангийн дэглэм, зэрэглэл

Шинэчлэн найруулж буй хуулийн төслийн 198.1, 199.1 дэх хэсэгт нээлттэй, хаалттай дэглэмийн хорих ангиуд нь энгийн болон тусгай зэрэглэлтэй байсныг өөрчлөн найруулж, нээлттэй дэглэмийн хорих ангийн зэрэглэлийг хасаж, хаалттай дэглэмийн хорих ангийг хаалттай-энгийн, хаалттай-онцгой, хаалттай-тусгай гэсэн төрөл болгохоор нэр томьёонд шинээр өөрчлөлт оруулсан.

Өнөөгийн хүчин төгөлдөр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн¹ 228 дугаар зүйлийн 228.2.1 дэх заалт /хорих ангийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих эрх бүхий байгууллагын болон хорих ангийн алба хаагчийн тавьсан хууль ёсны шаардлагыг биелүүлээгүй, эсэргүүцсэн, доромжилсон, эсхүл хорих ангийн алба хаагч, түүний гэр бүлийн гишүүнд хүч хэрэглэхээр заналхийлсэн, айлган сүрдүүлсэн/, 228.2.4 дэх заалт /бусад хоригдолд хүч хэрэглэсэн, нэр төрийг нь гутаан доромжилсон, заналхийлсэн;/-д заасныг зөрчсөн тул дэглэм, зэрэглэлийг хүндрүүлсэн байна. Тухайлбал, 2022 онд 25, 2023 онд 39, 2024 онд 81, 2025 оны эхний хагас жилийн байдлаар байдлаар 16 хоригдол, нийт 131 хоригдлын дэглэм, зэрэглэлийг хүндрүүлсэн байна².

¹ Төрийн мэдээлэл. №24. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (шинэчилсэн найруулга). Уб., 2017.

² ШШГЕГ. Хорих ял эдлүүлэх албаны үйл ажиллагааны тайлан. Уб., 2022-2025.



Зураг 1. Дэглэм, зэрэглэл хүндрүүлснийг сүүлийн 4 жилээр харьцуулалт

Эрүүгийн болон зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хуулийн төслийн 200.4 дэх хэсэгт хаалттай хорих ангийн тусгай төрөлд ял эдэлж байгаа хоригдол 180 хоногт 2 удаа гэснийг 90 хоногт 1 удаа түр уулзалт хийх гэж, мөн 90 хоногт нэг удаа утсаар ярих боломжийг бүрдүүлсэн, 202.4 дахь хэсэгт хаалттай дэглэмд ял эдлүүлэхээр шийтгүүлсэн эмэгтэй хоригдол 45 хоногт гэснийг 30 хоногт нэг удаа түр уулзалт хийхээр, 60 хоногт гэснийг 30 хоногт нэг удаа утсаар ярьж болно гэж, 224.3 дахь хэсэгт хоригдол ажилласан хугацааны нийлбэр нь 160 цаг байсныг 100 цагаас доошгүй гэж, 224.4 дэх хэсэгт Сургалт-хүмүүжлийн тусгай байгууллагад ял эдэлж буй өсвөр насны хоригдолд нийгэмшүүлэх, сэтгэл зүйн хөтөлбөрт хамрагдсан цаг, ерөнхий боловсролын сургалтад хамрагдсан цагийг харгалзан энэ хуулийн 224.1, 224.3-д нийцүүлэн шагналын хоног олгоно. гэх заалтыг тус тус нэмж эрх зүйн байдлыг нь дээрдүүлэх заалтуудыг тусгаж өгсөн.

Түүнчлэн 227.5 дахь хэсэгт Хоригдолд сахилгын шийтгэл ногдуулсан өдрөөс хойш 1 жилийн дотор дахин зөрчил гаргаагүй бол түүнийг сахилгын шийтгэлгүйд тооцно. 228.4.Энэ хуулийн 228.2-т заасан зөрчил гаргасан хоригдол эрүүл мэндийн шалтгаанаар сахилгын байранд хорих боломжгүй тухай эмчийн магадалгааг үндэслэн өөр төрлийн сахилгын шийтгэлийг оногдуулж болно гэх заалтуудыг шинээр тусгажээ.

Хорих ял эдлүүлэх дэглэм, зэрэглэлд өөрчлөлт оруулснаар алба хаагчдын ажлын ачаалал багасах, хоригдлын эргэлт, уулзалт, утсаар ярих, цахим уулзалт хийх, хоригдлын эрхийг хангах боломж нөхцөлийг ялгамжтай байдлаар нэмэгдүүлснээр тэдний эрх зүйн байдал дээрдэх, хоригдол бүрийг ажлын байраар бүрэн хангах, иргэн, хуулийн этгээдэд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хоригдлын эрхийг хангах ач холбогдолтой юм.

Хоёр. Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх хүрээнд

Эрүүгийн болон зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хуулийн төслийн 197.3 дахь хэсэгт “...хорих байгууллагын үйлдвэрлэлийг бүс нутгийн онцлогоос шалтгаалан бүсчилсэн хэлбэрээр зохион байгуулж болно...”, 197.4 дахь хэсэгт “...улс орны бүтээн байгуулалт, бүсчилсэн хөгжилд хоригдлыг ажиллуулах зорилгоор хорих ангийг нүүдлийн хэлбэрээр зохион байгуулж болно...¹”; гэж шинээр тусгагдсан.

¹ www.D-parliament.mn

Хоригдлын хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх чиглэлээр Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 199.6 дахь хэсэгт “...хаалттай хорих ангид ял эдэлж байгаа хоригдлыг зөвхөн хорих байгууллагын үйлдвэрлэлд хөдөлмөрлүүлнэ...” гэх заалтыг хасаж, шинэчлэн боловсруулж байгаа Эрүүгийн болон зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хуулийн төслийн 214.6 дахь хэсэгт “...нээлттэй, **хаалттай хорих ангийн энгийн, онцгой төрөлд ял эдэлж байгаа хоригдлыг хорих байгууллага өөрийн болон өөрийн хувь нийлүүлсэн, хамтарсан хуулийн этгээдэд, эсхүл бусад хуулийн этгээдтэй гэрээ байгуулан зохих хяналттайгаар хөдөлмөрлүүлж болно...**” гэж тус тус шинээр нэмэлт өөрчлөлт оруулсан.

Засгийн газрын 2024-2028 онд хэрэгжүүлэх 14 мега төслүүдэд хоригдлын хөдөлмөрийг татан оролцуулах нь төсөл амжилттай хэрэгжих нэг нөхцөл болохоос гадна хоригдолд улс орны бүтээн байгуулалтад оролцож байгаа гэдгээрээ бахархах, улмаар нийгэмших үйл хэрэгт хувь нэмэр оруулах боломж бүрдэнэ.

д/д	Мега төсөл	Хоригдлын хөдөлмөрийн оролцоо
1.	“Гашуунсухайт-Ганцмод”, “Ханги-Мандал”, “Шивээхүрэн-Сэхээ” хилийн боомтуудын хил дамнасан холболтын төмөр зам, ачаа тээврийн шилжүүлэн ачих терминал	Туслан гүйцэтгэгч
2.	Тавантолгойн 450 МВт-ын дулааны цахилгаан станц	
3.	Эрдэнэбүрэнгийн 90 МВт-ын усан цахилгаан станц	
4.	Эгийн голын 310 МВт-ын усан цахилгаан станц	
5.	Сэргээгдэх эрчим хүч ба тархмал эх үүсвэр	
6.	Хэрлэн-Тооно, Орхон-Онги ус дамжуулах шугам	
7.	Эрэнцав-Чойбалсан-Баруун Урт-Бичигт чиглэлийн босоо тэнхлэгийн авто зам	
8.	Монгол, Францын хамтарсан уран, атомын цахилгаан станц	
9.	Нүүрс-хими, Кокс-химийн цогцолбор	
10.	Зэс боловсруулах цогцолбор	
11.	Гангийн үйлдвэр	
12.	Газрын тос боловсруулах цогцолбор	
13.	Оюу толгой төсөлд түшиглэсэн алт цэвэршүүлэх үйлдвэр	
14.	Үндэсний хиймэл дагуулын төсөл	

Хүснэгт 1. Мега төсөлд оролцох хоригдлын оролцоо.

Дээрх мега төслийн бүтээн байгуулалтын ажилд хоригдлыг туслан гүйцэтгэгчээр оролцуулах хүрээнд 2025 оны эхний улирлын байдлаар нийт ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжтой хоригдлын судалгааг гарган үзэхэд дунджаар Хангайн бүсэд 400, Баруун бүсэд 200, Хойд бүсэд 300, Төвийн бүсэд 850, Зүүн бүсэд 300, Говийн бүсэд 250, Улаанбаатарын бүсэд 1000 буюу нийт 3300 гаруй хоригдол хөдөлмөрлөх боломжтой байна¹. Хоригдлыг хөдөлмөр эрхлүүлэх зорилгоор хорих ангийн байршлаас гаргахад өсвөр насны хоригдол, бүх насаар хорих ял шийтгэгдсэн хоригдол, халдварт, хүнд өвчтэй хоригдол, эмэгтэй хоригдлыг гаргахгүйгээр зохицуулах ба бусад хоригдлын тухайд өөрийн хүсэл сонирхлыг зайлшгүй харгалзан үзнэ.

Нүүдлийн хорих анги буюу ажиллах хүчний хэрэгцээнээс хамаарч 100-200 орчим хоригдлыг тухайн байршилд хөдөлмөрлүүлэх, ял эдлүүлэх нөхцөл, журмыг холбогдох

¹ ШШГЕГ. Хорих ял эдлүүлэх албаны судалгаа. Уб., 2025.

хууль тогтоомжийн дагуу байлгах орчин нөхцөлийг бүрдүүлсэн зөөвөрлөн, угсрах боломжтой байгууламжийг бий болгох шаардлага байна. Энэхүү байгууламжид алба хаагч, хоригдлын байр, хоолны заал, эргэлт уулзалт, ариун цэврийн хэсэг зэрэг хүний хэрэгцээг бүрэн хангасан байна.

Өнөөдрийн байдлаар 4500 гаруй хоригдол ял эдэлж байгаагаас хорих ангийн өөрийн үйлдвэрлэлт 770 орчим хоригдол, аж ахуйн үйлчилгээнд 480 орчим хоригдол, аж ахуй нэгжид гэрээгээр 100-130 орчим, нийт 1350 гаруй хоригдлыг буюу нийт хоригдлын 30 орчим хувийг хөдөлмөрт хамруулж байна¹.

Хоригдлыг бүсчилсэн хөгжил, ногоон хөгжил, мега төслүүдэд ажиллуулснаар 2000 гаруй хоригдол тогтвортой ажлын байр, цалин хөлстэй болсноор гэмт хэргийн улмаар учирсан гэм хорын хохирлын төлөлт 50 орчим хувиар нэмэгдэнэ гэж үзлээ.

Одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийг шинэчлэн найруулах ажлын хүрээнд Хорих ял эдлүүлэх чиглэлээр **80** заалт шинээр нэмж, **59** заалтыг өөрчлөн найруулж, **89** заалтыг тус тус хасаж зөвтгөсөн байна.

Дүгнэлт

1. Хорих ял эдлүүлэх дэглэм, зэрэглэлд өөрчлөлт оруулснаар хоригдол бүрийг ажлын байраар бүрэн хангах, иргэн, хуулийн этгээдэд учруулсан хохирлыг нөхөн төлүүлэх, хоригдлын эрхийг хангах ач холбогдолтой байна.

2. Хаалттай онцгой төрлөөс бусад төрөл дэглэмд ял эдэлж байгаа хоригдлыг байнгын ажлын байраар хангаж, хөдөлмөрт хамруулснаар даарах эерэг үзүүлэлт гарахаар байна. Үүнд:

- Улс орны бүтээн байгуулалт, ногоон хөгжил, байгаль хамгаалах үйлсэд хоригдлын гүйцэтгэх үүрэг нэмэгдэнэ;

- хоригдол нэрийн дансандаа хуримтлалтай болох, түүгээрээ ар гэр, үр хүүхдээ тэжээн тэтгэх чадвартай болно;

- хорих ял эдлүүлэх ажиллагаанд төрөөс зарцуулж буй зарим зардал буурч, улсын төсөвт учирч буй дарамтыг багасгана;

- хорих ял эдлээд суллагдсаны дараа тухайн ажлын байрандаа ажиллах, орлого олох боломж бүрдсэнээрээ дахин гэмт хэрэг үйлдэх явдал буурна гэж үзлээ.

Ашигласан эх сурвалж

1. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль (2017)
2. “Алсын хараа 2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн баримт бичиг. (УИХ-ын тогтоол №52, 2020)
3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хорих ял эдлүүлэх албаны үйл ажиллагааны тайлан 2022
4. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хорих ял эдлүүлэх албаны үйл ажиллагааны тайлан 2023
5. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хорих ял эдлүүлэх албаны үйл ажиллагааны тайлан 2024
6. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хорих ял эдлүүлэх албаны үйл ажиллагааны тайлан 2025

¹ ШШГЕГ. Хорих ял эдлүүлэх албаны үйл ажиллагааны тайлан. Уб., 2025.

7. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газрын Хорих ял эдлүүлэх албаны судалгаа 2025

8. www.parliament.mn “Эрүүгийн болон зөрчлийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны тухай хуулийн төсөл”

ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГА, ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЧАДАВХИЙГ БЭХЖҮҮЛЭХ

Ц.Нямцэцэг

Нийгмийн ухааны тэнхимийн багш, дэслэгч

Summary: It can be seen from the practical experience of foreign and domestic universities that have the same function that the joint activities of high schools affiliated with and connected to universities play a special role in preparing future personnel to maintain order and law in the society of the digital era of development. The lyceums and secondary schools under this sector can provide fundamental support in ensuring the guaranteed human resources and skilled personnel for the state special service employees

In the same way that universities establish lyceums in order to improve the quality of education and prepare competent personnel, the knowledge, psychological preparation, and ability to bear the workload of the students who will enroll in the training of special employees with comprehensive capabilities that meet the quality of education and the needs and requirements of the customer are diversified into high schools. It is a characteristic of law enforcement education that it is provided in stages from secondary school. In the process of social development, high schools that implement the learning environment step by step will play an important role in training and preparing the generation of special officers who have formed their own characteristics.

Хураангуй: Хөгжил дэвшлийн дижитал эрин үеийн нийгэмд хэв журам, хууль сахиулах ирээдүйн боловсон хүчнийг бэлтгэхэд түүний харьяа болон залгамж холбоотой ахлах сургууль их сургуулийн хамтын үйл ажиллагаа онцгой үүрэгтэй гүйцэтгэдэгийг гадаад, дотоодын ижил чиг үүрэгтэй их, дээд сургуулийн практик туршлагаас харж болно. Төрийн тусгай албан хаагчдын баталгаат хүний нөөц, чадварлаг алба хаагчийг бүрдүүлэхэд тус салбарын харьяа лицей болон дунд сургуулиуд суурь дэмжлэг үзүүлэх боломжтой.

Их дээд сургуулиуд сургалтын чанарыг дээшлүүлэх, чадварлаг боловсон хүчнийг бэлтгэх зорилгоор дэргэдээ лицей сургуулийг байгуулан ажилладагтай адил, сургалтын чанар, захиалагчийн хэрэгцээ, шаардлагыг хангасан цогц чадамжтай тусгай албан хаагчийг бэлтгэхэд элсэн суралцах суралцагчийн мэдлэг, сэтгэл зүйн бэлтгэл, ачаалал даах чадвар зэргийг ахлах сургууль болон төрөлжсөн дунд сургуулиас үе шаттайгаар олгодог нь хууль сахиулах боловсролын онцлог юм.

Нийгмийн хөгжлийн явцад өөр өөрийн онцлогийг бүрдүүлсэн үе үеийн тусгай алба хаагчийг сургаж, бэлтгэхэд сургалтын орчинг шат дараатайгаар хэрэгжүүлдэг ахлах сургуулиуд чухал үүрэгтэй байх болно.

ОРШИЛ. Илтгэл нь оршил \түлхүүр үг, судалгааны зорилго, зорилт, сэдвийн үндэслэл, судалгааны арга зүй, судалгааны ач холбогдол, шинэлэг тал, дэвшүүлж буй таамаглал, \ Үндсэн хэсэг \ Онолын ойлголт, судалгааны хэсэг, туршиж хэрэгжүүлсэн байдал, судалгааны үр дүн, \ Төгсгөл хэсэг \ Судалгааны ерөнхий дүгнэлт, ном зүй, хавсралт\ гэсэн үндсэн 3 хэсгээс бүрдэнэ.

ЗОРИЛГО: Төрийн албаны хүний нөөцийн онолын ойлголт, тусгай албан хаагчдын хүний нөөцийн тулгамдсан асуудлыг судлан, мэргэшсэн чадварлаг алба хаагч бэлтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх боломжийг судлах

ЗОРИЛТ

1. Төрийн тусгай албан хаагчдын хүний нөөцийн талаарх онолын ойлголт
2. Төрийн тусгай албан хаагчдын хүний нөөцөд тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлох
3. Мэргэшсэн тусгай албан хаагчдын хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд ахлах сургуулийн оролцоо, дэмжлэг

СЭДВИЙН ҮНДЭСЛЭЛ: Улс орныг батлан хамгаалах, нийгэмд хэв журмыг бий болгоход хууль сахиулах салбарын боловсон хүчний мэдлэг, чадвар, түүнийг зохицуулж дэмжих төрийн бодлого чухал байдаг. Энэ бүхнийг бүтээгчид бол үеийн түүхэнд алдар нэрээ мөнхөлсөн баатрууд, хэв журмыг сахиулагчид билээ. Үр хойчдоо үлгэр жишээ болсон тэдний үйл хэргийг үргэлжлүүлэх офицерийг мэргэжлийн дагуу бэлтгэж эхэлснээс хойш 91 жилийн түүхтэй золгож байна. Бид өмнөх үеийн туршлагыг шинэ үеийн ололт амжилтаар бататган, ирээдүйд өрсөлдөх чадвартай боловсон хүчнийг бэлтгэхэд залгамж холбоонд түшиглэсэн хууль сахиулах боловсрол юм.



Дэлхийд цэрэг, арми тусгай хүчний чадавхиараа өндөр их гүрнүүдийн тус салбарын боловсролын байгууллагууд дунд болон ахлах сургуулиас нь ирээдүйн офицерийг бэлтгэдэг сургалтын систем цөөнгүй бий. Манай улсын хувьд хууль сахиулах, тусгай хүчнийг бэлтгэх сургалтын тогтолцоог жилээс жилд баяжуулан сайжруулсаар байна. Монгол улсын Дээд боловсролын тухай хуулийн 7.3.-д “Их сургууль нь харьяалалдаа коллеж, технологийн коллеж, политехник коллеж, мэргэжлийн боловсролын сургууль, судалгааны лаборатори, төв, хүрээлэн, ахлах сургууль, дадлагын баазтай байж болно.”¹ хэмээн заасан нь ирээдүйд тухайн сургуулийг төгсөх мэдлэг, чадвар өндөртэй, боловсон хүчнийг үе шаттайгаар бэлтгэх зорилгыг хангахад дэмжлэг болдог байна. Тиймээс бид энэхүү илтгэлдээ хууль сахиулах тусгай чиг үүрэг бүхий салбарын суурь нэгж болсон ахлах сургуулиудын үйл ажиллагааг судлан, чадварлаг хүний нөөцийг бэлтгэхэд лицей ахлах, дунд сургуулийн үйл ажиллагаа, төгсөгчидийн чадвар нөлөөлөх боломжийг судлах зорилго дэвшүүллээ.

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ: Судалгааг хийхдээ шинжлэх ухааны ерөнхий ба тусгай аргуудаас ажиглалт, харьцуулалт, анализ, сентиз, түүврийн арга, анкетын арга зэргийг ашигласан.

СУДАЛГААНЫ АЧ ХОЛБОГДОЛ, ШИНЭЛЭГ ТАЛ: Энэхүү илтгэл нь төрийн тусгай албан хаагчийн хүний нөөцийн тулгамдсан асуудал түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл болон

¹ Дээд боловсролын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 3

цэрэг, цагдаагийн үйл ажиллагааг зохих түвшинд олгодог гадаад болон монголын зарим сургуулиудын сургалтын үйл ажиллагааг харьцуулан судалсанаараа шинэлэг юм.

ДЭВШҮҮЛЖ БУЙ ТААМАГЛАЛ:

- Хууль сахиулах тусгай дунд болон ахлах сургууль нь ирээдүйн тусгай албаны боловсон хүчний мэдлэг, чадвар, сэтгэл зүйг бэлтгэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэх боломжтой.
- Тусгай албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадварт хувь хүний сонголт чухал нөлөөтэй.

1. ҮНДСЭН ХЭСЭГ ТӨРИЙН АЛБАНЫ ХҮНИЙ НӨӨЦ, УДИРДЛАГЫН ОНОЛ, ТҮҮНИЙ ОНЦЛОГ

Хүн бол аливаа баялгийг бүтээгч үндсэн нөөц юм. Хүний оролцоогүй аливааг үйлдвэрлэх, үйлчилгээг хүргэх ямар ч боломжгүй. Хүний нөөцийн талаар олон тодорхойлолт, ухагдахуунууд байдаг ба “Хүний нөөц бол бусад нөөцүүдтэй харьцуулахад шавхагдашгүй баялаг гэж тодорхойлжээ.¹ Энэ тодорхойлолт нь хүн оюун ухаанаа дайчилж чадвал ямар их нөөц боломж байдгийг онцлон тэмдэглэжээ.

Хүний нөөц нь ирээдүйд байгууллага, нийгмийн хөгжилд ганцаараа эсвэл багаараа өрсөлдөх давуу тал, үнэ цэнийг бий болгох өөрөө хөгжиж боловсрогуй болгох чадвартай биет бус, баялаг хөрөнгө юм.² Энэхүү хөрөнгийг түүхэн хөгжлийн явцад хүн капитал, боловсон хүчний нөөц хэмээн сининиум утгатай үгээр хэрэглэж ирсэн ба хүний нөөцийг урт хугацааны туршид ашиг авчрах өвөрмөц шинж чанар болох хүмүүсийн мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, авьяас, чадвар эрүүл мэнд, зөв хандлага үнэт зүйл орно. Хүний нөөцийн мөн чанар нь шавхагдашгүй, байнга хөгждөг тогтолцоотой тул хөгжихийн хэрээр сэтгэдэг, сэтгэхийн хирээр бүтээдэг тасралтгүй үйл явц. Хүний нөөц нь хэр чадварлаг, мэргэшсэн байна төдий чинээ улс орны хууль тогтоомж бодлого боловсруулах, түүний хэрэгжилтийг хангах процесс ахицтай байна гэсэн үг.

Төрийн хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий төрийн тусгай албан хаагч цаг үеийн нөхцөл шаардлагыг мэдэрч, зөв шийдвэр гаргах чадварыг эзэмшихийн тулд судлаач Жан Пиажегийн танин мэдэхүйн онолын хийсвэр сэтгэлгээ, асуудал шийдвэрлэх, таамаглал дэвшүүлэх онцлогтой үе шат болох 13 наснаас дээш мэргэжлийн чиглэлийг тодорхойлох сургуулиудад суралцах нь чухал ач холбогдолтой.

Төрийн алба, хүний нөөцийн удирдлагын зорилго

Төрийн алба нь төрийн алба нь төрийн зорилт, чиг үүргийг хууль тогтоомжийн хүрээнд хэрэгжүүлэх, төрийн бодлого боловсруулах, төрөөс зайлшгүй үзүүлэх шаардлагатай үйлчилгээг нийтэд хүргэх ажиллагаа, бүтэц, зохион байгуулалт үйл ажиллагаа, зохион байгуулалт юм. Ихэнхи улс оронд төрийн албыг нийтлэг байдлаар 4 түвшинд зохион байгуулдаг.

¹ Н.Бурмаа “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага”. УБ.,2022 он

² Н.Бурмаа “Менежментийн шинжлэх ухааны нэр томъёоны тайлбар толь”. УБ., 2020, х.167

- Төрийн улс төрийн алба:Хуулиар тогтоосон болзол, журам шалгуурын дагуу сонгогддог, мөн сонгуулийн үр дүнд томилолтын журмаар ажиллах, тэдгээрийн бүрэн эрхийн хугацаанд ажиллах албан хаагчид;

- Төрийн захиргааны алба:Төрийн бодлого боловсруулахад мэргэшлийн зөвлөгөө өгөх, уг бодлогыг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн захиргааны удирдлагаар хангах, зохион байгуулах чиг үүрэг бүхий албан тушаалтнууд;

- **Төрийн тусгай алба: Үндэсний болон хүн амын аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн хэв журам болон хууль дээдлэх үндсэн зарчмыг сахиулахтай холбоотой төрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлэгчид;**

- Төрийн үйлчилгээний алба: Төрийн үйлчилгээг адил тэгш, чанартай, хүртээмжтэй хүргэх чиг үүрэг бүхий алба гэж ангилдаг ба үүнээс төрийн тусгай болон захиргааны албыг төрийн жинхэнэ албанд тооцогддог.

Төрийн жинхэнэ албан хаагч нь улс орон ард иргэдийнхээ өмнө тангараг өргөж, хуулинд заагдсан тодорхой зүйл заалт, зарчмын дагуу төрийн албаны нэр төрийг эрхэмлэн ажилладаг. Монгол улсын төрийн албаны тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд:

- 7.1.1.ард түмэнд үйлчлэх;
- 7.1.2.мэргэшсэн, тогтвортой байх;
- 7.1.3.улс төрийн албан хаагчаас бусад төрийн албан хаагч улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх;
- 7.1.4.Монгол Улсын иргэн төрийн алба хаах адил тэгш боломжоор хангагдах;
- 7.1.5.төрийн жинхэнэ албан тушаалд иргэнийг томилохдоо гагцхүү чадахуйн зарчмыг баримтлах;
- 7.1.6.ил тод байх;
- 7.1.7.ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх;
- 7.1.8.захирах, захирагдах ёсыг баримтлах¹ гэсэн зарчмууд юм. Эдгээр зарчмуудыг баримталж төрийн үйлчилгээг явуулах нь улс орны аюулгүй, дэг журамтай, шударгаар хөгжин дэвшиж, хөгжүүлэх үндсэн нөхцлийг бүрдүүлэх юм.

Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын зорилго хэрхэн биелүүлэгдсэнээс төрийн үйлчилгээний чанар, үйл ажиллагааны үр дүн сайжирдаг. Иймд төр нийгмийн сайн сайхан, иргэдийн сэтгэл ханамжтай байдлыг хангах зорилгоор нийгмийн асуудлуудыг шийдвэрлэх бодлого боловсруулж хэрэгжүүлэхдээ хүний нөөцийн оновчтой бодлогыг ашигладаг.

Төрийн албан хаагчид олон нийтэд үйлчлэх, засгийн газрын зорилгыг биелүүлэх хүрээнд эрхэм зорилго, үнэт зүйлсийн төлөө тууштай байх, ажлын үүрэг хариуцлагыг ойлгож, тэднээс хүлээгдэж буй зүйлийг биелүүлэхийн төлөө сургалт, хөгжлийн хэрэгцээгээ тодорхойлох, төрийн албаны дүрэм, журмыг дагаж мөрдөх шаардлагатай болдог².

Дэлхийн аль ч улсын төрийн албанд мэргэшсэн, тогтвортой ард, иргэдийнхээ төлөө тууштай ажиллах хүний нөөцийн баталгаатай, түүнийг дэмжсэн стратегийн бодлоготой, чадварлаг сургалтын байгууллагатай байх нь тухайн орны хөгжил дэвшлийн үндсэн хөшүүрэг болдог байна.

¹ Монгол улсын төрийн албан тухай хуулийн 7 дугаар зүйл

² Н.Бурмаа “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага”. УБ.,2022. х-22

Монгол улсад 2024 оны 06 дугаар сарын 30-ны байдлаар төрийн албанд 229621 хүн ажиллаж байгаа нь нийт хүн амын 6.8, нийт ажиллах хүчний 17.9 хувийг эзэлж байна.¹ Манай улсад 2020 онд нийт 45,453 төрийн тусгай албан хаагч байсан бол 2021 онд 45,899 болж 436-аар өсжээ. Энэ нь манай улсын нийт төрийн албан хаагчийн 22 хувийг эзэлж байгаа ба 33918 буюу 73,9 хувь нь эрэгтэй, 26,1 хувь буюу 11,981 эмэгтэй алба хаагч байна. Үүнээс 2 хувь буюу 4889 нь удирдах албан тушаал, 14 хувь буюу 30067 нь гүйцэтгэх албан тушаал, 5 хувь буюу 10943 нь туслах албан тушаалд үүрэг гүйцэтгэж байна. Насны ангиллаар авч үзвэл 21 хүртэл насны 150, 21-25 хүртэл насны 8126, 26-30 насны 10116, 31-35 насны 10431, 36-40 насны 6300, 41-45 насны 6006, 46-50 насны 2064, 51-55 насны 1892, 56-60 насны 708, 61-ээс дээш насны хүн 106 байна. Төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллага Монгол Улс даяар нийт 139 байгаа ба үүний 32 байгууллага нь Улаанбаатар хотод үйл ажиллагаа явуулж байна.²

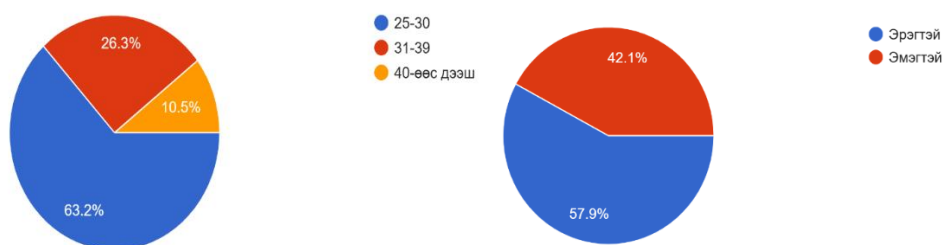
Төрийн албанд ажиллаж буй албан хаагчдын мэдлэг ур чадвар, ёс зүйн хариуцлага, нийгмийн баталгаа нь улсын аюулгүй байдал, тогтвортой хөгжлийн баталгаа болж байдаг тул тэдний тасралтгүй хөгжлийг хангах хэрэгцээ шаардлага нэмэгдсээр байна.

2. СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ-ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБАН ХААГЧДЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН ТУЛГАМДСАН АСУУДЛЫГ ТОДРУУЛАХ

Дэлхий нийтээр дижитал эрин зуунтай хөл нийлүүлэн уралдаж буй өнөө цаг үед улсын байнгын тогтвортой, аюулгүй оршин тогтнох үндэс болсон төрийн хуулийг сахин биелүүлж, гүйцэтгэх чиг үүрэгтэй тангараг өргөсөн алба хаагчдын хүний нөөцийн асуудал цаг үеийн хэрэгцээт судалгааны нэг болж байна.

Бид судалгааны төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагын онол болон түүний зорилго, төрийн албаны зарчим, төрийн албан хаагчдын баримтлах зарчмын онолын үндэслэлд тулгуурлан хүний нөөцийн тулгамдсан асуудал, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодруулахыг зорьлоо. Судалгааг монгол улсын төрийн тусгай албанд ажиллаж буй 255 алба хаагчаас авсан бөгөөд асуулгын аргаар авч, боловсруулсан болно.

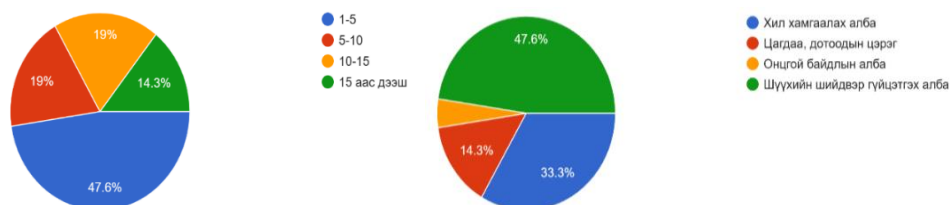
Судалгаанд оролцогдын нас, хүйсийг зурагт үзүүлэв.



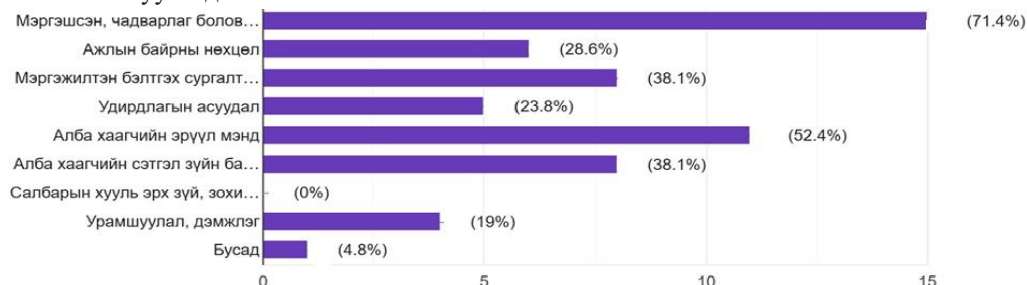
Таны төрийн тусгай албанд ажилласан жил ба ажлын салбаруудыг зургаар илэрхийлбэл дараах байдлаар харагдана.

¹ Үндэсний статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан

² "Төрийн тусгай алба хаагчдын хөдөлмөрлөх эрхийн төлөв байдлын хэрэгжилт" судалгааны тайлан. УБ., 2022 он



Судалгаанд оролцогчдын 47.6 хувь нь 1-5 жил, 14-19 хувь нь 5-15 жил ажилласан байна. **Асуулт-1.** Танай салбарын хүний нөөцийн чиглэлээр тулгамдаж буй ямар асуудлууд байна вэ? гэсэн асуултад:



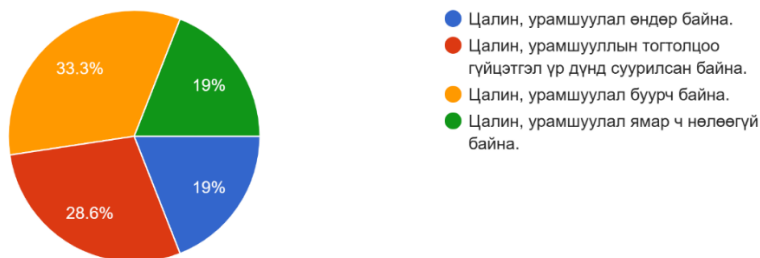
Хүснэгтээс харахад тулгамдаж буй асуудлуудын хамгийн өндөр хувь эзэлж байгаа нь мэргэшсэн, чадварлаг алба хаагч, тэдний эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн асуудал байна.

Асуулт-2. Хүний нөөцийн тулгамдсан асуудалд ямар хүчин зүйл нөлөөлж байна вэ? гэсэн асуултад дараах байдлаар хариулжээ.



Хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдын 28.6 хувь нь цалин хөлс урамшуулал, 33.3 хувь нь ажлын ачаалал гэж хариулсанаас үзэхэд ажлын тэнцвэргүй хуваарилалт, үнэлгээний шударга байдалд анхаарах шаардлага байгааг харуулж байна.

Асуулт-3 Тусгай албан хаагчдын тулгамдсан асуудалд цалин, урамшууллын тогтолцоо хэрхэн нөлөөлж байна вэ? гэсэн асуултад 33.3 хувь нь цалин урамшуулал буурч байгаа, 28.6 хувь нь цалин, урамшуулал үр дүндээ суурилсан байна, 19 хувь нь цалин урамшуулал бол хүний нөөцийн тулгамдсан асуудалд нөлөөлөхгүй гэж үзсэн байна.



Асуулт-4. Тусгай албан хаагчдын тулгамдсан асуудалд хүний нөөцийг бэлтгэх сургалтын байгууллагын тогтоцоо, сургалтын үр дүн хэрхэн нөлөөлж байна вэ? гэсэн асуултад 23 хувь сургалт хэвийн ур чадвар хангалттай гэж үзсэн бол 42.9 хувь нь сургалтын үр дүн, ур чадвар шаардлагатай хэмжээнд хүрэхгүй байна гэж үзсэн байна. Иймээс сургалтын байгууллагууд элсэлт болон төгсөлтийн шалгалтын шалгуурын босгыг шинэчлэх шаардлага байгааг харах хэрэгтэй.



Дээрх хүснэгтээс харахад судалгаанд оролцогчдын 71.4 хувь мэргэшсэн чадварлаг боловсон хүчний нөөц, 52.4 хувь нь албан хаагчийн эрүүл мэнд, 38 хувь нь сэтгэл зүйн байдал, мэргэжилтэн бэлтгэх сургалт, 19-23.8 хувь нь урамшуулал дэмжлэг гэж хариулсан нь энэ салбарт ажиллаж буй алба хаагчдын мэргэжлийн ур чадвар, эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн байдлыг төлөвшүүлэх сургалтууд шаардлагатай буйг харуулж байна.

Судалгаанд оролцогчдын 22-25 хувь нь сургалтын чанарыг сайжруулж, төгсөгчдийн мэргэшсэн ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд анхаарч ажиллавал зүйтэй хэмээн үзсэн байна. 18-20 хувь нь сэтгэл зүй, нийгмийг асуудал болон салбарын чадварлаг удирдагч хэрэгтэй байгааг тэмдэглэсэн байна.

Асуулт-5. Тусгай албан хаагчдын тулгамдсан асуудалд хууль, эрх зүйн орчин хэрхэн нөлөөлж байна вэ? гэсэн асуултад



Судалгаанд оролцогчдын 42.9 хувь нь эрх зүйн орчинд дутагдалтай тал бий, 28.6 хувь нь хуулийн зохицуулалтыг сайжруулах гэж үзсэн нь төрийн тусгай албан хаагчдын нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх хууль эрх зүйн актад шинэчлэх шаардлагатай хүчин зүйл байгааг илтгэж байна.

Асуулт-6. Тусгай албан хаагчдын тулгамдсан асуудалд сэтгэл зүйн бэлтгэл, ачаалал даах чадвар



Судалгаанд оролцогчдын 19-23 хувь нь алба хаагчдын сэтгэл зүйн бэлтгэл, ачаалал даах чадвар хэвийн сайн гэж үзсэн бол 47.6 хувь нь сэтгэл зүйн бэлтгэл, ачаалал даах чадвар хангалтгүй гэж үзсэн байна. Дөнгөж 9 хувь нь маш сайн ачаалал даах чадвартай, сэтгэл зүйн бэлтгэлтэй гэж үзсэн байна.

Асуулт-7. Тусгай албан хаагчдын хүний нөөцийн тулгамдсан асуудалд техник, технологийн шинэчлэл хэрхэн нөлөөлж байна вэ? гэсэн асуултад оролцогчдын 38.1 хувь нь технологийн шинэчлэл зарим талаараа л нөлөөлж байна гэж үзсэн бол 33.3 хувь нь технологийн шинэчлэлийг сайжруулах хэрэгтэй байгаа гэж үзжээ.



Асуулт-8. Төрийн тусгай албаны хүний нөөцийн тулгамдсан асуудлыг шийдэх ямар арга зам, шийдэл байна вэ нээлттэй асуултыг багцлан харуулбал:



Судалгаанд оролцогчдын 22-25 хувь нь сургалтын чанарыг сайжруулж, төгсөгчдийн мэргэшсэн ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд анхаарч ажиллавал зүйтэй хэмээн үзсэн байна. 18-

20 хувь нь сэтгэл зүй, нийгмийг асуудал болон салбарын чадварлаг удирдагч хэрэгтэй байгааг тэмдэглэсэн байна.

Судалгааны үр дүн:

- Хүний нөөцийн тулгамдсан асуудал нь мэргэшсэн, чадварлаг боловсон хүчин, алба хаагдын сэтгэл зүйн байдал, сургалтын тогтолцоо, удирдлагын
- Хүний нөөцийн тулгамдсан асуудалд цалин урамшуулал, ажлын ачаалал бусад хүчин зүйлээс чухал нөлөөтэй байна.
- Цалин урамшуулал үр дүнд суурилсан ба буурч байгаа гэж үзсэн.
- *Хүний нөөцийг бэлтгэх сургалтын байгууллагын үр дүн, төгсөгчдийн ур чадвар шаардлагатай хэмжээнд хүрэхгүй байна.*
- *Алба хаагчдын сэтгэл зүйн бэлтгэл, ачаалал даах чадвар сул байна гэж үзсэн байна.*

3.ЧАДВАРЛАГ ТӨРИЙН ТУСГАЙ АЛБАН ХААГЧДЫН БЭЛТГЭХЭД ЛИЦЕЙ СУРГУУЛИЙН СУРГАЛТ, ТӨГСӨГЧДИЙН ЧАДВАР НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

Төрийн тусгай албан хаагч

Алдах эрхгүй, алдаа нь нийтийн эрх ашгийг хөнддөг төрийн тусгай албан хаагчид ажилдаа мэргэшсэн, чадварлаг, шударга хариуцлагатай, албандаа тэнцэхүйц байх нь энэ салбарын хүний нөөцийн үнэ цэнийг бий болгоно.

Нөөц нь чухал хэрэгцээтэй цаг үед хэрэглэхээр хураан, бэлтгэн хадгалсан зүйл юм¹ хэмээн тодорхойлсон бол улс орны аюулгүй байдал, хууль сахиулах төрийн тусгай албан хаагчдын хүний нөөц нь шаардлагатай үед зөв шийдвэр гаргах чадварлаг, мэргэшсэн байх ёстой.

Бидний төрийн тусгай албан хаагчийн хүний нөөцийн тулгамдсан асуудлыг тодруулах судалгаагаар оролцогчдын 50 хувиас илүү хувь нь сургалт болон алба хаагчдын мэргэшсэн байдал, ур чадварыг сайжруулах, сэтгэл зүйн бэлтгэл, ачаалал даах чадвар дутмаг байгааг илэрхийлсэн байна. *Эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлж болохуйц нэг шийдэл бол төрийн тусгай албан хаагчдыг бэлтгэж буй их сургууль харьяа ахлах сургуулийн тогтвортой хамтын ажиллагааг дэмжих явдал юм.* Төрийн тусгай албан хаагчийн албан тушаал томилгоогоор хийгддэг тул алба хаагч бүр мэргэшсэн чадварлаг, салбарын мөн чанарыг ойлгож, мэддэдэг, хариуцлага өндөртэй хүн байх ёстой. Тухайлбал бидний судалгааны нээлттэй асуулгын хэсэгт **“тусгай мэргэжилтний бүрэлдэхүүний удирдлагийг томилохдоо хайнга ханддаг тухайн мэргэжил мэдэхгүй хэрнээ удирдах нөлөөлөх гэж хүчилдэг”** хэмээн хариулсан байдлаас харахад салбарын алба хаагч бүрийг албандаа тэнцэхүйц байх шаардлага байгааг харуулж байна.

Хууль сахиулах, зэвсэгт хүчний нөөц, чадавхиар өндөр тооцогддог ОХУ, АНУ зэрэг орнуудад төрийн тусгай албан хаагчийг ахлах болон дунд сургуулиас нь бэлтгэдэг жишиг сургуулиуд бий. Манай улсын хувьд эдгээр сургуулиудтай сургалтын тогтолцоо,

¹ Монгол хэлний их тайлбар толь

бүтцийн хувьд төсөөтэй Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ахлах сургууль, Үндэсний батлан хамгаалах их сургуулийн “Тэмүүжин-Өрлөг” бүрэн дунд сургуулиуд юм.

Их сургууль ба ахлах сургуулийн хамтын ажиллагаа

Төрийн тусгай мэргэшсэн алба хаагчдын ур чадварыг төлөвшүүлэх суурь нь цэргийн болон хууль сахиулах боловсон хүчнийг бэлтгэх их сургуулиудын дэргэдэх лицей сургуулийн сургалтын чанар, төгсөгчдийн ур чадвар юм.

Бид судалгаандаа түшиглэн их сургууль болон харьяа ахлах сургуулийн тогтвортой хамтын үйл ажиллагаагаар дамжуулан ирээдүйн шилдэг офицерууд, удирдлагын нөөцийг бэлтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх боломжтой гэж үзэж байна.

Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ахлах сургууль нь 2018 оны 07 дугаар сараас албан ёсны үйл ажиллагаа явуулах эрхээ авч, сургалтын үйл ажиллагаа явуулж эхэлснээс 7 жилийн туршид дүүрэг болон улсдаа багш сурагчдын урлаг, сурлага, спортын арвин их амжилтаар дүүрэн шилдэг ахлах сургуулиудын нэг юм.

Одоогоор ахлах сургууль нь “Бид боловсролын үйлчилгээний чанараараа манлайлагч “Шилдэг ахлах сургууль” байна гэсэн алсын харааг дэвшүүлэн, багш болон сурагчдынхаа мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх чиглэлээр их сургуулийн бүрэлдэхүүн сургуулиудтай хамтарсан болон бие даан олон үйл ажиллагааг тогтмол явуулж хэвшсэн байна. Гол үйл ажиллагаанаас дурдвал:

- Шинжлэн магадлах ухааны сургуультай хамтран жил бүр уламжлал болгон зохион байгуулдаг “Өсвөрийн шинжээч” тэмцээнийг зохион байгуулдаг.

- Онцгой байдлын сургууль хамтран “Ирээдүйн аврагч-2025” тэмцээнийг 2 үе шаттайгаар зохион байгуулсан.

- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургуультай хамтран 10-12 дугаар ангийн сурагчдын дунд “Ирээдүйн шийдвэр гүйцэтгэгч-2025” тэмцээнийг 2 үе шаттайгаар зохион байгуулсан.

- Ахлах сургууль сурагчдынхаа бие бялдар, авхаалж самбаа, эрүүл орчинд хамтран суралцах зорилгын дор “Эко-хичээл-2025”-ийн хүрээнд “Шилдэг отог”, “Олс таталт”, “Шонхор” цэрэгжилтийн цогцолбор тэмцээн зохион байгуулсан.

- Сургуулийн гадаад харилцаа, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх зорилгоор “Англи хэл”, “Солонгос хэл”-ний сургалтуудыг амжилттай зохион байгуулж, гадны их дээд сургууль болон ахлах сургуулиудтай хамтын ажиллагааг улам өргөжүүлэн ажиллаж байна.

- “DJI-NEO” сургалтын дрон, “DJI-AIR-3S” мэргэжлийн дрон, бүх төрлийн 2D гадаргуу дээр хэвлэх лазер принтер зэрэг орчин үеийн техник хэрэгсэл, сургалтын хэрэглэгдэхүүн бүхий “Мэдээллийн технологийн кабинет”-ыг шинээр байгуулан ахлах сургуулийн сурагчиддаа “Онолын мэдлэг олгох, Зааварчилгаа санамж, Нисэх төхөөрөмжийн дадлага ажил” сургалтыг зохион байгуулсан байна.

- Их сургуулийн алба хаагч багш нартай хамтран “Галын бэлтгэл”, “Цэрэгжилтийн биеийн тамир”, “Жагсаалын бэлтгэл” зэрэг хичээлүүдийг орж, тэдэнд тусгай албан хаагчид байх анхны суурь ойлголтыг олгож байна.

Цаашид бид дээрх үйл ажиллагаанаас гадна их сургууль, ахлах сургуулийн тогтмол хамтын ажиллагаагаар дамжуулан чадварлаг тусгай алба хаагчдыг бэлтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх боломжтой.

1. Их сургуулийн бүрэлдэхүүн сургуулийн хөтөлбөрийн талаарх танилцуулгаас гадна бүрэлдэхүүн сургуулиудын хөтөлбөрийн гол агуулга, мэргэжлийн үнэ цэнэ, ач холбогдлыг багтаасан сургалт, лекцийг 10-12 дугаар ангид суралцах хугацаанд нь цуврал байдлаар зохион байгуулах-Энэхүү үйл ажиллагаа нь сурагчдыг өөрийн сонирхол, чадварт тохирсон мэргэжилээ сонгоход туслах, ирээдүйн ажиллах салбарын талаар илүү сайн мэдээлэл авах, чиглүүлэх ач холбогдолтой)

2. Удирдлагын академи, Цагдаагийн сургууль, Онцгой байдлын сургууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны сургууль, Хилийн албаны сургууль, Эрх зүй гэсэн 6 сургуулиудаас өөрийн хөтөлбөрийг офицер багш нар танилцуулах нь сурагчдын сургуулийн орчинд хариуцлагатай, дэг журамтай суралцах дадал хэвшилд эерэг нөлөө үзүүлэх давуу талтай. Танилцуулга сургалтыг явуулахдаа жишээлбэл: 10 дугаар ангид Цагдаагийн сургууль, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн сургууль, 11 дүгээр ангид Хилийн албаны сургууль, Эрх зүйн сургууль, 12 дугаар ангид нь Удирдлагын академи, Онцгой байдлын сургууль гэх мэт дарааллаар хөтөлбөрөө танилцуулж, их сургуулийн үйл ажиллагаа, төрийн тусгай алба хаагчдын мэргэжлийг сурталчлан таниулахад чухал нөлөөтэй байна.

3. Их сургууль болон ахлах сургуулийн үйл ажиллагааны онцлогийг илэрхийлсэн видео шторк хийж, олон нийтэд танилцуулах, тусгай алба хаагчдын нэр хүндийг өсгөх

4. Ахлах сургууль өөрийн онцлох хөтөлбөр, ажлуудыг хөдөө орон нутгийн сурагчдад танилцуулж, элсэн суралцах шалгууртаа шинэчлэл хийх - Шалгуур зохистой, өндөр байх тусам их сургуульд элсэн суралцах суралцагчдын чадвар төдий чинээ нэмэгдэж, алба хаагчид чадварлаг болно.

5. Амжилттай ажиллаж буй алба хаагчдын үе залгамж халааг бэлтгэх бодлого боловсруулах -Хүүхдүүдэд нь их сургуульд элсэн суралцахад нь аливаа хэлбэрээр дэмжлэг үзүүлэх

6. Төрийн тусгай албан хаагчдын сэтгэл зүйн бэлтгэл, ачаалал даах чадварыг төлөвшүүлэхийн тулд ахлах сургуулийн болон их сургуулийн сэтгэл зүйчид хамтран агентлаг бүрийн алба хаагчдын онцлог, практик, кейс, тохиолдлыг шинжлэн танилцуулж, суралцах хүсэл тэмүүллийг дэмжих

Доорхи хүснэгтэд Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ахлах сургууль, ОХУ-ын Эрхүү хотын Ангаркс хотын 6 дугаар дунд сургуулийн сургалтын үйл ажиллагаа, төгсөгчдийн тусгай албаны сургуульд суралцдаг байдлыг харуулав.

№	Сургууль	Улс	Эрхэм зорилго	Хичээлүүд	Журам	Төгсөгчид
---	----------	-----	---------------	-----------	-------	-----------

1.	Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа Ахлах сургууль	Монгол улс	Монгол соёл, өв уламжлалаа дээдэлдэг, зөв хандлага төлөвшилтэй, мэргэжлийн чиг баримжаатай суралцагч, ур чадвартай багш нартай, орчин үеийн техник технологид суурилсан шилдэг сургууль болно”	-Үндсэн судлах ерөнхий боловсролын сургуулийн хичээлүүд -Жагсаалын бэлтгэл -Галын бэлтгэл -Дроны сургалт -Гадаад хэлний сургалт	Сурагчийн мөрдөх журам, гэрээ	Төгсөгчдийн 60-85 хувь нь дотоодын болон гадаадын хууль сахиулах салбарын сургуульд элсэн суралцдаг
2.	Эрхүү мужийн Ангарск хотын Ерөнхий боловсролын 6-р сургууль	ОХУ	-Эх оронч үзэл, цэргийн эрдмийн анхны суурийг олгож, чадварлаг офицеруудыг бэлтгэхэд дэмжлэг үзүүлэх	-Ерөнхий эрдмийн хичээл -Жагсаалын бэлтгэл -Дроны сургалт -Галын бэлтгэл, буудлага -Инженерийн бэлтгэл -Шүхрийн бэлтгэл -Онцгой байдал, иргэний хамгаалах	Сургуулийн дотоод дүрэм	Төгсөгчдийн 80-82 цэрэг, цагдаа, онцгой байдлын сургуульд суралцдаг.

Тушаалаар томилогдож, эрсдэлгүй шийдвэр гаргах зорилго бүхий төрийн тусгай алба хаагчид мэдлэг чадвар, сэтгэл зүй, ачаалал даах чадварыг үе шаттайгаар, залгамж холбоотой явуулах нь хүний нөөцийн чадавхийг бүрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой байна.

Дүгнэлт

Төрийн тусгай чиг үүрэгтэй албан хаагч бүр, тушаалын дагуу ажиллаж, тэвчээрийн хязгаарын мэдэрдэг ачаалал даах чадвартай онцгой алба билээ.

Дэлхийн өндөр хөгжилтэй улсууд цаг үеийн нөхцөл байдлыг мэдэрч, зөв шийдвэр гаргаж чадахуйц, мэдлэг боловсрол, сэтгэл зүйн хувьд ачаалал даах чадвартай мэргэшсэн алба хаагчдыг бэлтгэх үндэс нь тусгай алба хаагчдын анхны суурь мэдлэгийг олгодог лицей болон ахлах дунд сургуулийн сургалтын тогтолцоо юм.

Бидний судалгаагаар таамаглал 1 болох хууль сахиулах тусгай дунд болон ахлах сургууль нь ирээдүйн тусгай албаны боловсон хүчний мэдлэг, чадвар, сэтгэл зүйг бэлтгэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэх боломжтой болох нь дотоод хэргийн их сургуулийн ахлах сургуулийн өнөөгийн сургалтын тогтолцоо, төгсөгчид хамтран хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны үр дүнгээс харагдаж байна. Таамаглал 2 болох Тусгай албан хаагчдын мэргэжлийн ур чадварт хувь хүний сонголт чухал нөлөөтэй нь их сургуулийн сонсогчидтой хийсэн ажиглалт, ярилцлагын үр дүнгээс харагдаж байлаа.

Төрийн албанд ажиллаж буй албан хаагчдын мэдлэг ур чадвар, ёс зүйн хариуцлага, нийгмийн баталгаа нь улсын аюулгүй байдал, тогтвортой хөгжлийн баталгаа болж байдаг тул тэдний тасралтгүй хөгжлийг хангах, чадварлаг хүний нөөц бэлтгэх

хэрэгцээ шаардлага өсөн нэмэгдэж буй өнөө үед их сургууль, харьяа ахлах дунд сургуулиудын хамтын ажиллагаа чухал үүрэгтэй байх боломжтойг гадаад дотоодын ижил чиг үүрэг бүхий сургуулиудын сургалтын үйл явцаар батлагдаж байна.

Төрийн тусгай албаны хүний нөөцийн бэлтгэлд ахлах сургуулийн үйл ажиллагаа, төгсөгчдийн чадвар амжилт чухал үүрэгтэйг судалгаагаар харагдаж байна. (Хавсралтад ахлах сургуулийн төгсөгчдийн судалгааг оруулав)

Нийгэмд хэв журмыг тогтоох ирээдүйн чадварлаг офицер, ахлагч нарын мэдлэг, чадвар, сэтгэл зүйн бэлтгэлийг үе шаттайгаар хангах боломж хууль сахиулах боловсролыг олгох их сургууль болон харьяа ахлах сургуулийн хамтын ажиллагаагаар хэрэгжих нь бидний бичил судалгаагаас харагдаж байна.

Тусгаар тогтнолыг дархлааг тогтоогчдыг тэмүүлэл дүүрэн сурагчдын хүсэл тодорхойлно.

Санал зөвлөмж

- Ахлах сургуульд элсэх суралцагчдын шалгалтыг чанаржуулах
- Багшлах боловсон хүчнийг бүх талаар хөгжүүлэх/олон талт чадвартай/
- Их сургуулийн бодлого шийдвэрийн дагуу сургалтын үйл ажиллагааг тогтмол тайлагнадаг байх-олон нийтийн мэдээллийн хэрэгсэл
- Мэргэшүүлэх хичээлүүдийг шат дараатай, агуулгаар баяжуулан заах
- Үе дамжсан тусгай алба хаагч, онцгой үүрэг гүйцэтгэх алба хаагч(Хил болон онцгой байдлын алба)н хүүхдүүдийг тодорхой хувиар элсүүлэн сурлагын ахицийг дээшлүүлэх боломжийг судлах
- Ахлах сургууль их сургуулийн сэтгэл зүйчдийн баг хамтран ажиллах
- Удирдлагын мерит зарчмыг хэрэгжүүлэх нөхцөл залгамж холбоонд түшиглэх шаардлагатай.

Ном зүй

1. З.Болдбаатар “Хөрш орнуудын цэргийн бодлого” УБ.,2005 он
2. Н.Пүрэвсүрэн, Ш.Доржбал “Цэргийн боловсрол” ., УБ 2004 он
3. Н.Бурмаа “Төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага., УБ.2022 он
4. Д.Зүмбэрэлхам “Төрийн алба:Шинэтгэлд шимтэхийн учир”, УБ.2020 он
5. Д.Нямсүрэн “ Хүний нөөцийн менежментийн функц., УБ 2019 он
6. Б.Должинсүрэн “Мөрөөдлийн сургууль” Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ахлах сургуулийн 5 жилийн ойн ном. УБ.,2023 он
7. <https://www.afahs.org/>
8. Дээд боловсролын тухай хууль

Хавсралт -1 Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ахлах сургууль

Монгол улсын төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий байгууллагын ирээдүйн боловсон хүчнийг үе шаттай бэлтгэх бодлогын хүрээнд ахлах сургуулиас нь үе шаттай бэлтгэх бодлогын хүрээнд Хууль сахиулахын их сургууль, Хо-Ши-миний нэрэмжит улсын тэргүүний 14 дүгээр сургуулийн хамтарсан 2017 оны 10 дугаар сарын 04-ны өдрийн Б/493 дугаар тушаалаар анхны ангийг байгуулан хичээллүүлж эхэлсэн бөгөөд Хууль сахиулахуйн их сургуулийн захирлын 2018 оны 03 дугаар сарын 19 ны өдрийн А/44 дүгээр тушаалаар Хууль сахиулахуйн их сургуулийн харьяа ахлах сургуулийг байгуулж, Ерөнхий боловсролын Ахлах сургууль байгуулах хүсэлтийг Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яаманд уламжлан 2018 оны 07 дугаар сарын 30 ны өдрийн А/464 дүгээр тушаалаар сургалт эрхлэх тусгай зөвшөөрөл авч, мөн оны 08 дугаар сарын 06 нд 7 багш, 4 ажилтан, 10-11 дүгээр ангийн 6 бүлэгт 150 сурагчидтай хичээлээ эхлүүлж байсан байна.

Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ерөнхий боловсролын Ахлах сургууль нь 9 дүгээр анги төгссөн хууль сахиулах салбарт ажиллах хүсэл мөрөөдлөөр жигүүрлэсэн эрэгтэй, эмэгтэй суралцагчдыг бүртгэн, элсэлтийн журмын дагуу элсэн суралцдаг бөгөөд төгсөгчдийн нийгэм, түүхийн хичээлийн голч дүнгээрээ харьяа дүүргийн төрийн өмчит сургуулиас эхний 3-5 дугаар байрт орсон амжилттай яваа амжилт бүтээл ихтэй сургууль юм. Тус сургуульд өөрсдийн болон их сургуулийнхаа багш нартай хамтран суралцагчдыг олон талаар хөгжүүлэх дугуйлан хичээллэдэг. Тухайлбал:

- Их сургуулийн багш нар-Таквондо, Кудо, Усан спорт, гардан тулаан, Каратегийн дугуйлан
- Ахлах сургуулийн багш нар-“Үгийн ид шид”, “Сэтгэл зүйн клуб”, “Funny English”, “Элеминтар”, “Онол”, “Карнеги”, “Дартс” зэрэг ерөнхий эрдмийн мэдлэгийг дээшлүүлэх дугуйлан хичээллэдэг.

Сургалтын үйл ажиллагаа ерөнхий боловсролын сургуулийн сургалтын программ дээр “Цэргийн хэргийн үндэс”, “Галын бэлтгэл”, “Цэрэгжилтийн биеийн тамир” зэрэг тусгай хичээлүүд орж, сурагчдыг төрийн тусгай боловсон хүчинд бэлтгэх анхны суурийг олгодог онцлогтой. Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ерөнхий боловсролын ахлах сургууль нь “Бид боловсролын үйлчилгээний чанараараа манлайлагч “Шилдэг ахлах сургууль” байна гэсэн алсын харааг дэвшүүлэн, “Монгол соёл, өв уламжлалаа дээдэлдэг, зөв хандлага төлөвшилтэй, мэргэжлийн чиг баримжаатай суралцагч, ур чадвартай багш нартай, орчин үеийн техник технологид суурилсан шилдэг сургууль болно” хэмээн эрхэм зорилгоо тодорхойлон амжилттай ажиллаж байна.

Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ерөнхий боловсролын Ахлах сургууль нь сурагчдын үсний засалт, дүрэмт хувцас хэрхэн өмсөх дүрмийг боловсруулан өдөр бүр хяналт тавин, дэг журам сахиулах дадал хэвшлийг бий болгоход анхаарч ажилладаг.(Дүрэмт хувцас өмсөх, хэрэглэх зааврыг Хавсралт-1 оруулав)

Америкийн нэгдсэн улсын Чикаго хот дах “Агаарын цэргийн хүчний ахлах сургууль”

Агаарын цэргийн хүчний академи HS нь тус улсын цорын ганц олон нийтийн Агаарын цэргийн хүчний академи гэдгээрээ онцлогтой коллежийн бэлтгэл сургууль юм. *Бид бүх хүүхдүүд амжилтанд хүрэх чадвартай гэдэгт итгэдэг бөгөөд оюутан, ажилтан бүрээс өндөр хүлээлттэй байдаг. "Бид шалтаг биш харин сайн сайхныг хүлээж байна."* Бид шилдэг, шударга байдал, үйлчилгээний үндсэн үнэт зүйлсдээ үнэнч байдаг гэсэн уриатай.

“Бид бол хүч” зарчимтай тус сургууль нь 15 дах жилдээ ажиллаж байгаа бөгөөд CPS-ийн хамгийн сүүлийн үеийн цэргийн сургууль юм. Манай суралцагчид зөвхөн өнгөрсөн үеийн ололт амжилтад тулгуурлаад зогсохгүй, уламжлалаа төлөвшүүлэх сорилтод дуртай. Оюутны олон янзын хүн амтай AFAHS нь хотын төвөөс галт тэрэг, автобус эсвэл машинаар хэдхэн минутын өмнө урд байрладаг. Манай сургууль Чикаго хотын өнцөг булан бүрээс ирсэн оюутнуудад үйлчилдэг White Sox Field-тэй хөрш зэргэлдээ оршдог. Оюутны зөвлөл, сонин, эмхэтгэл, шатар, үе тэнгийн шүүгчид гэх мэт уламжлалт байгууллагуудад оюутнууд хамрагддаг.

Агаарын цэргийн хүчний академи бүрэн хэмжээний кадет бэлтгэх зорилготой. Бид курсантууддаа цаг заваа зориулдаг тусгай ажилтнуудын зэрэгцээ бусад боловсролын байгууллага, төрийн болон олон нийтийн байгууллагуудтай хамтран курсантууддаа бүрэн чадавхиар баяжуулж байна.

Эрхэм зорилго: Агаарын цэргийн академийн ахлах сургуулийн эрхэм зорилго нь курсантуудыг үнэнч шударга, үйлчилгээ, сайхан амьдралаар удирдан чиглүүлэхэд урам зориг өгч, сургаж, чадавхижуулах аюулгүй, дэмжлэг үзүүлэх орчинг бүрдүүлэх явдал юм.

Алсын хараа: Агаарын цэргийн академийн ахлах сургууль нь коллеж, карьерийн бэлэн байдал, нисэх онгоц, цэргийн загварт онцгой анхаарал хандуулснаараа манай дэлхийн нийгэмд шүүмжлэлтэй сэтгэгч, насан туршийн суралцагч, идэвхтэй иргэдийг төлөвшүүлэх болно.

Хичээл өглөө 7:45-д эхэлж, дундаа 4 минут завсарлан, өдрийн 14:14 хүртэлх 8 цагийн хичээл ордог. Тус сургуульд захирал, захирлын туслах, цэргийн зааварлагч, үйлчилгээний ажилтан, DNR гэрчилгээтэй сувилагч, оффис менежер, аюулгүй байдлын ажилтан, оролцооны ажилтан, охид хөвгүүдийн клуб хариуцсан дарга, тусгай боловсролын туслах, түүх, математик, хөгжим, нисэхийн багш, оролцооны ажилтан сургуулийн кейс менежер, нийгмийн ажилтан сургуулийн үйл ажиллагааг хамтран онцлогтой сургууль юм.

ЦЭРГИЙН ЗАГВАР: Цэргийн загвар нь сурган хүмүүжүүлэх үйл ажиллагаа хэрхэн явагддагийн мөн чанар юм. Энэ нь зохион байгуулалттай, аюулгүй орчинд өөрийгөө хүндэтгэх, эрдэм шинжилгээний ажилтнууд, манлайлал, түншлэлээр дамжуулан илүү эв нэгдэлтэй, сорилттой, аюулгүй соёлыг бий болгодог. Энэ нь бүх оролцогч талууд дагаж мөрдөх ёстой зан үйл, сахилга бат, эрдэм шинжилгээний нэгдсэн стандарт юм.

Тус сургуулийн суралцагчийн тангараг: Манай кадетийн итгэл үнэмшил: Би Агаарын цэргийн академийн ахлах сургуулийн кадет. Надад боломж бий. Би өөрийн боловсролын хамтрагч бөгөөд өөрийнхөө үйлдлийн төлөө хариуцлага хүлээдэг. Би ахлах сургуулиа төгсөөд коллежид амжилттай суралцана. Би шударга, үйлчилгээтэй, шилдэг хүний хувьд

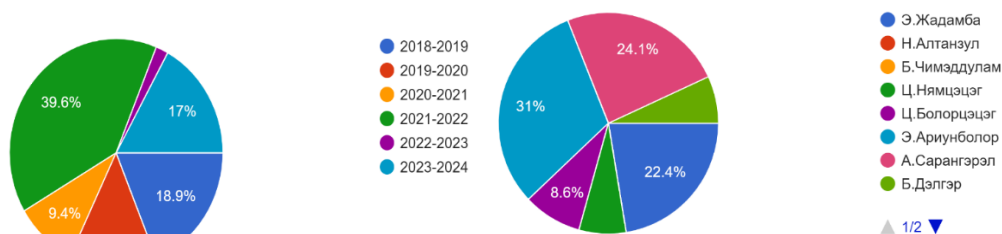
дэлхийн нийгэмд үр бүтээлтэй иргэн байх болно. Би Агаарын цэргийн академийн ахлах сургуулийн кадет. Тус сургуулийн тусгай хэлтэс нь төгссөн курсантуудыг нийгэмдээ үйлчлэх зорилготой иргэншил, хувийн хариуцлага, өөртөө итгэх итгэл, сахилга батыг төлөвшүүлнэ гэж үздэг. Курсантуудад үндсэн үнэт зүйлс, хүндэтгэлийн дүрэм, цэргийн загварт суралцаж, дагаж мөрдөх замаар шударга байдал, хувийн хариуцлагын мэдрэмжийг бий болгоно. Кадетууд кадет уриа, итгэл үнэмшлийг ашиглан эерэг сэтгэлгээ, зорилгодоо хүрэх хандлагыг төлөвшүүлнэ.

Кадетууд цэргийн загварын янз бүрийн хэрэгслээр дамжуулан анги нэгтгэл, сургуулийн бахархлыг хөгжүүлэх болно. Бид эх орон, нийгэмдээ үйлчлэх чин сэтгэлтэй иргэдийг хөгжүүлэх урт хугацааны өв залгамжлалыг үргэлжлүүлэн байгуулах зорилготой.

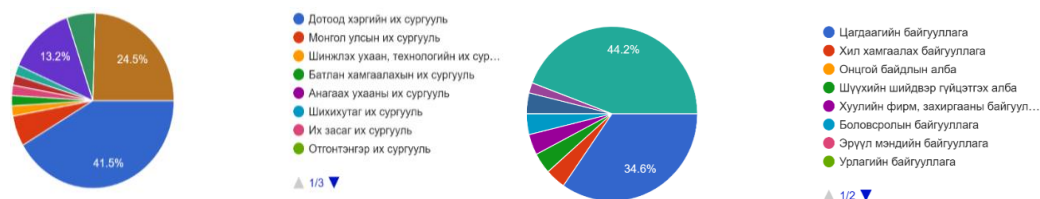
Агаарын цэргийн хүчний академийн суралцагчид дүрэмт хувцсаа зохих ёсоор өмсөж, хуваарийг дагаж мөрдөх үүрэгтэй хувцас өмсөх болон үс засалтын стандартыг өдөр бүр шалгадаг байна. (Хавсралт-3)

Судалгааны хэсэг

Төрийн тусгай чиг үүргийг гүйцэтгэх мэргэжилтэнг бэлтгэх чиг үүрэг бүхий Дотоод хэргийн их сургуулийн харьяа ерөнхий боловсролын ахлах сургуулийн төгсөгчидөөс сургуулийн сургалтын талаарх сэтгэл ханамж, онцлог давуу талыг тодруулах зорилгоор судалгаа авч нэгтгэлээ. Судалгаанд тус сургуулийн төгссөн 2018-2024 он хүртэл элсэн суралцсан 115 төгсөгч хамрагдлаа.

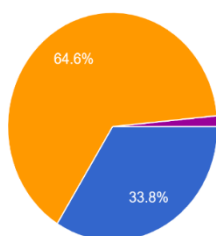


Тус судалгаанд 2021-2022 онд төгссөн элсэгчид 39.6 хувь, 2018-2024 оны төгсөгчид 9-19 хувьтай хамрагдсан байна.



Дээрх хүснэгтэд төгсөгчдийн одоо суралцаж байгаа сургууль болон, ажиллаж байгаа ажлын газруудыг харуулав. Судалгаанд хамрагдсан оюутнуудын 41.5 хувь нь Дотоод хэргийн их сургууль, 19.2 хувь Оросын холбооны улсад, 18.2 хувь нь Монгол улсын их сургуульд амжилттай суралцан, ажлын байранд ажиллаж буй албан хаагчдын 35 хувь нь Цагдаагийн байгууллагад ажиллаж байна.

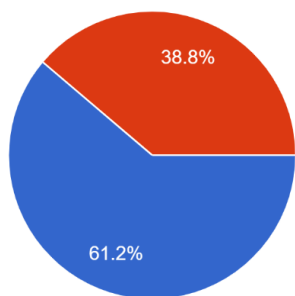
-ДХИС-ийн Ахлах сургуульд хэрхэн элсэн орж байсан бэ? гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 64.5 хувь нь өөрийн сонирхлоор, 33.8 хувь нь аав ээжийн зөвлөгөө гэж



- Аав ээж, ах дүү, эмээ, өвөө нарын зөвлөгөө
- Найз нөхдийн зөвлөгөө
- Өөрийн сонирхлоор
- Багшийн зөвлөгөө
- Бусад.....

хариулснаас үзэхэд суралцагчдын сонирхол татсан эрэлттэй ахлах сургууль болох нь харагдаж байна. Гэр бүлийн зөвлөгөөр элссэн суралцагчид үе дамжсан албан хаагчид байдаг нь судалгаагаар батлагдсан.

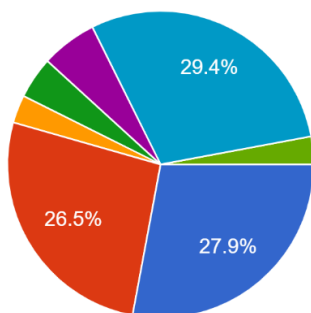
-Таны гэр бүлд хууль сахиулах салбарт ажиллаж байсан хүн байдаг уу гэсэн асуултад төгсөгчдийн 61.1 хувь нь тийм гэж хариулсан нь төрийн тусгай албан хаагчид өөрийн мэргэжилийг үе залгамжлуулах хүсэл их байдаг нь харагдаж байна.



- Тийм
- Үгүй

-ДХИС-ийн ерөнхий боловсролын ахлах сургуулиас

суралцсан мэдлэг, туршлага таньд хэрхэн нөлөөлсөн бэ?



- Мэргэжлийн чиг баримжаагаа олоход
- Эмх, цэгц, дэг журмыг баримтлах дадалтай болоход
- Бусдыг хүндэтгэх соёлд суралцахад
- Багаар ажиллаж, хөдөлмөрлөж сурахад
- Бие бялдрын зөв төлөвшилтэй боло...
- Цэргийн хэргийн мэдлэг, чадвараа н...
- Шинжлэх ухааны мэдлэгээ дээшлүү...
- Бусад.....

Дээрх хүснэгтээс харахад ирээдүйн офицерыг шат дараатайгаар эмх цэгцтэй, дэг журамтай, мэргэжлийн чиг баримжаатай, цэргийн хэргийн мэдлэгтэй болоход чухал



үүрэгтэй байдаг нь хариултаас харагдаж байна. Судалгаанд оролцсон төгсөгчид тус сургуулийг мэргэжлийн чиг баримжаа олгож, өөрийгөө хөгжүүлэхэд хамгийн чухал нөлөө үзүүлдэг хэмээн тодорхойлсноос гадна эмх цэгц, дэг журмыг суралцаж, ачаалал даах чадварыг шат дараатайгаар төлөвшүүлдэг хэмээн үзсэн байна.

Судалгааны үр дүн: Цэрэг бие хүн гэдэг нь эх орноо батлан хамгаалах, үйл ажиллагаанд тусгайлан бэлтгэгдсэн, цэргийн дүрмээр ажиллаж амьдрах үйл хэрэгт сургагдсан, тодорхой хугацаанд заагдсан газар ажиллах, өндөр хариуцлагатай, үүрэг хүлээсэн, тангараг өргөсөн хүн юм. ¹

-Судалгаанаас үзэхэд тусгай чиг үүргийн их сургуулийн дэргэдэх ахлах сургууль нь ирээдүйн офицеруудыг бэлтгэх тохиромжтой орчин болдог.

-Үе дамжсан тусгай албан хаагчид нийгэмд хууль сахиулах үйл ажиллагаанд гэр бүлийн залгамж, мэргэжилээ өвлүүлэх хандлага их байдаг нь харагдаж байна.

-Ирээдүйн төрийн тусгай албан хаагчдын сэтгэл зүй, бие бялдар, мэдлэг чадварыг үе шаттайгаар бэлтгэхэд ахлах болон их сургуулийн бодлого шийдвэр чухал үүрэгтэй байна.

¹ Н.Пүрэвсүрэн, Ш.Доржбал “Цэргийн боловсрол судлал” УБ.2004 3-р тал

Хавсралт

Агаарын цэргийн хүчний ахлах сургуулийн эцэг эхчүүдэд зориулсан гарын авлага

AFAHS CADET БОЛОН ЭЦЭГЧИЙН ГАРЫН АВЛАГА

Сайн байцгаана уу Аваргуудаа,

2019-2020 оны хичээлийн жил нь Агаарын цэргийн академийн ахлах сургуулийн (AFAHS) амьдралын арван нэг дэх жил юм. Өдгөө коллеж, үйлдвэрлэл, цэргийн албанд амжилттай ажиллаж байсан 400 гаруй курсант төгсөж, шилдэг уламжлалыг бий болголоо. Агаарын цэргийн академийн курсант та өөрийгөө болон сургуулиараа бахархдаг элит сурагчийн хувьд өөрийгөө үргэлж авч явах үүрэгтэй. Дүрэмт хувцсаа өмсөж байгаа байдал, хүмүүстэй харьцах байдал, биеэ авч явах байдал нь академид ч, бусад газарт ч гэсэн бахархаж байгаагаа харуулах нь таныг агуу их зүйл хийх замдаа явж байгааг тань харуулах болно.

Танд сургаж, үр бүтээлтэй иргэн болгон бэлтгэх нь бидний үүрэг гэдгийг бид ойлгож байна. Энэхүү гарын авлагыг академид юу хүлээж байгааг танилцуулж, танаас юу хүлээж байгааг ойлгоход тань туслах зорилгоор бэлтгэгдсэн болно. Хэрэв та энэ товхимол дахь удирдамжийг дагаж мөрдвөл та өмнө нь тулгарч буй бүх сорилтыг даван туулах боломжтой болно. Бид хамтдаа хичээлийн жилийг амжилттай, хөгжилтэй өнгөрүүлэх болно. Шилдэг байх нь санамсаргүй зүйл биш юм. Бид хийж буй бүх зүйлдээ өндөр амжилт гаргахыг хичээх болно. Бид байх болно...

Өндөрт дүүлэн, оноо цуглуулж, коллежид элсээрэй!

Хавсралт КАДЕТЫН ГАРАХ, ҮЗҮҮЛЭХ ЗААВАР

4.1. Гадаад төрх байдал, үс засалт. Курсант дүрэмт хувцсаа өмсөхдөө цэвэр цэмцгэр, цэвэр, мэргэжлийн цэргийн дүр төрхийг харуулах үүрэгтэй. Гадаад төрх байдал, үс засалтын стандарт нь курсантуудад дуудагдсан ажлаа хийхэд найдаж болох сахилга баттай курсантуудын дүр төрхийг харуулахад тусалдаг. Мэргэжлийн цэргийн дүр төрх нь хэт туйлширсан, ер бусын, эсвэл моод байх зайгүй юм. Дүрэмт хувцас өмсөх стандарт нь цэвэр цэмцгэр байдал, цэвэр байдал, аюулгүй байдал, цэргийн дүр төрх гэсэн дөрвөн зүйлээс бүрддэг. Эхний гурав нь хүчний үр ашиг, эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлын үнэмлэхүй, бодитой шалгуур юм. Дөрөв дэх стандарт, цэргийн дүр төрх нь цэргийн дүр төрхийн маш чухал тал юм. Цэргийн болон иргэний аль алинд нь хүмүүс дүрэмт хувцастай хүмүүсийг хэрхэн хүлээж авч байгаагаас хамааран Агаарын цэргийн хүчний цэргийн үр нөлөөний талаар дүгнэлт хийдэг. AFI 36-2903 стандартын дүрэмт хувцасны стандартууд нь цэргийн уламжлалаас тодорхой хэмжээгээр нөлөөлсөн бөгөөд эдгээр нь Агаарын цэргийн хүчний энгийн иргэдэд хүргэхийг хүсч буй дүр төрхийг илэрхийлдэг. Агаарын цэргийн хүчний дүрэмт хувцасны үндсэн ойлголт нь энгийн боловч бусдаас ялгарах хувцас бөгөөд үнэмлэхүй хамгийн бага тооны тэмдэг, таних тэмдэг, өмсөхийг зөвшөөрсөн төхөөрөмж юм.

4.1.1. Тусгай дүрэмт хувцас, гадаад төрх байдлын дүрэм. Энд дүрэмт хувцас, гадаад үзэмжийн талаархи нэмэлт удирдамж байна. AFJROTC курсантуудад тавигдах дүрэмт

хувцас, хувийн үс засалтын талаархи дэлгэрэнгүй мэдээллийг AFJROTC дүрэмт хувцас, шагнал гардуулах гарын авлага, AFJROTCI 36-2001, AFI 36-2903-аас олж болно.

*4.1.1.1. Үнэт эдлэл. Дүрэмт хувцастай байхдаа та бугуйн цаг, бөгж зүүж болно, гэхдээ нэг удаад гурваас илүүгүй бөгж зүүж болно. Хэрэв та цэвэрхэн, консерватив байвал нэг бугуйвч зүүж болно. Гэсэн хэдий ч бугуйвч нь цэргийн дүр төрхийг алдагдуулахгүй байх ёстой, нэг хагас инчээс илүү өргөнтэй байх ёсгүй, хэнийг ч гэмтээхгүй байх ёстой. Та толгой дээрээ эсвэл хүзүүндээ гоёл чимэглэл зүүж болохгүй. Дүрэмт хувцсанд эрхий хурууны бөгж зүүхийг хориглоно. Шалтгааныг дэмжсэн өнгөт бугуйвчийг бас зөвшөөрдөггүй. Дүрэмт хувцастай эмэгтэй курсантууд ээмэг нь консерватив бөгөөд мэдрэмжтэй хязгаарт хадгалагдаж байвал ээмэг зүүж болно. Жишээлбэл, та чихний дэлбээнд нэг жижиг бөмбөрцөг хэлбэртэй (алмаз, алт, хар, цагаан сувд, мөнгө) цоолбор эсвэл хавчаартай ээмэг зүүж болно. Чихний дэлбээнд зүүсэн ээмэг нь таарч байх ёстой. Ээмэг нь хавчаартай ээмэг биш л бол чихний дэлбээнээс доош сунахгүйгээр нягт таарах ёстой. Дүрэмт хувцастай эрэгтэй курсантууд ээмэг зүүж болохгүй.

4.1.1.2. Нүдний шил эсвэл нарны шил. Хэрэв та нүдний шил зүүсэн бол тэдгээрийн хүрээ, линз дээр ямар ч гоёл чимэглэл байх ёсгүй. Консерватив, тунгалаг, бага зэрэг будсан эсвэл гэрэл мэдрэмтгий линзтэй нүдний шилийг дотор болон цэргийн ангид байхдаа дүрэмт хувцас өмсөж болно. Гадаа, дүрэмт хувцастай байх үед нарны шил, нүдний шил нь консерватив линз, хүрээтэй байх ёстой; өнгөлөг эсвэл толин тусгалтай линз хэрэглэхийг хориглоно. Цэргийн ангид байхдаа нарны шил зүүхийг хориглоно. Дүрэмт хувцастай байхдаа хүзүүндээ нүдний шил, нарны шил зүүж болохгүй.

4.1.1.3. Шивээс эсвэл брэнд. Дүрэмт хувцастай эсвэл гадуур байгаа эсэхээс үл хамааран биеийнхээ аль ч хэсэгт шивээс, брэнд нь садар самуун, бэлгийн, арьс өнгө, үндэс угсаа, шашны ялгаварлан гадуурхалтыг сурталчлахыг хориглоно.

Хэт их хэмжээний шивээс эсвэл брэнд нь дээрх догол мөрөнд заасан хоригийг зөрчөөгүй ч дүрэмт хувцас өмссөн үед ил гарахгүй, харагдахгүй (дүрэмт хувцасаар харагдахыг оруулаад). Биеийн ил гарсан хэсгийн дөрөвний нэгээс хэтэрсэн, эгэмний яснаас дээш гарсан, задгай захтай дүрэмт хувцас өмссөн үед шууд харагдахуйц шивээс, брендийг гэж тодорхойлдог. Дүрэмт хувцастай байхдаа шивээсийг арьсан өнгийн боолтоор бүрхэж, хөтөлбөрт оролцож болно. Шивээс, брэнд нь түүнийг цэргийн алба хаахад саад болж болзошгүй талаар курсантад зөвлөгөө өгөх хэрэгтэй байдаг байна.

4.1.1.4. Биеийн цоолох. Дүрэмт хувцастай курсантууд чих, хамар, хэл, биеийн ил гарсан хэсэгт (дүрэмт хувцсанд харагдахуйц зүйлийг оруулаад) эд зүйл, эд зүйл, үнэт эдлэл, гоёл чимэглэлийг хавсаргах, харуулахыг хориглоно. Харин дүрэмт хувцастай эмэгтэй курсантууд чихэндээ цоолбор эсвэл хавчаартай, консерватив ээмэг зүүхийг зөвшөөрдөг.

ТӨРИЙН НУУЦЫН ХУУЛЬ ТОГТООМЖИЙГ БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Ш.Насанбат

Доктор /Ph.D/

psychologistmunkhulzii@gmail.com

Abstract:

It has been approximately eight years since the Law of Mongolia on “State and Official Secrets” and its related regulations came into force. This law has largely eliminated the shortcomings and inconsistencies of previous legislation concerning state secrets; however, several issues remain in its implementation. Notably, the law grants the Government the authority to approve the list of state secrets, which has resulted in a significant increase in the amount of classified information over time. Another relevant concept related to so-called “non-secret secrets” is the “compromised secret,” also referred to by the media as a “disclosed secret.” Although such information formally falls under the category of state secrets, once it has been leaked and made public, maintaining its classification becomes meaningless. Therefore, many foreign countries have established legal mechanisms to promptly declassify such information once disclosure occurs.

Keywords: *State secret, security, declassification, classification level, responsibility, disclosed secret*

Хураангуй:

Монгол Улсын “Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль” болон холбогдох журмууд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөөд үндсэндээ 8 жил өнгөрчээ. Энэ хуулиар өмнөх төрийн нууцын тухай хууль тогтоомжийн алдаа, дутагдалтай талуудыг үндсэндээ арилгасан боловч хэрэгжүүлэх явцад анхаарах асуудлууд байсаар байна. Тухайлбал энэ хуулиар Засгийн газар төрийн нууцын жагсаалт батлах эрхтэй болсон нь өнгөрсөн хугацаанд төрийн нууцад хамаарах мэдээлэл эрс нэмэгдэхэд хүргэсэн. “Нууц биш нууц” зүйлд хамаарах удаах ойлголт бол “задарсан нууц” буюу хэвлэл мэдээллийнхний нэрлэдгээр “илчлэгдсэн нууц” юм. Төрийн нууц мэдээлэлд хамаарах боловч задарч олон нийтэд ил болсон мэдээллийг цаашид нууцлах нь ач холбогдолгүй байдаг тул гадаадын улс орнууд нэн даруй ил болгох хуулийн зохицуулалттай байна

Түлхүүр үг: *Төрийн нууц, аюулгүй байдал, нууцаас гаргах, нууцын зэрэглэл, хариуцлага, илчлэгдсэн нууц.*

Үндсэн хэсэг

Монгол Улсын “Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль” болон холбогдох журмууд хүчин төгөлдөр мөрдөгдөөд үндсэндээ 8 жил өнгөрчээ. Энэ хуулиар өмнөх төрийн нууцын тухай хууль тогтоомжийн алдаа, дутагдалтай талуудыг үндсэндээ арилгасан боловч хэрэгжүүлэх явцад анхаарах асуудлууд байсаар байна. Тухайлбал энэ хуулиар Засгийн газар төрийн нууцын жагсаалт батлах эрхтэй болсон нь өнгөрсөн хугацаанд төрийн нууцад хамаарах мэдээлэл эрс нэмэгдэхэд хүргэсэн. Мөн албаны нууцын жагсаалтыг төрийн байгууллагууд өөрсдөө батлахаар болсон нь хамаарах ёсгүй мэдээллийг нууцлах, эсвэл агуулга нь хэт өргөн хүрээтэй болсон зэрэг үр дагавар гаргаж байна. Дээрээс нь хугацаа нь болсон төрийн болон албаны нууцыг ил болгох асуудал

шаардлагын хэмжээнд явагдахгүй байгаагаас иргэдийн мэдээлэл авах эрхэнд сөргөөр нөлөөлж эхэлсэн гэж үзэх талтай. Эдгээр нь маш өргөн агуулга, хүрээг хамрах тул энэ удаад зөвхөн хугацаа нь болсон төрийн нууцыг ил болгох тухай асуудлыг хөндөнө.

Тус хуулийн 17 дугаар зүйлд¹, “онц чухал нууц” зэрэглэлд хамаарах мэдээлэл 30 жил, “маш нууц” зэрэглэлд хамаарах мэдээлэл 20 жил, “нууц” зэрэглэлд хамаарах мэдээлэл 10 жил байна гэж заасан. (“Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль тогтоомжийн эмхэтгэл”. , 2018) Энэ дагуу төрийн байгууллагууд хугацаа болсон цаашид төрийн нууцад байлгах шаардлагагүй баримтуудыг “Монгол Улсын төрийн болон албаны нууцыг хамгаалах нийтлэг журам”-ын 3.5.5-т заасныг баримтлан ил болгосоор байна. Тухайлбал, Архивын ерөнхий газрын даргын 2021 оны 02 дугаар сарын 15-ны өдрийн А/19 тоот тушаалаар Үндэсний төв архивт хадгалагдаж буй нууцын тэмдэглэгээтэй баримтыг ил болгох ажлын хэсэг байгуулж, тус архивын сан хөмрөгт хадгалагдаж байгаа нууцын зэрэглэлийн тэмдэглэгээтэй баримтуудыг ил болгох асуудлыг судалж, дүгнэлт гарган тагнуулын байгууллагад танилцуулж байсан.

Тэрхүү дүгнэлтэд тухайн баримтууд нь ХХ зууны бүс нутгийн, монголын түүхийг тодруулвал, улс төр, нийгэм, эдийн засаг, шашин, соёлын түүхийн судлагдаагүй болон өмнөх нийгэмд марксист, ленинист байр сууринаас судалж дүгнэсэн зарим асуудлыг тодруулах, түүхийн цагаан толбыг арилгахад ач холбогдолтой хэмээн дурьджээ. Эндээс хугацаа болсон баримтыг төрийн нууцаас гаргах ажил аажим боловч явагдаж байна гэж ойлгож болно. “Глоб Интернэшнл” ТББ судалгааны тайландаа “Манай судалгааны баг Зэвсэгт хүчний төв архиваас 1939-1945 оны дайны үеийн төлөвлөгөөтэй танилцах хүсэлт гаргахад улсын нууцад хамаарах тул болохгүй гэсэн хариулт өгсөн юм. 1939-1945 оны баримт одоо төрийн нууцад хамаарч байгаа гэхэд эргэлзээтэй хэрэг...”² хэмээн дурьдсан байна. Энэ бол баримтыг хуулийн дагуу нууцаас гаргах практик шаардлага хүссэн хүсээгүй тулгарч байгааг харуулсан нэг л жишээ. (Төмөрбаатар.Г, 2013) Харин тагнуулын байгууллагын тухайд авч үзэхэд, өнгөрсөн жилээс тус газарт хугацаа нь болсон төрийн нууцыг ил болгох ажлын хэсгийг албан ёсоор байгуулан ажиллаж байгаа бөгөөд улсын хэмжээнд хамгийн их төрийн нууц материал төвлөрсөн, дээрээс нь 100 жилийн түүхтэй, хуримтлалтай сан хөмрөг байгаа тул асар их чимхлүүр ажил, цаг хугацаа орох нь ойлгомжтой ч ажил төлөвлөсөн ёсоор явагдаж байгаа.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд, “Монгол Улсын иргэд төр, түүний байгууллагаас хууль ёсоор тусгайлан хамгаалбал зохих нууцад хамаарахгүй асуудлаар мэдээлэл хайх, хүлээн авах эрхтэй” гэсэн заалттай. Тиймээс төр үүргээ хэрэгжүүлээгүйгээс иргэдийн мэдээлэл авах эрх хязгаарлагдаж байна гэж үзэх талтай. Мэдээлэлтэй иргэд хүчирхэг байдаг бол мэдээлэлгүй, мэдээлэл олж авах боломж хязгаарлагдсанаар иргэдийн шийдвэр гаргах, үзэл бодлоо илэрхийлэх боломж хязгаарлагддаг. Төрийн болон албаны нууцыг хамгаалах тухай хуулийн 17.7-д Төрийн болон албаны нууцад хамаарах мэдээллийн нууцлах хугацаа дууссан боловч, тухайн мэдээллийг ил болгох эсэхийг шийдвэрлэх хүртэл, мэдээллийг нууцлана гэж заасан бол, нууцаас хэрхэн гаргах асуудлыг Төрийн болон албаны нууцыг хамгаалах нийтлэг журмын

3.5.3-д байгууллага Төрийн болон албаны нууцын тухай хуулийн 17.5-д¹ зааснаас бусад нууц баримт бичгийг ил болгох, эсхүл хугацааг сунгах эсэх асуудлыг шийдвэрлэхдээ, ажлын хэсэг байгуулан, шинжилгээ хийлгэж, үндэслэл бүхий дүгнэлт гаргуулан, тагнуулын байгууллагын саналыг авсан байна. Улмаар ил болгосон тухай нотолгоо бичиж, тухайн байгууллагын даргаар батлуулснаар төрийн хамгаалалтаас гарсанд тооцно² гэж заажээ.

Зөвхөн нөхцөл байдал өөрчлөгдсөний улмаас төрийн болон албаны нууцад хамааруулсан тодорхой мэдээллийг, цаашид нууцлах шаардлагагүй болсон ганцхан тохиолдолд, саналаа тухайн мэдээлэлд хийсэн шинжилгээ, үндэслэл бүхий дүгнэлтийн хамт Засгийн газарт хүргүүлнэ³ гэж заажээ. Хуулийн олон зүйл заалт нэгд нэгэнгүй тоочиж, энэ бүхнийг дурьдсаны учир бол, хамгаалалтад байх хугацаа нь дууссан баримтыг ил болгох эрх хэмжээ тагнуулын байгууллагын саналыг ёсчлон авахыг эс тооцвол төрийн байгууллагуудын өөрсдийн санаачилга, эрх хэмжээний асуудал гэдгийг тодотгосон санаа юм. Эндээс төрийн байгууллагууд хуульд заасны дагуу холбогдох баримтыг нууцаас ил болгох хэрэгцээ, шаардлага юу байна? Нууцад энэ хэвээр байлгавал ямар үр дагаварт хүргэх вэ? Хүргэж байна вэ? гэдэг асуудлыг товч авч үзье.

Харьцуулсан судалгаа

Өнөө үед улс орнууд туулж өнгөрсөн түүх тэр тусмаа аюулгүй байдал, цэрэг батлан хамгаалах салбараа эргэн харж, ололт амжилт, алдаа сургамжаас дүгнэлт хийж, үйл ажиллагаагаа эерэг талаас нь олон нийтэд сурталчилдаг. Үүнийг ОХУ болон АНУ-ын хүйтэн дайны үед явуулж байсан төрийн, цэргийн, шинжлэх ухааны, аюулгүй байдлын олон арга хэмжээг ил болгон, судалгааны ном бүтээл хэвлүүлж байгаагаас харж болно. Гэтэл манайд хүний амьдралын идэвхтэй 4-5 үе солигдож, нийгмийн тогтолцоо өөрчлөгдсөн өнөө үед, тэртээ 1920-1940 оноос эхтэй олон түүхэн үйл явдал, баримт мэдээлэл албан ёсоор төрийн нууцад байна. Үүний нөгөө талд төр улсынхаа үйл ажиллагааг тодотгох, сургамж авах, тухайн үед ажиллаж, амьдарч байсан хүмүүсийн бүртгэл судалгааг гаргах, алдаршуулах, түүх уран бүтээл туурвих, туршлага сургамж авах гэх мэт олон асуудлууд саад бэрхшээлтэй тулгардаг. (Монгол Улсын төрийн болон албаны нууцыг хамгаалах нийтлэг журам”) Нэгэнт албан ёсоор ил болгоогүй тул 30, 40, 50 жилийн өмнөх байсан ч ялгаагүй “Төрийн нууцын жагсаалт батлах тухай хууль”-д нийцүүлэх болдог. Хуучнаар Намын түүхийн, батлан хамгаалах, Түүхийн төв архив зэрэг төрийн мэдэлд буй архивуудын сан хөмрөгт хүмүүсийн намтар түүх, үйл ажиллагаа, тухайн үед авч хэрэгжүүлж байсан бодлого шийдвэр, бүртгэл мэдээлэл зэрэг өнөө үед цэвэр судалгаа, шинжилгээний үүднээс ашиглаж болох асар их материал байгаа ч, албан ёсоор төрийн нууцаас гаргаагүй тул, судалгааны эргэлтэд оруулах боломжгүй болдог. Эх орноо батлан хамгаалах үйлсэд амь биеэ зориулан ил, далд фронтод тэмцэж явсан олон зуун хүн бий. Эдгээр хүмүүсийн үр хүүхэд, ач гуч өвөг дээдсийнхээ гавьяат үйл хэргээр бахархан, үр хойчдоо мэдэгдэж, уламжлан үлдээх хүслээр манай байгууллагад ханддаг. Гэвч дийлэнх тохиолдолд, хэдийгээр материал нь байгаа боловч, мэдээлэл гаргаж өгөх боломжгүй байдаг. Үйл явдал болж өнгөрөөд 70-80 жил өнгөрсөн байхад эдгээр

хүмүүсийн эр зориг, хүч хөдөлмөр, гавьяа зүтгэлийг, төрийн нууцад хамаарах мэдээлэл нэрийн дор хавтгайгаар нь дарж өнгөрөөх нь харамсалтай хэрэг юм. мэдээж хугацаа нь дууссан боловч, төрийн нууцад зайлшгүй байх ёстой болон байнгын нууцад байх асуудлыг хөндөөгүй.

1992 онд Монгол Улсад Төрийн нууцын тухай хууль батлагдсан. Үүнээс өмнө МАХН-ын Улс Төрийн Товчоо, Сайд нарын Зөвлөлийн тогтоол шийдвэрээр үйл ажиллагаа явуулж, эрх зүйн үндсээ бүрдүүлж иржээ. Төрийн нууцын тухай ойлголт, хууль журам 1930, 1940, 1960 оноос эхлэн бүрэлдэж, төгөлдөршиж иржээ. 1930-аад оны нэгэн хуульд, үйлдвэрийн газрын осол гэмтэл, багш сурагч ажилчдын тоо, хэмжээг улсын нууц гэж үзсэн байдаг. Маш нууцын зэрэгтэй материалд, ёс зүйн зөрчил гаргасан хүнийг оруулсан байх нь түгээмэл. Тухайлбал, Нэгэн цагдааг чөлөөт цагаараа лам хувцас өмсдөг гэж дарга нь зэмлэхэд, нөгөөх нь “Надад өөр хувцас байхгүй. Тэгээд ч би урьд нь лам байсан” гэж мэтгэлцсэн байх жишээний. Энэ мэтчилэн 1950-аад оноос өмнөх төрийн нууцад хамааруулж байсан дийлэнх материалууд агуулга, шинж чанараараа өнөөгийн шаардлагыг огтоос хангахгүй байгаа ч, маш нууцын тэмдэглэгээтэй хэвээр хадгалагдаж байна. Эдгээр баримтыг эдүгээ ч төрийн нууц гэж үзэж байгаа тул, судалгааны эргэлтэд оруулах боломж хаагдмал байна.

“Нууц биш нууц” зүйлд хамаарах удаах ойлголт бол “задарсан нууц” буюу хэвлэл мэдээллийнхний нэрлэдгээр “илчлэгдсэн нууц” юм. Төрийн нууц мэдээлэлд хамаарах боловч задарч олон нийтэд ил болсон мэдээллийг цаашид нууцлах нь ач холбогдолгүй байдаг тул гадаадын улс орнууд нэн даруй ил болгох хуулийн зохицуулалттай байна. 2006 оны 9-р сард АНУ-ын “Вашингтон пост” сонин тусгай албаны нууц тайланг олон нийтэд ил тод хэвлэж, энэ тайланг Ерөнхийлөгчийн ойрын хүнээс авсан гэдгээ зарласан. Энэ тайлан нь нууц мэдээлэл байсан бөгөөд хэдхэн хоногийн дараа Ерөнхийлөгч Ж.Буш шийдвэр гаргаж, уг тайланг нууц мэдээллийн жагсаалтаас хассан. (ТББ., 2006 он)¹ Австрали, БНСУ зэрэг улсуудад нууц мэдээлэл илчлэгдсэн тохиолдолд нэн даруй ач холбогдлыг нь бууруулах арга хэмжээ авч ил болгох хуулийн заалттай байдаг бол манай улсын хувьд нууц мэдээлэл илчлэгдсэн тохиолдолд авах арга хэмжээний нарийн зохицуулалт байдаггүйгээс нэгэнт илчлэгдсэн атлаа нууцын зэрэглэлтэйгээр хадгалагдаж байгаа олон мэдээлэл байна.

Төрийн нууцад хамааруулах шаардлагагүй болон хугацаанд нь ил болгоогүй баримт, материалыг холбогдох байгууллага, албан тушаалтнуудад хувилж, тараасан байдаг бөгөөд санаатай болон болгоомжгүйгээр задалсан, үрэгдүүлсэн тохиолдол бүрд эрүүгийн хэрэг үүсгэн² шалгаж, прокурор шүүхэд шилжүүлдэг. Энэ нэг талаас хувь хүний ажлын хариуцлага, хууль бус ашиг сонирхол зэрэг олон зүйл байдаг боловч, нэгэнт ач холбогдолгүй болсон мэдээллийг санаатай болон болгоомжгүйгээр задалсан, үрэгдүүлснээр сэжигтэн, яллагдагч, шүүгдэгч, ялтан болох эрсдэлтэй байдаг. Үүн дээр нэмэгдэн анхнаасаа шаардлагагүй зүйлсийг төрийн нууцад хамааруулснаас болж эргээд өөрсдөө “төрийн нууц задруулсан” болж харагдаад байгааг бас дурдах хэрэгтэй бөгөөд төрийн нууцад хамааруулах мэдээг сайтар нягтлах хэрэгтэйг харуулж байгаа юм. Үүнээс шалтгаалан хамгийн ноцтой нь хүний амьдрал, нэр төр, сэтгэл санаа, эд материал, дахин

олдохгүй цаг хугацаагаар иргэн хохирч болно. Хэдэн жилийн өмнө төрийн ордонд болсон нээлттэй хэлэлцүүлгийн явцад “тагнуулын байгууллага хэн нэгнийг хууль бусаар тагнаж, чагнаж байна” гэж нэгэн өмгөөлөгчийн хэлсэн зөвхөн энэ үгийг ашиглан, шинжээчийн дүгнэлт гарган, хэрэг үүсгэх гомдол ирж байсан бол, ямар ч нэр хаяггүй, тэр байтугай аль байгууллагын мөрдөх алба нь мэдэгдэхгүй, дээрээ хэдхэн үгтэй цаасны ноорог дээр, “... энэ бол төрийн нууцтай холбоотой мөрдөж байгаа хэрэг” гэж дүгнэлт гаргуулах хүсэлт тавьж байсан зэргээс үзэхэд, агуулга болон хэлбэрийн хувьд хэмжээ, зааг нь мэдэгдэхгүй болсон төрийн нууц гэх мэдээллийг ашиглан, гэмгүй нэгнийг хохироох эрсдэл байгааг тэмдэглэх ёстой.

Дүгнэлт, санал

Ардчилсан орнуудад мэдээллийг төрийн нууцад хамааруулах нэг гол шалгуур бол ямар ч тохиолдолд нууцалж болохгүй мэдээллийг хуулиар тогтоох явдал юм. Бидний нийтлэг ойлголтоор хуульд төрийн нууцад хамаарах мэдээллийг заасан учир түүнд хамааруулаагүй нь ил мэдээлэл бөгөөд тусгайлан заах шаардлагагүй гэж үздэг. Гэтэл хуульд заасан ил мэдээлэл нь ихээхэн өргөн хүрээтэй, тэдгээрийг албан тушаалтан янз бүрээр тайлбарлаж, ҮАБ-д хор учруулж магадгүй гэсэн шалтгаанаар хамааруулдаг. Дээрхээс гадна хамгийн том анхаарал татсан асуудал бол “Төрийн нууцын жагсаалт батлах тухай хууль”-д “холбогдох”, нууцалвал зохих” мэдээ, баримт бичиг, эд зүйл, үйл ажиллагаа гэсэн томъёолол их тусгагдсан, үүнтэй холбоотойгоор төрийн нууцад хамаарах мэдээллийг нарийвчлан тогтоох шаардлага үүсдэг ч түүнийг тогтоох эрх зүйн үндсийг заагаагүйгээс практикт байгууллага, албан тушаалтан холбоотой бүх мэдээлэл, түүний тээгчийг төрийн нууцад хамааруулах боломжтой байна. Гадаад орнуудад ил байх буюу нууцлахыг хориглосон мэдээллийг ямар нэгэн байдлаар тусгасан байх бөгөөд тэдгээрт ихэвчлэн дараах мэдээллүүдийг багтаажээ. Үүнд

- Улсын эдийн засгийн нөхцөл байдал, төсвийн орлого зарлага, гүйцэтгэл хүн амын амьдралын түвшин /Латви/

- Улсын алт, валютын нөөцийн хэмжээ /ОХУ, Казакстан/

- Хүн амын аюулгүй байдал, эрүүл мэндэд аюул занад учруулах гамшиг сүйрэл, байгалийн аюултай үзэгдэл болон бусад онцгой нөхцөл байдал/ Азербайжан, Тажикстан, Узбекистан, Кыркыстан, Латви, ОХУ гэх мэт/

- Төрийн өндөл албан тушаалтны эрүүл мэндийн байдал /Азербайжан, Латви, ОХУ гэх мэт (Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн, 2019)

Дээрх мэдээллийг төрийн нууцад хамааруулах, нууцлахыг хориглосон нь зохих үндэслэлтэй юм. Осол сүйрэл бусад онцгой нөхцөл байдлын тухай мэдээллийг ил байлгах нь хүний амьд явах, эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах эрхтэй шууд холбоотой. Хуучин ЗХУ-ын үед Чернобюлийн станцад болсон ослын мэдээллийг тухайн үеийн эрх баригчид нууцалснаар олон иргэн цацраг идэвхт бодисын хордлогод өртөж амь нас, эрүүл мэндээрээ хохирсон. БНХАУ-д Ухань хотод шинэ төрлийн вирус дэгдэж байгааг нууцалж, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ авч чадалгүй хугацаа алдсанаар мөн ижил үр дагавар гарсан. Эдийн засгийн бодит нөхцөл байдлыг нуун далдалсан тохиолдолд нийгмийн хөгжилд сөргөөр нөлөөлж, улмаар эдийн засаг, улс төрийн хямралд хүргэж ч болно. Үүний нэг жишээ Тажикстан улс юм. Тус улс 2014 онд хятадаас авсан их хэмжээний зээлээ төлж чадаагүйгээс газар нутгийнхаа хэсгийг өгч хятадын ЗГ-аас цэрэг,

иргэдээ тус бүс нутагт оруулж эхэлсэн талаар олон улсад мэдээлэгдэж байсан. Шри Ланк улс нэг тэрбум долларынхоо өрийг төлж чадаагүйгээс усан боомтоо хятадын талд алдсан. Төрийн өндөр албан тушаалтны эрүүл мэндийн мэдээлэл ил байх нь тухайн албан тушаалтны үүргээ гүйцэтгэж байгаа эсэхэд олон нийт хяналт тавих, үнэлж дүгнэх гол нөхцөл юм. Бусдын хараат байдалд орсон эсхүл бусад шалтгаанаар хэн нэгэн этгээд өмнөөс нь шийдвэр гаргаж төрийн эрх мэдлийг хууль бусаар хэрэгжүүлэхээс урьдчилан сэргийлэх үүрэгтэй. Гэтэл манай улсад эсрэгээр “...нэгдүгээр зэрэглэлээр хамгаалуулж байгаа албан тушаалтны эрүүл мэндийн байдлын тухай мэдээлэл”¹ нь төрийн нууцад хамааруулах мэдээлэлд ордог. Ийнхүү шаардлагагүй зүйлийг үргэлжлүүлэн нууцлах нь ил болон нууцлах ёстой мэдээлэл хоёрын ялгаа арилж, нэг төвшинд ирснээр, үндэсний аюулгүй байдалд ихээхэн хохирол учруулж болзошгүй байдаг. Өөрөөр хэлбэл хэт их нууцлал нь өөрөө нууцлал, аюулгүй байдлыг алдагдуулдаг сөрөг хүчин зүйл юм.

Иймд Төрийн нууцын жагсаалт батлах тухай хуульд буй ойлгомжгүй, хэт ерөнхий, хоёрдмол утгатай нэр томъёог халж, чухам ямар мэдээллийг төрийн нууц байх талаар маш тодорхой, дэлгэрэнгүй тусгах эсхүл үүнийг нарийвчлан тусгасан журам гаргах, нууцад байх шаардлага хангахгүй буюу хугацаа нь нь болсон ил болсон төрийн нууцыг ил болгох, төрийн нууцад оруулж болохгүй мэдээллийг хуульчлан тогтоох зэрэг асуудлуудыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэж судлаачийн хувьд үзэж байна.

Ашигласан материал

“Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль тогтоомжийн эмхэтгэл”. . (2018).

Улаанбаатар.

Монгол Улсын төрийн болон албаны нууцыг хамгаалах нийтлэг журам”. (n.d.).

Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн тусгай ангийн. (2019). Улаанбаатар.

ТББ., Г. и. (2006 он). *Төрийн нууц ба мэдээллийн эрх чөлөө*. Улаанбаатар.

Төмөрбаатар.Г. (2013). *“Нууц биш нууц” Тусгаар тогтнол сэтгүүл*. Улаанбаатар.

ХУУЛЬ САХИУЛАГЧИЙН ҮҮРЭГ: ХҮНИЙ ЭРХ БА ЁС ЗҮЙН ТЭНЦВЭРИЙГ ХАДГАЛАХ НЬ

THE ROLE OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS: MAINTAINING THE BALANCE BETWEEN HUMAN RIGHTS AND ETHICS

И.Ургамал

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн дэд профессор, доктор (Ph.D),
цагдаагийн ахмад

I. Urgamal

Associate Professor, Doctor (Ph.D.), Police Captain,
Academy of Management, University of Internal Affairs, Mongolia

Хураангуй:

Энэхүү өгүүлэл нь хууль сахиулагчийн үүргийн хүрээнд хүний эрх, ёс зүй, хууль дээдлэх ёсны тэнцвэрийг судлан, онол, практикийн түвшинд шинжилж, интеграцийн индексээр хэмжих боломжийг танилцуулсан. Ардчилсан нийгмийн тулгуур зарчим болох хууль дээдлэх ёс, хүний эрхийг хамгаалах үзэл нь хууль сахиулах үйл ажиллагаанд зэрэгцэн оршдог ч бодит байдалд тэнцвэр алдагдах эрсдэл үүсдэг. Хууль сахиулагчийн үүрэг нь зөвхөн гэмт хэрэгтэй тэмцэх биш, нийгмийн итгэлийг хадгалах, иргэдийн эрхийг хамгаалах, шударга ёсыг сахиулах гэсэн гурван тулгуур зарчимд тулгуурладаг.

Өгүүлэлд хууль сахиулагчийн үүргийг онолын түвшинд “хууль хэрэгжүүлэгч” ба “нийгмийн итгэлийг хамгаалагч” гэж тодорхойлж, хүний эрхийг хамгаалах ба хязгаарлахын хоорондын тэнцвэрийн асуудлыг авч үзсэн. Ёс зүйн суурь зарчимд Сократ, Кант, Роулз, Бенгам, Рейнер, Байли зэрэг сэтгэгчдийн үзэл баримтлалыг үндэслэн хууль сахиулагчийн шийдвэр гаргалт нь зөв мэдтэг, дотоод ухамсар, шударга ёсны зарчимд тулгуурлах ёстойг онцолсон.

Тэнцвэр алдагдах гол шалтгааныг байгууллагын соёл, удирдлагын төвлөрөл, хүний эрхийн боловсролын дутмаг байдал, хариуцлагын сул механизм, олон нийтийн итгэлцлийн бууралт, улс төрийн нөлөөлөл зэрэг хүчин зүйлээр тодорхойллоо. Ийм нөхцөлд хууль сахиулагчийн үйл ажиллагаанд хүний эрх, ёс зүйн тэнцвэр алдагдах эрсдэл нэмэгддэг бөгөөд эрсдлийг бууруулах стратеги нь хүний эрх, ёс зүйн сургалт, дотоод болон олон нийтийн хяналтын тогтолцоо, байгууллагын ёс зүйн манлайлал, иргэдийн оролцоо, ил тод байдал, бодлого, журамд хүний эрхийн шалгуурыг тусгах зэрэг олон хүчин зүйлд тулгуурладаг талаар тусгалаа.

Судалгааны хэсэгт “Хууль сахиулагчийн ёс зүй – хууль дээдлэх ёс – хүний эрхийн тэнцвэрийг хэмжих интеграцийн индекс”-ийг АНР (Analytic Network Process) аргаар тооцож, дэд шалгууруудыг хамруулсан жин гаргаснаар тэнцвэрийн индекс 0.799 буюу “тэнцвэр дунд” түвшинд байгааг тогтоосон. Энэхүү арга нь шугаман бус харилцан нөлөөллийг тооцож, олон үзүүлэлтийн тэнцвэрийг тоон байдлаар илэрхийлэх боломжийг олгодог. Иймд хууль сахиулагчийн үүрэг нь нийгмийн хэв журмыг сахин хамгаалах явдал төдийгүй хүний эрх, ёс зүй, хууль дээдлэх ёсны тэнцвэрийг хадгалах явдал бөгөөд энэ нь шударга, хүнлэг нийгмийн үндэс суурь болдог. Интеграцийн индексээр хэмжсэн нь тэнцвэрийн түвшинг илэрхийлж, боловсрол, хариуцлага, ил тод байдал, олон нийтийн оролцоо зэрэг стратегийн чиглэлд анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.

Түлхүүр үг: хууль сахиулахуй, хүний эрх, ёс зүй, хууль дээдлэх ёс, тэнцвэр

Abstract:

This article examines the role of law enforcement officers in maintaining the balance between human rights, ethics, and the rule of law, analyzing it from both theoretical and practical perspectives, and demonstrating the possibility of measuring this balance using an integration index. In a democratic society, the principles of rule of law and human rights protection coexist within law enforcement activities, yet in practice, imbalances may arise. The role of law enforcement officers extends beyond combating crime to encompass three fundamental pillars: preserving public trust, protecting citizens' rights, and upholding justice.

At the theoretical level, the role of law enforcement officers is conceptualized as both “implementers of the law” and “guardians of social trust,” addressing the balance between protecting and limiting human rights. Drawing on the ethical philosophies of thinkers such as Socrates, Kant, Rawls, Bentham, Reiner, and Bailey, the study emphasizes that law enforcement decision-making should be guided by accurate knowledge, internal conscience, and the principles of justice.

The primary factors contributing to imbalances include organizational culture, centralized management, insufficient human rights education, weak accountability mechanisms, declining public trust, and political influence. Under such conditions, law enforcement activities risk undermining the balance between human rights and ethics. Strategies to mitigate these risks include human rights and ethics training, internal and public oversight mechanisms, ethical leadership within organizations, citizen participation, transparency, and incorporating human rights criteria into policies and regulations.

In the empirical section, an **“Integration Index for the Balance of Law Enforcement Ethics – Rule of Law – Human Rights”** was calculated using the Analytic Network Process (ANP), incorporating sub-criteria with assigned weights. The resulting index of 0.799 corresponds to a “moderate balance” level. This approach allows for the quantitative representation of non-linear interactions and the balance among multiple indicators. The findings indicate that the role of law enforcement officers not only ensures social order but also preserves the balance between human rights, ethics, and the rule of law, which forms the foundation of a just and humane society. The integration index highlights the need to focus on strategic areas such as education, accountability, transparency, and public engagement.

Keywords: Law Enforcement, Human Rights, Ethics, Rule of Law, Balance

Оршил

Ардчилсан нийгмийн тулгуур зарчим бол хууль дээдлэх ёс, хүний эрхийг хүндэтгэх үзэл юм. Энэ хоёр ойлголт салшгүй холбоотой хэдий ч бодит амьдралд зэрэг хэрэгжүүлэх нь бэрхшээлтэй. Тухайлбал, хууль сахиулах үйл ажиллагаанд иргэний эрхийг тодорхой нөхцөлд хязгаарлах, албадлага хэрэглэх нөхцөл шаардлага гардаг. Энэ нь нэг талаас нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах зорилготой ч нөгөө талаас хүний эрх зөрчигдөх эрсдэл дагуулна.

Хууль сахиулагчийн үүрэг бол зөвхөн гэмт хэрэгтэй тэмцэх төдий бус, хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалагчийн байр сууринаас үйл ажиллагаагаа явуулахад оршино. Энэ утгаараа хууль сахиулагчийн мэргэжил нь хууль, ёс зүй, хүний эрхийн зааг дээр тэнцвэр барих урлаг юм.

Энэхүү өгүүллийн зорилго нь хууль сахиулагчийн үүрэг гүйцэтгэх үйл явц дахь хууль дээдлэх ёс, хүний эрх ба ёс зүйн тэнцвэрийг онол, бодлого, практикийн түвшинд судлан, холбогдох санал, зөвлөмж дэвшүүлэхэд оршино.

I. Хууль сахиулагчийн үүргийн онолын үндэс

1.1. Хууль дээдлэх ёс ба хууль сахиулах тогтолцоо

Хууль дээдлэх ёс нь төрийн үйл ажиллагаа хуулиар хязгаарлагдах, иргэний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах үндсэн зарчим юм. (Dicey, 1885). Хууль сахиулагч бол энэ зарчмыг бодитоор хэрэгжүүлэгч нэгж бөгөөд төрийн нэрийн өмнөөс хууль ёсны хүч, албадлагыг хэрэглэх эрх бүхий албан тушаалтан юм.

Монгол Улсад цагдаа, хил хамгаалах, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх, тагнуул, онцгой байдлын байгууллага зэрэг нь хууль сахиулагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг. Эдгээр байгууллагын нийтлэг зорилго нь “хууль ёсны дэг журмыг сахиулах, иргэдийн амь нас, эрх, эд хөрөнгийг хамгаалах” явдал билээ. Хууль сахиулагчийн үүрэг бол нийгмийн дэг журмыг сахиулах, иргэдийн эрхийг хамгаалах, хууль дээдлэх ёсыг хангах явдал юм. Энэхүү үүргийг онолын түвшинд тодорхойлохдоо хууль сахиулагчийн үйл ажиллагааг нийгмийн шударга ёс, хүний эрх, төрийн хуулийн зохицуулалтын огтлолцолд байрлуулдаг. (Bayley, D. H. (1994). *Police for the Future*. New York: Oxford University Press.)

Хууль сахиулагчийн нийтлэг үүргийн онол нь дараах гурван тулгуур зарчимд үндэслэдэг гэж судлаачид үздэг. Үүнд:

1.Хууль ёсны дагуу байх. (Legality): Хууль сахиулагч нь хуульд заасан хүрээнд ажиллаж, иргэдийн эрхийг зөрчихгүй байх үүрэгтэй. Энэ нь “хууль дээдлэх ёс” (rule of law)-ны үндсэн илэрхийлэл юм. (Dicey, A. V. (1885). *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*. London: Macmillan.)

2.Нийгмийн шударга ёсыг хангах (Justice): Хууль сахиулагчийн зорилго нь зөвхөн гэмт хэргийг илрүүлж тэмцэх бус, харин нийгэмд шударга ёсыг сахиулж, иргэдийн итгэлийг хамгаалах явдал юм. (Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.)

3.Хүний эрхийг хамгаалах (Human Rights Protection): Хууль сахиулагчийн үүргийн нэг чухал хэсэг нь хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихгүй байх, харин хамгаалагч, хүндэтгэгчийн байр сууринаас хандаж ажиллах явдал юм. (United Nations (1979). *Code of Conduct for Law Enforcement Officials*. General Assembly Resolution 34/169.)

1.2. Нийтлэг үүргийн онол (General Duty Theory of Law Enforcement) нь хууль сахиулагчийг зөвхөн “хууль хэрэгжүүлэгч” бус, “нийгмийн итгэлийг хамгаалагч” гэж тодорхойлдог. Энэхүү онолын гол санаа бол хууль сахиулагчийн үүрэг гурван тэнцвэрт хандлагад тулгуурлах ёстой гэсэн үзэл юм:

- Хууль ёс ба эрх зүй
- Ёс зүй ба шударга байдал
- Хүний эрх ба аюулгүй байдал (Reiner, R. (2010). *The Politics of the Police* (4th ed.). Oxford University Press.)

1.3. Үүргийн онолын гол чиглэлүүд

Хууль сахиулагчийн нийтлэг үүргийг дараах чиглэлээр ангилж болно:

- Хууль сахиулах үүрэг: Хууль, дүрэм журмыг мөрдүүлэх, гэмт хэрэгтэй тэмцэх
- Хамгаалах үүрэг: Иргэдийн амь нас, эд хөрөнгө, нэр төрийг хамгаалах
- Нийгмийн итгэлийг хадгалах үүрэг: Иргэдтэй харилцахдаа шударга, ил тод байх
- Ёс зүйн үүрэг: Мэргэжлийн үнэнч байдал, авлигаас ангид байх

- Хүний эрхийн үүрэг: Эрүүдэн шүүхээс ангид байх, ялгаварлахгүй, хууль дээдлэх (Walker, S., & Katz, C. M. (2018). *The Police in America: An Introduction* (9th ed.). McGraw-Hill Education.)

1.4. Хууль сахиулагчийн мэргэжлийн онцлог: Хууль сахиулагчийн ажил нь өндөр ачаалал, эрсдэл, хариуцлага бүхий мэргэжил юм. Тэд тулгамдсан нөхцөлд түргэн шийдвэр гаргах, хууль болон ёс зүйн хэм хэмжээг зэрэг баримтлах шаардлагатай болдог. Үүнийг Лоуренс Колбергийн ёс суртахууны хөгжлийн онолоор тайлбарлавал, хууль сахиулагчийн шийдвэр нь хуульд захирагдсан (conventional) түвшнээс ёс зүйд тулгуурласан (post-conventional) түвшинд хүрэх ёстой гэж үздэг.

II. Хүний эрх ба хууль сахиулах үйл ажиллагаа

2.1. Хүний эрхийн үндсэн зарчим

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (1948) болон Иргэний болон улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт (1966) нь хууль сахиулах ажиллагаанд хүний эрхийг хамгаалах суурь баримт бичиг юм. Эдгээр баримт бичгүүдэд “хүнийг дур мэдэн баривчлах, эрүүдэн шүүх, ялгаварлан гадуурхахыг хориглоно” гэж заасан байдаг.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд “хүн бүр эрх чөлөөтэй, нэр төртэй байх, амьд явах эрхтэй” гэж тунхагласан нь хууль сахиулагчийн үйл ажиллагаанд заавал мөрдөх хэм хэмжээ юм.

2.2. Хүний эрхийг хамгаалах ба хязгаарлах тэнцвэр

Хууль сахиулагчийн ажилд “эрхийг хамгаалж хүндэтгэх” ба “эрхийг хязгаарлах” гэсэн хоёр чиглэл зэрэгцэн оршдог. Баривчлах, нэгжих, шалгах, албадлага хэрэглэх зэрэг нь зайлшгүй тохиолдолд зөвшөөрөгддөг ч хүний нэр төр, халдашгүй байдлыг зөрчихгүй байх ёстой. Жишээлбэл, хүч хэрэглэх зайлшгүй шаардлагын зарчимд “хууль сахиулагч нь хамгийн бага хүчийг ашиглаж, гарах сөрөг үр дагаврыг багасгах үүрэгтэй” гэж Олон улсын НҮБ-ын удирдамжид (UN Basic Principles on the Use of Force, 1990) заасан байдаг.

III. Ёс зүйн үүрэг ба мэргэжлийн хариуцлага

3.1. Хууль сахиулагчийн ёс зүйн суурь зарчмууд

Хууль сахиулагчийн ёс зүйн суурь зарчмын онолыг олон зууны турш ёс зүй, улс төрийн философи, хууль зүйн онолын сэтгэгчид судалж, үндэслэлүүдийг нь боловсруулж ирсэн байдаг. Онолын сэтгэгчид болон тэдний үзэл сургаалыг хууль сахиулагчийн ёс зүйтэй холбон тайлбарлавал: Сократ (Socrates, МЭӨ 470–399) “Сайн үйл нь мэдлэгээс эхэлдэг” — хүн зөвийг мэдвэл зөв үйлдэнэ.

Платон (Plato, МЭӨ 427–347) “*The Republic*” бүтээлдээ шударга ёсыг төрийн үндэс гэж үзсэн. Аристотель (Aristotle, МЭӨ 384–322) “*Nicomachean Ethics*”-д “аливаа үйлдэл хэт туйлшралгүй, дундаж байдлыг баримтлах” ёстой гэж үзсэн. Эртний үеийн ёс зүйн сэтгэгчдийн онолоос хууль сахиулагчийн ёс зүйг тайлбарлах гэж оролдвол хууль сахиулагч хүн зөв мэдлэг, ухамсар дээр үндэслэн шударгаар ажиллах ёстой. Хууль сахиулагчийн зорилго бол төрийн дэг журмыг шударга ёсны зарчимд нийцүүлэн сахиулах мөн шийдвэр гаргахдаа “туйлшралгүй, тэнцвэртэй” байдлыг баримтлах ёстой байна.

Шударга ёсны болон үүргийн ёс зүйн онолчидын хувьд Иммануэл Кант (Immanuel Kant, 1724–1804)-ийн үзэлээр *Categorical Imperative* буюу хүн бусдыг хэрэгсэл бус, зорилго гэж хүндэтгэх ёстой (Kant, I. (1785). *Groundwork of the Metaphysics of Morals*). Жон Роулз (John Rawls, 1921–2002) *Theory of Justice* бүтээлдээ шударга ёсыг нийгмийн үндсэн

зарчим гэж тодорхойлсон (Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.). Жеремид Бентам (Jeremy Bentham, 1748–1832) *Utilitarianism* — “Хамгийн олон хүнд хамгийн их аз жаргал” бий болгох ёстой (Bentham, J. (1789). *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*.).

Орчин үеийн ёс зүйн сэтгэгчид ба хууль сахиулагчийн онолоор Лоуренс Кольберг (Lawrence Kohlberg, 1927–1987) Ёс суртахууны хөгжлийн шатлал — хүн ёс суртахууны ухамсраар хөгждөг. Дэвид Байли (David H. Bayley) *Police for the Future* бүтээлдээ хууль сахиулах байгууллагын ёс зүйн ил тод байдал, нийгмийн хариуцлагыг онцолсон. Роберт Рейнер (Robert Reiner) *he Politics of the Police* бүтээлд “хууль сахиулагчийн ёс зүй бол улс төрийн дарамт, авлига, ялгаварлалд тэсвэртэй байх чадвар” гэж тодорхойлсон.

Хууль сахиулагчийн ёс зүйн суурь онолыг нэгтгэн үзвэл, энэ нь **“хууль дээдлэх ёс ба хүний эрхийг хүндэтгэх шударга үйлдэл”** гэсэн нийтлэг үзэлд тулгуурладаг. Энэхүү онолын хөгжлийг **Сократ, Кант, Роулз, Бентам, Рейнер, Байли** зэрэг сэтгэгчдийн бүтээлүүд суурь болгон хөгжүүлж ирсэн юм.

Хууль сахиулагчийн ёс зүй нь хуульд зааснаас гадна, хүний эрхийг дээдлэх соёлыг төлөвшүүлэх дотоод ухамсар юм.

3.2. Монгол Улсын хууль сахиулагчийн ёс зүйн орчин

Монгол Улсад Цагдаагийн байгууллагын ёс зүйн дүрэм (2020), Төрийн албаны ёс зүйн тухай (2019) зэрэг баримт бичгүүд хэрэгжиж буй. Гэвч судалгаагаар (Bayartsetseg, 2022) хууль сахиулагчдын 37% нь ёс зүйн сургалт тогтмол авдаггүй, 42% нь хүний эрхийн талаарх ойлголт дутмаг гэж хариулжээ. Энэ нь бодлого болон гүйцэтгэлийн хооронд зөрүү байгааг харуулдаг.

IV. Тэнцвэрийн алдагдлын шалтгаан

Хууль сахиулагчийн үйл ажиллагаанд хүний эрх ба ёс зүйн тэнцвэр алдагдах нь олон хүчин зүйлээс шалтгаалдаг бөгөөд эдгээрийг байгууллагын, хувь хүний болон нийгэм-соёлын түвшинд ангилж авч үзэж болох юм.

4.1. Байгууллагын соёл ба удирдлагын төвлөрөл

Хууль сахиулах байгууллагын дотоод соёл, хуучинсаг босоо удирдлагын бүтэц нь ёс зүйн шийдвэр гаргах чадварт сөргөөр нөлөөлдөг (Bayartsetseg, 2022). Монгол Улсын цагдаагийн байгууллагын судалгаагаар (ХЭҮК, 2023) албан тушаалтнуудын 58% нь “удирдлагын тушаалыг биелүүлэх нь ёс зүйн үнэлгээнээс илүү чухал” гэж хариулжээ. Энэ нь “command culture” буюу тушаалын соёл давамгайл байгааг илтгэж, ёс зүйн хариуцлагыг хувь хүнээс байгууллагын дарамтад шилжүүлэх хандлагатай болгодог (Punch, 2009).

4.2. Хүний эрхийн боловсрол ба мэргэжлийн сургалт дутмаг

Хүний эрхийн боловсролын чанар, хамрах хүрээ дутмаг байдал нь тэнцвэрийн алдагдлын гол шалтгаануудын нэг юм. Дотоод хэргийн их сургуулийн ёс зүйн болон хүний эрхийн хичээл (Батсүх, 2021) нийт кредитийн 3%-ийг л эзэлдэг гэж тэмдэглэсэн байдаг. Харин 2023-2024 онд НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн Хууль сахиулах салбарт хүний эрх жендерийн тэгш байдлыг хангах нь гэсэн төслийн хүрээнд их сургуулийн нийт хөтөлбөрт хүй эрхийн үнэлгээ хийж шинэчилсэн байдаг. НҮБ-ын Хүний эрхийн зөвлөлийн дүгнэлтэд (UNHRC, 2020) “хууль сахиулагчдад зориулсан хүний эрхийн тасралтгүй сургалт хангалтгүй” гэж онцолсон. Боловсролын дутагдал нь практикт хууль хэрэгжүүлэхдээ эрхийн зөрчлийг “ажлын зайлшгүй нөхцөл” гэж хүлээн зөвшөөрөх хандлагыг бий болгодог (Manning, 2015).

4.3. Хариуцлагын тогтолцооны сул байдал

Хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд дотоод хяналт болон сахилгын шийтгэлийн тогтолцоо сул байвал зөрчил давтагдах нөхцөл бүрддэг. ХЭҮК-ийн 2023 оны илтгэлд дурдсанаар, хууль сахиулагчийн алдаатай албадлага, хүч хэрэглэсэн 127 хэрэг бүртгэгдсэнээс ердөө 9-д нь сахилгын шийтгэл ногдуулсан байна. Энэ нь “accountability gap” буюу хариуцлагын хоосон зай бий болсныг харуулж байна (Transparency International, 2022).

Хариуцлага сул байх нь ёс зүйн зөрчилд өдөөгч хүчин зүйл болдог бөгөөд “хяналтгүй эрх мэдэл нь эрх мэдлийн зүй бус хэрэгслэлийг урин дууддаг” гэж Монтескье (1748) тодорхойлж байжээ.

4.4. Нийгмийн сэтгэл зүй ба олон нийтийн итгэлцэл

Иргэдийн хууль сахиулах байгууллагад итгэх итгэл нь хууль сахиулагчдын ёс зүйн зан төлөвт нөлөөлдөг. ХЭҮК (2023)-ийн судалгаагаар иргэдийн 43% нь “хууль сахиулагчид шударга бус шийдвэр гаргадаг” гэж үзсэн бол 35% нь “итгэх итгэл бага” гэжээ. Итгэлцэл буурахад байгууллага өөрийгөө хамгаалах, мэдээлэл нуух, алдаа нууцлах “institutional defensiveness” бий болдог (Reiner, 2010). Энэ нь ил тод байдлыг бууруулж, ёс зүйн тэнцвэрт байдлыг алдагдуулахад хүргэдэг байна.

4.5. Улс төрийн нөлөөлөл ба ашиг сонирхлын зөрчил

Хууль сахиулах байгууллага нь улс төрийн нөлөөлөл, ашиг сонирхлын дарамтад орвол ёс зүйн суурь зарчмаа алдах магадлал өндөр байдаг. Олон улсын илтгэлүүдэд (UNODC, 2021) “хууль сахиулах байгууллагын бие даасан байдал сул, улс төрийн нөлөө ихтэй орнуудад хүний эрхийн зөрчил илүү түгээмэл” гэж дүгнэсэн. Монгол Улсад ч гэсэн удирдах түвшний албан тушаалд улс төрийн томилгоо давамгайлж, мэргэжлийн бие даасан байдал алдагдах хандлага ажиглагддаг (Г.Болормаа, 2022).

Ийнхүү байгууллагын соёл, хүний эрхийн боловсролын сул тал, хариуцлагын механизмын доголдол, итгэлцлийн хомсдол болон улс төрийн нөлөөлөл зэрэг нь хууль сахиулагчийн үйл ажиллагаанд хүний эрх ба ёс зүйн тэнцвэрийг алдагдуулах үндсэн хүчин зүйлс юм. Энэ нь цаашлаад иргэдийн итгэл буурах, байгууллагын нэр хүнд унах, хууль дээдлэх зарчимд эргэлзээ үүсэх сөрөг нөлөөтэй. (Bayartsetseg, 2022; Transparency International, 2022).

V. Тэнцвэрийг хадгалах стратеги ба шийдэл

5.1. Боловсрол ба чадавхийг нэмэгдүүлэх

Хүний эрх, ёс зүйн хичээлийг хууль сахиулагчийн сургалтын үндсэн агуулгад системтэй оруулах. Кейс дээр суурилсан сургалт, симуляци, туршилт хийх замаар “бодит нөхцөл дэх ёс зүйн шийдвэр гаргах чадвар”-ыг хөгжүүлэх.

5.2. Хариуцлагын ил тод тогтолцоо

Хууль сахиулагчийн үйл ажиллагаанд иргэний гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэдэг бие даасан бүтэцтэй байх. Дотоод хяналтаас гадна олон нийтийн хяналт хэрэгжих механизмыг бий болгох.

5.3. Ёс зүйн манлайлал

Байгууллагын удирдлага өөрөө ёс зүйн жишээ үзүүлэх нь чухал. “Ёс зүйн соёл”-ыг байгууллагын стратегийн зорилт болгох.

5.4. Олон нийтийн итгэлцлийг нэмэгдүүлэх

Мэдээллийн ил тод байдал, олон нийттэй харилцах соёлыг хөгжүүлэх. Иргэдтэй хамтын ажиллагаа (community policing) нь эрхийн тэнцвэрийг хадгалах үр дүнтэй загвар болдог.

V. Тэнцвэрийг хадгалах стратеги ба шийдэл

Хууль сахиулагчийн үүрэг бол нийгмийн хэв журмыг сахин хамгаалах явдал боловч энэ үүргийг хэрэгжүүлэхдээ хүний эрхийн зарчимтай зөрчилдөхгүй байх нь чухал юм. Тиймээс тэнцвэрийг хадгалах стратеги нь хууль сахиулагчийн ёс зүй, мэргэжлийн үнэт зүйл, байгууллагын бодлого, хууль тогтоомж, олон нийтийн итгэлцэл гэсэн хэд хэдэн хүчин зүйл дээр тулгуурладаг (Banks, 2018).

Хууль сахиулагчийн ёс зүйн боловсролыг бэхжүүлэх

Хууль сахиулагчийн ёс зүйн боловсрол нь хүний эрхтэй шууд уялдана. Ёс зүйн сургалт нь албан хаагчдыг зөв шийдвэр гаргах чадвартай болгож, хууль ёсны хүрээнд үйл ажиллагаа явуулахад чиглэдэг (Pollock, 2017). Монгол Улсад Дотоод хэргийн их сургууль болон хууль зүйн бусад сургалтын байгууллагын хөтөлбөрт хүний эрхийн суурь ойлголт, ёс зүйн хэм хэмжээг системтэйгээр тусгах нь зүйтэй (Б. Долгорсүрэн, 2021). Ийм төрлийн сургалт нь зөвхөн онолын бус, бодит кейс, дүрд тоглох, ёс зүйн дилемма шийдвэрлэх симуляц сургалтаар дамжин хэрэгжвэл илүү үр дүнтэй байдаг (Kleinig, 2020)¹.

2. Хүний эрхийн хяналтын тогтолцоог сайжруулах

Хүний эрхийн зөрчил гаргах эрсдэл нь дотоод хяналт сул, ил тод байдал хангалтгүй үед нэмэгддэг. Иймээс хууль сахиулах байгууллагад дотоод хяналт, гомдол шийдвэрлэх ил тод механизм, хараат бус гомдлын хороо ажиллуулах нь хүний эрхийн баталгааг дээшлүүлнэ (UNODC, 2021).

Монгол Улсад Хүний эрхийн Үндэсний Комисс (ХЭҮК)-оор дамжуулан хууль сахиулагчдын үйл ажиллагаанд хүний эрхийн хяналт тавих тогтолцоог өргөжүүлэх, цагдаагийн гомдол хяналтын бие даасан нэгжийг хөгжүүлэх шаардлагатай байна (ХЭҮК, 2023)².

3. Ил тод байдал ба олон нийтийн итгэлцлийг бэхжүүлэх

Хууль сахиулагчийн нэр хүнд олон нийтийн итгэл дээр тогтдог. Ил тод байдал, мэдээллийн нээлттэй байдал нь хууль сахиулагчийн үйл ажиллагаанд иргэдийн хяналтыг нэмэгдүүлж, зөрчил, авлигыг бууруулах нөлөөтэй (Transparency International, 2020). Иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэхийн тулд хууль сахиулагчдын тайлан мэдээлэл, сахилгын шийдвэр, гомдлын статистик мэдээллийг нийтэд ил тод мэдээлэх нь зүйтэй (OECD, 2019)³.

4. Байгууллагын соёл, манлайллыг шинэчлэх

Хууль сахиулах байгууллагын дотоод соёл нь ёс зүйн шийдвэр гаргалтад хүчтэй нөлөөлдөг (Crank & Caldero, 2010). Манлайллын түвшинд шударга ёс, хариуцлага, хүний эрхийн үнэт зүйлийг тэргүүлэх байр сууринд тавих нь ёс зүйн соёлыг төлөвшүүлнэ гэж үздэг. Удирдах албан тушаалтнууд ёс зүйн үлгэр жишээ болохын зэрэгцээ албан хаагчдыг урамшуулах, сахилгын бус, дэмжих хэлбэрийн хяналтыг төлөвшүүлэх шаардлагатай (Miller, Hess, & Orthmann, 2021)⁴ гэж тус тус үзжээ.

5. Хүний эрх ба хууль сахиулах бодлогын уялдааг сайжруулах

Төрийн бодлого боловсруулах түвшинд хүний эрхийн хандлагыг тусгах нь зөрчлийг урьдчилан сэргийлэх чухал нөхцөл юм. Хууль сахиулах байгууллагын стратеги, журам,

¹ “Ethics education must move beyond abstract theory to practical moral reasoning in context.” (Kleinig, 2020, p. 54)

² “Independent oversight of law enforcement is essential to prevent abuse and build public trust.” (UNODC, 2021, p. 32)

³ “Transparency is not only an anti-corruption measure but a human rights safeguard.” (Transparency International, 2020, p. 15)

⁴ “Ethical leadership sets the tone for organizational integrity.” (Miller et al., 2021, p. 77)

стандартуудыг хүний эрхийн шалгуураар нягтлах, үнэлэх системийг бий болгох нь тогтвортой тэнцвэрийг хадгалах суурь нөхцөл болно (ОНСНР, 2022)¹.

VI. Монголын Улсын сорилт

Монгол Улсад хууль сахиулах салбарын хүний эрхийн орчныг сайжруулах бодлого хэрэгжиж байгаа хэдий ч, практикт хэрэгжилт сул байна. Цагдаа, хил хамгаалах байгууллагын албан хаагчдын 21%-д иргэдтэй харилцах үед маргаан, үл ойлголцол үүсдэг гэж судалгаанд (ХЭҮК, 2023) дурдсан. Энэ нь хууль сахиулагчид “эрхийг хамгаалах” зорилгоос илүүтэй “эрхийг хязгаарлах” үүрэг давамгайлж байгааг харуулж байна. Иймд хүний эрхийн боловсрол, ёс зүйн дотоод хяналт, байгууллагын соёлыг цогцоор нь шинэчлэх шаардлагатай.

VII. Судалгааны хэсэг. “Хууль сахиулагчийн үүргийн ёс зүй–хууль дээдлэх ёс–хүний эрхийн тэнцвэрийг хэмжих интеграцийн индекс боловсруулах АНР шинжилгээ.

АНР (Analytic Network Process) гэж юу вэ?

АНР (Analytic Network Process) нь Томас Саати (Thomas Saaty)-гийн боловсруулсан шийдвэрийн шинжилгээний арга бөгөөд АНР (Analytic Hierarchy Process)-ийн ахисан түвшний шинжилгээний арга юм. АНР нь олон шалгуурт шийдвэр гаргалтын (MCDM) аргуудын нэг бөгөөд үзүүлэлтүүдийн харилцан хамаарал, нөлөөлөлийг тооцож, нэгдсэн жин гаргах боломж олгодог. АНР (Analytic Hierarchy Process)-нь шугаман шаталсан бүтэцтэй байдаг бол АНР (Analytic Network Process) нь сүлжээ бүтэцтэй бөгөөд үзүүлэлтүүд хоорондын харилцан нөлөөллийг тооцдог. (Saaty, 2001)

“Хууль сахиулагчийн ёс зүй – хууль дээдлэх ёс – хүний эрхийн тэнцвэрийг хэмжих интеграцийн индекс” нь гурван томоохон ойлголтын харилцан уялдаанд тулгуурладаг:

1. Ёс зүй – Хууль сахиулагчийн мэргэжлийн хандлага, хариуцлага
2. Хууль дээдлэх ёс – Үйл ажиллагаа нь хуулийн хүрээнд, хяналттай байх
3. Хүний эрх – Үйл ажиллагааны зорилго нь хүний эрхийг хамгаалах байх

Эдгээр гурван хүчин зүйл нь бие биедээ шууд болон шууд бус нөлөөтэй, шугаман бус (non-linear) хамааралтай байдаг. Тиймээс АНР арга нь энэ харилцан хамаарлыг тооцож, тэнцвэрийн индекс гаргах нь оновчтой арга болно гэж үзлээ.

Яагаад “АНР” шинжилгээний арга тохиромжтой вэ?

Хүснэгт 1. “АНР” шинжилгээний аргын боломж, цар хүрээ.

Шинжилгээний шаардлага	АНР аргын боломж
1. Ёс зүй, хууль дээдлэх ёс, хүний эрхийн харилцан нөлөөллийг тооцох	АНР нь харилцан уялдаатай кластеруудыг сүлжээ хэлбэрээр загварчилдаг
2. Тэнцвэрийг тоон байдлаар илэрхийлэх	АНР нь шийдвэрийн матриц ашиглан жин тооцдог
3. Мэргэжлийн экспертүүдийн үнэлгээг нэгтгэх	АНР-д хос харьцуулалтын (pairwise comparison) аргыг экспертүүдийн дундаж үнэлгээгээр тооцно

¹ “Human rights-based policing requires integration of rights standards into every level of law enforcement policy.”(ОНСНР, 2022, p. 11)

4. Индекс хэлбэрээр хэмжих	АНР-ийн үр дүнгээр нийлмэл жин (composite weight) гарч, түүгээр “тэнцвэрийн индекс” тооцож болно
----------------------------	--

Судалгааны алхмууд. Эхний алхам шалгуурын сүлжээ загвар гаргах шаардлагатай бөгөөд гол зангилаа нь “Ёс зүйн хүчин зүйл”, “Хууль дээдлэх хүчин зүйл” “Хүний эрхийн хүчин зүйл” болно.

Эдгээрийг дэд шалгуураар задалж үзвэл

- Ёс зүй: шударга байдал, хариуцлага, ил тод байдал
- Хууль дээдлэх ёс: хууль хэрэгжилт, хяналт, хариуцлага
- Хүний эрх: эрхийн баталгаа, нээлттэй байдал, итгэлцэл гэсэн үзүүлэлтүүдээр тодорхойлогдох боломжтой байна.

Үүнээс хос харьцуулалтын матриц гаргаж 1–9 хүртэлх Саатигийн хуваарьт үнэлгээ өгнө. Үүний дараа нормалчлал, жинг тооцох шаардлагатай бөгөөд матриц бүрийн (eigenvector)-ийг тооцож, жингийн вектор гаргар (Consistency ratio)- (CR) ≤ 0.1 байхыг шалгана.

Нэгдсэн жин гаргах ба интеграцийн индекс тооцох

Жингүүдийг нийлүүлэн интеграцийн индекс (I_i) тооцож болно:

$$I = (W_{ethics} + W_{rule\ of\ law} + W_{human\ right})/3$$

Индекс өндөр байх тусам “ёс зүй”–“хууль дээдлэх ёс”–“хүний эрх”-ийн тэнцвэр сайн хадгалагдаж байна гэж үзнэ.

I. Экспертийн үнэлгээ: Саати (1–9) хуваарийн дагуу.

Үндсэн шалгуур	Ёс зүй	Хууль дээдлэх ёс	Хүний эрх
Ёс зүй	1	2	2
Хууль дээдлэх ёс	1/2	1	1/3
Хүний эрх	1/2	3	1

Жишээ тайлбар: Ёс зүйг Хууль дээдлэх ёсоос 2 дахин чухал гэж үнэлсэн ёс зүй нь хүний эрхээс 2-ны ач холбогдолтой гэж үнэлсэн, хууль дээдлэх ёс нь хүний эрхээс 1/3-ны ач холбогдолтой гэж үнэлсэн байна.

II. Нормалчлах

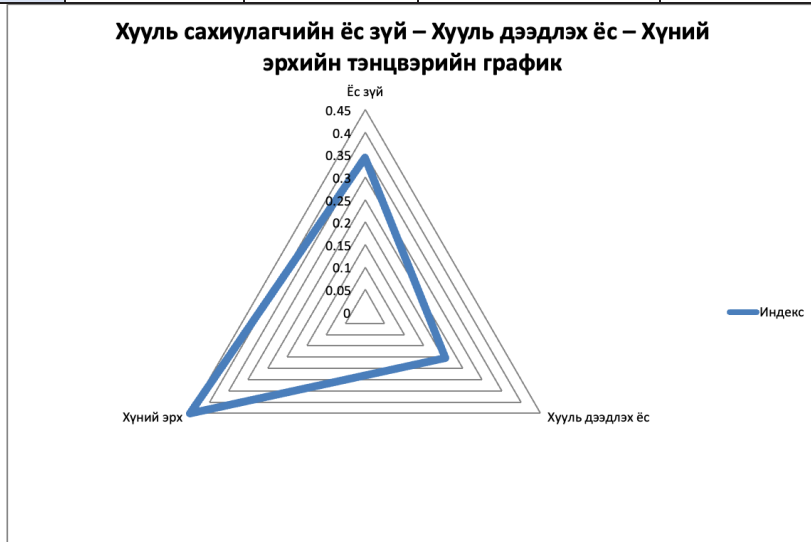
1. Баганын нийлбэрийг тооцоход:

Үндсэн шалгуур	Ёс зүй	Хууль дээдлэх ёс	Хүний эрх	Баганын нийлбэр
Ёс зүй	1	2	0.333	3.333
Хууль дээдлэх ёс	0.5	1	0.333	1.833
Хүний эрх	0.5	3	1	4.5
Нийт	2	6	1.666	9.666

2. Баганын нормалчлал (баганын утгыг баганын нийлбэрээр хуваана):

Үндсэн шалгуур	Ёс зүй	Хууль дээдлэх ёс	Хүний эрх	Жингийн дундаж
Ёс зүй	$1/2 \approx 0.5$	$2/6 = 0.333$	$0.333/1.666 \approx 0.199$	0.344

Хууль дээдлэх ёс	$0.5/2 \approx 0.25$	$1/6 = 0.166$	$0.333/1.666 \approx 0.199$	0.205
Хүний эрх	$0.5/2 \approx 0.25$	$3/6 = 0.5$	$1/1.666 \approx 0.600$	0.45



Зураг 1. Хууль сахиулагчийн ёс зүй, хууль дээдлэх ёс, хүний эрхийн тэнцвэржилт. Ингэж гарсан жингийн вектор (Weight vector):

- Ёс зүй = 0.344
- Хууль дээдлэх ёс = 0.205
- Хүний эрх = 0.45

Энэхүү жингийн дундаж нь интеграцийн индекс гаргах эх суурь болно.

III. Дэд шалгууруудыг хамруулсан сүлжээ матриц

Үндсэн шалгуур	Дэд шалгуур	Дэд шалгуурын жин	Үндсэн шалгуурын жин	Нэгдсэн жин
Ёс зүй	Шударга байдал	0.25	0.34	0.085
Ёс зүй	Хариуцлага	0.33	0.34	0.1122
Ёс зүй	Ил тод байдал	0.15	0.34	0.051
Хууль дээдлэх ёс	Хууль хэрэгжилт	0.33	0.205	0.06765
Хууль дээдлэх ёс	Хяналт	0.33	0.205	0.06765
Хууль дээдлэх ёс	Ёс зүйн журам	0.25	0.205	0.05125
Хүний эрх	Эрхийн баталгаа	0.33	0.45	0.1485
Хүний эрх	Иргэдийн оролцоо	0.15	0.45	0.0675
Хүний эрх	Итгэлцэл	0.33	0.45	0.1485
Нийт интеграцийн индекс:				0.79925

V. Интеграцийн индекс

Энэхүү жишээ нь тэнцвэрийг хэмжих индексийг 0–1 хооронд хэмжиж болох ба 0.799 нь тэнцвэр дунд зэрэг хадгалагдаж байна гэж үзнэ.

1	Тэнцвэр бүрэн хангагдсан
0.80–0.99	Тэнцвэр сайн
0.60–0.79	Тэнцвэр дунд
0.40–0.59	Тэнцвэр сул
<0.40	Тэнцвэрийн алдагдалтай

Дүгнэлт:

Энэхүү судалгаа нь хууль сахиулагчийн үүргийн хүрээнд хүний эрх, ёс зүй, хууль дээдлэх ёсны хоорондын тэнцвэрийг онол, практикийн түвшинд шинжилж, интеграцийн индексээр хэмжих боломжийг харууллаа. Судалгаанаас үзэхэд:

1. Хууль сахиулагчийн үүрэг нь зөвхөн гэмт хэрэгтэй тэмцэх бус, нийгмийн итгэлцлийг хадгалах, иргэдийн эрхийг хамгаалах, шударга ёсыг сахиулах зэрэг олон чиглэлд чиглэгддэг.

2. Хүний эрх, ёс зүй, хууль дээдлэх ёсны тэнцвэр алдагдах гол шалтгаанууд нь байгууллагын соёл, удирдлагын төвлөрөл, хүний эрхийн боловсрол дутмаг, хариуцлагын механизм сул, олон нийтийн итгэлцэл буурах, улс төрийн нөлөөлөл зэрэг хүчин зүйлсээс үүдэлтэй.

3. АНР аргаар тооцсон интеграцийн индекс 0.799 буюу “тэнцвэр дунд” түвшинд байгаа нь хууль сахиулагчдын ёс зүй, хууль дээдлэх ёс, хүний эрхийн зарчмыг баримтлахад илүү анхаарах шаардлагатайг илэрхийлж байна.

Энэхүү дүн нь хууль сахиулагчийн үйл ажиллагаанд хүний эрх, ёс зүй, хууль дээдлэх ёсны тэнцвэрийг хадгалах нь зөвхөн албан ёсны үүрэг төдийгүй нийгмийн итгэлцэл, шударга нийгмийн үндэс болохыг нотолж байна.

Санал:

1. **Ёс зүйн болон хүний эрхийн боловсролыг тогтмол сайжруулах:** Хууль сахиулагчдын сургалтын хөтөлбөрт кейс дээр суурилсан симуляц, дүрд тоглох, ёс зүйн дилемма шийдвэрлэх дасгалуудыг системтэй оруулах.

2. **Хариуцлагын ил тод тогтолцоо бий болгох:** Дотоод хяналт болон олон нийтийн хяналтын бие даасан механизмыг хөгжүүлэх, гомдол шийдвэрлэх тогтолцоог сайжруулах.

3. **Байгууллагын ёс зүйн манлайллыг бэхжүүлэх:** Удирдлагууд өөрөө ёс зүйн үлгэр жишээ үзүүлж, албан хаагчдын зөв үйл ажиллагааг урамшуулах, сахилгын бус, дэмжих хяналтыг төлөвшүүлэх.

4. **Олон нийтийн итгэлцлийг нэмэгдүүлэх:** Иргэдтэй хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх (community policing), мэдээллийн ил тод байдал, тайлан мэдээллийг нээлттэй нийтэд дэлгэх.

5. **Хууль сахиулах бодлого, журамд хүний эрхийн шалгуурыг тусгах:** Стратеги, стандарт, журам, үйл ажиллагааны удирдамжийг хүний эрхийн шалгуураар үнэлэх, тогтвортой хэрэгжилтийг хангасан үнэлгээний системийг бий болгох.

Эдгээр арга хэмжээ нь хууль сахиулагчийн үйл ажиллагааны тэнцвэрийг хадгалах, нийгмийн итгэлцэл, шударга ёсыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн практик шийдэл болж чадна.

Ашигласан материал

1. Bayartsetseg, D. (2022). *Law Enforcement Ethics and Human Rights in Mongolia*. Ulaanbaatar: NUM Press.
2. Dicey, A. V. (1885). *Introduction to the Study of the Law of the Constitution*. Oxford University Press.
3. United Nations. (1979). *Code of Conduct for Law Enforcement Officials*.
4. United Nations. (1990). *Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials*.
5. Хүний эрхийн үндэсний комисс. (2023). *Хүний эрхийн төлөв байдлын илтгэл*. Улаанбаатар.
6. Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын ёс зүйн дүрэм, 2020 он.
7. Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992 он.
8. *Mongolia*. Ulaanbaatar: NUM Press.
9. Батсүх, Ц. (2021). *Цагдаагийн албан хаагчдын ёс зүйн боловсролын үнэлгээ*. УБ: ХСИС-ийн судалгааны тайлан.
10. Болормаа, Г. (2022). *Улс төрийн нөлөөлөл ба хууль сахиулах байгууллагын бие даасан байдал*. Хууль дээдлэх сэтгүүл, №3.
11. Хүний эрхийн үндэсний комисс. (2023). *Хүний эрхийн төлөв байдлын илтгэл*. Улаанбаатар.
12. Manning, P. (2015). *Police Work: The Social Organization of Policing*. Waveland Press.
13. Montesquieu, C. (1748). *De l'esprit des lois*. Geneva: Barrillot.
14. Punch, M. (2009). *Police Corruption: Deviance, Accountability and Reform in Policing*. Routledge.
15. Reiner, R. (2010). *The Politics of the Police*. Oxford University Press.
16. Transparency International. (2022). *Global Corruption Report 2022: Law Enforcement and Integrity*. Berlin.
17. United Nations Human Rights Council (UNHRC). (2020). *Universal Periodic Review: Mongolia – Human Rights Training for Law Enforcement*. Geneva.
18. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2021). *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity*. Vienna
19. Banks, C. (2018). *Criminal Justice Ethics: Theory and Practice* (5th ed.). Sage Publications.
20. Pollock, J. M. (2017). *Ethical Dilemmas and Decisions in Criminal Justice* (10th ed.). Cengage Learning.
21. Kleinig, J. (2020). *The Ethics of Policing*. Cambridge University Press.
22. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2021). *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity*.
23. Transparency International. (2020). *Transparency in Law Enforcement: Building Public Trust*.
24. OECD. (2019). *Public Integrity Handbook*. OECD Publishing.
25. Crank, J. P., & Caldero, M. (2010). *Police Ethics: The Corruption of Noble Cause*. Anderson Publishing.
26. Miller, L. S., Hess, K. M., & Orthmann, C. H. (2021). *Community Policing: Partnerships for Problem Solving* (9th ed.). Cengage Learning.

27. OHCHR. (2022). *Human Rights and Law Enforcement: A Training Manual on Human Rights for Police*.

28. Хүний эрхийн Үндэсний Комисс (ХЭҮК). (2023). *Монгол Улсад хүний эрхийн хамгаалалтын тайлан 2023*.

29. Saaty, T. L. (2001). *Decision Making with Dependence and Feedback: The Analytic Network Process*. RWS Publications.

30. Saaty, T. L., & Vargas, L. G. (2013). *Decision Making with the Analytic Network Process: Economic, Political, Social and Technological Applications with Benefits, Opportunities, Costs and Risks*. Springer.

31. Vaidya, O. S., & Kumar, S. (2006). “Analytic hierarchy process: An overview of applications.” *European Journal of Operational Research*, 169(1), 1–29.

32. Б. Мөнх-Эрдэнэ. (2022). “Олон шалгуурт үнэлгээний АНР аргын хэрэглээ.” *Шинжлэх ухааны академийн мэдээ*, №3, 45–53.

33. ХЭҮК. (2023). *Хүний эрхийн хамгаалалтын индикатор боловсруулах арга зүйн зөвлөмж*.

УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛ, АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

Б.Баярбаатар

Хилийн цэргийн 0198 дугаар ангийн захирагчийн орлогч, Соён гэгээрүүлэх тасгийн дарга, хошууч Утас:99013189

Хураангуй: Хувь хүний манлайллыг эрдэмтэн судлаачид янз бүрээр тайлбарладаг ч цэргийн байгууллагын удирдах албан тушаалтны манлайллыг хөндсөн эрдэм шинжилгээ, судалгааны бүтээл хомс байна.

Монгол Улсын хил хамгаалах байгууллагын шат шатны нэгжийн удирдах бүрэлдэхүүн “Ахлах офицерууд”-ний ур чадвар, ёс зүйн чиг хандлагыг залуу үеийнхэнтэйгээ ажиллах арга барилд төлөвшүүлэх асуудал нэн чухал байгаа тул тэдгээрийг онол, практикийн түвшинд судлах хэрэгцээ, шаардлага бий болж байна.

Түлхүүр үг: Манлайлал, Ёс зүй, Удирдлага, Ур чадвар, Насны үечлэл.

Abstract: While leadership has been interpreted in various ways by scholars, research specifically addressing leadership within military organizations remains limited. In the context of Mongolia’s Border Protection Agency, it is crucial to develop the professional competencies and ethical orientation of senior officers, particularly in guiding and mentoring younger personnel. This underscores the need for both theoretical and practical studies on their leadership approaches.

Keywords: Leadership, Ethics, Management, Competence, Generational Perspectives

ОРШИЛ

Хэдхэн жилийн өмнө 1965-1980, 1981-1996 онд төрөгсөд нийгэмд давамгайлж байсан бол өдгөө 1997-2015 онд төрөгсөд буюу “Z” үеийнхэн насанд хүрч ажлын талбарт гарч эхэлсэн. Судалгаанаас үзэхэд “Z” үеийнхэн буюу 30 хүртэлх насныхан Монгол Улсын хүн амын 45.8 хувийг, дэлхийн хүн амын 2 хувийг бүрдүүлж байна¹. (<https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/09/10/>, 2019)

Хил хамгаалах байгууллагын хэмжээнд энэ үеийн алба хаагчид нь нийт бүрэлдэхүүний 27.7 хувийг эзэлдэг. Эдгээрээс ХЦАХ-ын хувьд жилд дунджаар 2800-3000 орчим иргэд цэргийн албанд татагдан ирээд эрүүл мэнд, сэтгэл зүй, ар гэрийн байдал, шүүхийн шийдвэр, хорт зуршил зэрэг шалтгаанаар тэдний тодорхой хувь нь албаа хааж дуусгалгүй халагдаж байна. Харин жилд 60-100 офицер бэлтгэгдэн төгсөж байгаагаас 30 орчим хувь нь удирдлагын уламжлалт арга барилаас шалтгаалан өөрийн хүсэлтээр албанаас чөлөөлөгдөг гэсэн тоон мэдээлэл байдаг. Ингэснээр албанаас чөлөөлөгдсөн офицерын бүрэлдэхүүний орон тоог нөхөх зорилгоор дээд мэргэжлийн ахлагч, тусгай мэргэжлийн иргэдэд офицер цол олгох замаар нөхөн хангалтыг зохион байгуулж ирсэн.

Цаашид Хил хамгаалах байгууллагын удирдах албан тушаалд шинэ үеийн залуучууд томилогдож, Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын салшгүй хэсэг болох улсын хилийн халдашгүй дархан байдлыг хангах асуудлаар шийдвэр гаргах түвшинд

¹<https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/09/10/>

ажиллах нь ажиглагдаж байна. Тиймээс удирдах албан тушаалтнуудад тэдгээр офицеруудтай ажиллах арга барилыг эзэмшүүлэх, тэдний сэтгэл зүйн байдал, ачаалал даах чадварыг харгалзан үзэж, мэргэжлийн удирдлагад нийцүүлэхэд анхаарах нь зүйтэй юм.

Удирдах албан тушаалын офицерууд нь хамт олноо уриалах, шинэ зүйлд хөтлөх, залгамж үеэ хүмүүжүүлэх, тэдэнд үлгэр дуурайл үзүүлэх, зөв хандлагыг бий болгоход өөрийн хувь нэмрээ оруулахаас гадна залуу үеийнхэнээ эзэмшсэн мэргэжил, албаны мэдлэг чадвар, ажлын туршлагадаа тулгуурлан, сахилга баттай, ёс зүйтэй, хариуцлагатай офицер болгон төлөвшүүлэхэд манлайлан оролцох ёстой.

Тиймээс удирдах албан тушаалтануудын манлайлал, удирдах ур чадвар, хэв маягийг хэрхэн сайжруулах боломжийг эрэлхийлэхийн зэрэгцээ удирдах ур чадварт үе хоорондын ялгаатай байдал, тэр дундаа залуу үеийнхнийг ямар арга барилаар удирдах асуудлыг онол, практикийн түвшинд судлах хэрэгцээ байна хэмээн үзсэн.

Үндсэн хэсэг:

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль (2017) нь чадахуйн зарчим, шатлан дэвших тогтолцоонд суурилсан мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг төлөвшүүлэх шинэтгэлийн үеийг эхлүүлсэн¹ (Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайлан, 2021) хэмээн эрдэмтэн судлаачид дүгнэсэн. XXI зууны хөгжил дэвшил, өөрчлөгдөж буй хувьсамтгай орчин, дижитал шилжилт, шинэ үеийнхэн зэрэг олон хүчин зүйлийн нөлөөгөөр бүтээмж, ажлын чанар, арга барил өөрчлөгдөн, ажлын байранд шинэ онцлог байдал бий болсон.

Монгол Улс төрийн албаны шинэтгэлийн хүрээнд урт хугацааны уян хатан, стратегич сэтгэлгээтэй, шударга, ил тод, ёс зүйн үнэт зүйлтэй, ухаалаг, энэрэнгүй, мэргэшсэн, ур чадвартай, цогц чадамж бүхий төрийн албан хаагчдыг бэлтгэх, сургах зэрэг өргөн хүрээтэй цогц асуудлыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр системчлэн судалсаар байна. Дээрх асуудлыг олон улсын түвшинд судалж үзээд ойрын ирээдүйд ажиллах хүчний нас, хүйс, яс үндэс, шашин шүтлэг, жендер, хөгжлийн бэрхшээл, бэлгийн чиг баримжаа нэлээд ялгаатай болох таамаглал дэвшүүлжээ.

Монгол Улсын хүн амын өөрчлөлтийн хэтийн төлөв, тооцооллууд, төрийн албаны зөвлөлийн тайлан мэдээнд үндэслэн насны бүлгээр шинжилгээ хийхэд 2030, 2050 онуудад төрийн албанд 3-4 үеийнхэн хамтран ажиллах нөхцөл бүрдсэн гэж үзжээ.² (Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооны “Хүн амын 2015-2045 оны шинэчилсэн хэтийн тооцоо”, 2015) Тиймээс төрийн албаны үйл ажиллагааг үр дүнтэй удирдан зохион байгуулахад ахмад, дунд, залуу үеийнхний онцлогт тохирсон урт хугацааны хөгжлийн бодлого боловсруулах шаардлага бий болсон.

Монгол Улсын хүн амын динамик тооцооны үр дүнгийн үзүүлэлтээр 2030 онд манай улсын нийт хүн амын тоо 3.8, 2034 онд 4.1, 2050 онд 5.2 саяд хүрч өсөх статистик тоон үзүүлэлт гарсан бол төрийн албан хаагчид 2030 онд 220.000, 2050 онд 320.000 хүрэх ерөнхий төлөв ажиглагдаж байна. Төрийн албан хаагчдын тоог ангиллаар авч үзэхэд

¹Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайлан

²Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооны “Хүн амын 2015-2045 оны шинэчилсэн хэтийн тооцоо” -Уб., 2015.

төрийн тусгай албан хаагчдын тоо 2030, 2050 онуудад хүн амын динамик өөрчлөлтөөс шалтгаалан 25.000-70.000 хүртэл нэмэгдэх төлөвтэй байна.¹ Г.Мягмар (2022, Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн үнэт зүйлсэд нийгмийн X, Y, Z үеийн онцлог нөлөөлөх нь, хууд. 126 дахь тал)

Харин Z үеийнхэн хөдөлмөрийн зах зээл дээр 2018 оноос хойш түлхүү ажиллаж, төрийн албанд ажиллаж буй албан хаагчдын 7.9 хувийг эзэлж байгаа бол 2030 онд ажиллах хүчний 52.9 хувийг Z үеийнхэн бүрдүүлэхээр байна. Монгол Улсад 2050 онд Z үеийнхэн 35.9 хувь, альфа үеийнхэн буюу 2015 оноос хойш төрсөн хүүхдүүд хөдөлмөрийн зах зээлийн 45 хувийг эзэлж байна². Г.Мягмар (2022, Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн үнэт зүйлсэд нийгмийн X, Y, Z үеийн онцлог нөлөөлөх нь, хууд. 127 дахь тал.)

	2021 он	2030 он	2040 он	2050 он
Alpha үе 2015 оноос хойш				
	0%	0%	21-25 нас 12%	21-35 нас 61%
Z үе 1995-2015				
	25-аас доош 10%	21-35 нас 43%	26-45 нас 67%	36-55 нас 36%
Y үе 1982-1994				
	26-40 нас 50%	36-50 нас 43%	46-60 нас 20%	56- дээш 3%
X үе 1961-1981				
	41-59 нас 39%	51-65 нас 14%	61-ээс дээш 0.7%	0%
Их төрөлтийн үе 1943-1960				
	60-78 нас 1%	0%	0%	0%

¹Г.Мягмар. Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн үнэт зүйлсэд нийгмийн X, Y, Z үеийн онцлог нөлөөлөх нь. -УБ., 2022. 126 дахь тал.

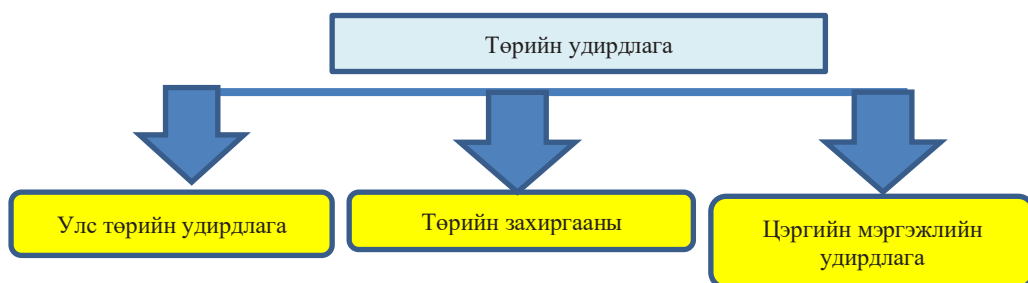
²Г.Мягмар. Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн үнэт зүйлсэд нийгмийн X, Y, Z үеийн онцлог нөлөөлөх нь. -УБ., 2022. 127 дахь тал.

Хүснэгт 1., Монгол Улсын төрийн алба хаагчдын насны бүтэц

Эх сурвалж: Г.Мягмар. Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн үнэт зүйлсэд нийгмийн X, Y, Z үеийн онцлог нөлөөлөх нь. Уб., 2022. 129 дэх тал

Хил хамгаалах байгууллагын хилийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн нэгж нь хилийн цэргийн анги, салбар бөгөөд үндсэн хүч хэрэгсэл нь бие бүрэлдэхүүн билээ. Харин бие бүрэлдэхүүнийг бүрдүүлж байгаа алба хаагчдын залгамж халаа болсон Z үеийн иргэд хугацаат болон гэрээт цэргийн алба хаах, офицер, ахлагч, төрийн үйлчилгээний ажилтнаар ажиллах үедээ төрөлтийн үечлэлийн онцлогоос шалтгаалсан эерэг, сөрөг хандлага гарах болсон байна. Иймд орчин үеийн техник технологи, инновацын хурдтай хөгжлийн нөлөөгөөр Z үеийнхний сэтгэл зүйн онцлог байдал нь бусад үеийнхний сэтгэл зүйн байдлаас өөр бөгөөд энэ нь цэргийн мэргэжлийн удирдлагад хэрхэн нөлөөлж байгааг тусгайлан судлах нь зүйтэй юм.

Байгууллагын үйл ажиллагаа тогтвортой байж, тасралтгүй хөгжих нь тухайн байгууллага бодлого, чиг баримжаагаа зөв оновчтой тодорхойлон, түүнийг хэрэгжүүлэх цэргийн мэргэжлийн удирдлагын тогтолцоо, удирдагчийн сэтгэлгээнээс ихээхэн шалтгаална.



Зураг 1. Төрийн удирдлагын бүдүүвч

Эх сурвалж: Зохиогчийн боловсруулсан хувилбар

Цэргийн мэргэжлийн удирдлага нь цэргийн урлагийн чухал элемент бөгөөд ахлах дарга, командлалаас өгсөн үүргийг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд захирагчийн шийдвэр гаргахад шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах, хүч хэрэгслийг хуваарилах, үүрэг даалгавар, шийдвэрийн хэрэгжилтэд хяналт тавих үүрэг бүхий байгууллага, албан тушаалтнуудын тодорхой чиглэсэн зорилготой ажиллагаа юм¹. Ч.Улаанхүү (2008, Цэргийн удирдлага, хууд. 8 дахь тал)

Ихэнх эх сурвалжуудын тодорхойлсноор Z үеийнхэн хэмээх ойлголтод ерөнхийд нь 1995-1997 оноос 2010-2015 оны хооронд төрсөн буюу ойролцоогоор 10-30 настай залуусыг хамааруулж ойлгодог. Улс орон бүрийн туулж өнгөрүүлсэн түүх, нийгмийн байдал харилцан адилгүй тул үеэр ангилах ангилал 2-5 жилийн хооронд хэлбэлзэх нь бий.² гэж дууддаг байна. Ц.Элбэгдорж (2020, Generation “z” – “z” үеийнхэн өгүүлэл)

Германы нэрт социологич Карл Манихейм "Үеийн асуудал" (Das Problem der Generationen) хэмээх өгүүллийг 1928 онд Герман хэлээр бичиж, 1952 онд англи хэлнээ

¹Ч.Улаанхүү, Цэргийн удирдлага. -Уб., 2008. 8 дахь тал

²Ц.Элбэгдорж, Generation “z” – “z” үеийнхэн өгүүлэл. -Уб., 2020. Baabar.mn

хэвлэгдсэнээр үе судлалын эхлэлийг олон улсад тавьжээ. Энэ чиглэлийн судалгааны ажлууд ихэнхдээ К.Маннхеймийн томъёоллыг ашиглаж байна.¹ (Монголын Санхүүгийн Зах зээлийн Холбоо, СИКА ХХК. Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа, 2020, хууд. 62 дахь тал)

д/д	Амьдралын үе	Хамаарах он	Нас
1	BOOMERS Их төрөлтийн үе	1943-1960	64-81
2	GENERATION X үе	1961-1981	43-63
3	MILLENNIAL Y үе	1982-1994	30-42
4	GENERATION Z үе	1995-2015	9-29
5	ALPHA үе	2016 оноос хойш	8-доош

Хүснэгт 2., Олон улсын нийгмийн үе

Эх сурвалж: К.Маннхейм. Үе, үеийн асуудал нийтлэл, Mannheim 1928.

д/д	Амьдралын үе	Хамаарах он
1	Социалист үеийнхэн	1964 оныг хүртэл
2	Завсрын үеийнхэн	1965-1982 оны хооронд
3	Шилжилтийн үеийнхэн	1983-1994 оны хооронд
4	Шинэ үеийнхэн	1995 оноос хойш

Хүснэгт 3., Монгол Улсын нийгмийн үе

Эх сурвалж: Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа. Уб., 2020.

Тус судалгаанд шинэ үеийнхнийг (Z үе) тодорхойлохдоо "Хувь хүний эрх чөлөөний мэдрэмж өндөртэй, либерал үзэлтэй, төр болон намд итгэдэггүй, институтэд биш өөртөө илүү итгэдэг, бусад үеүдтэй харьцуулахад хамгийн их дижитал, социал хэрэглээтэй байна. Тэд бусад үеүдтэй харьцуулахад үзэл бодлын хувьд илүү баруунжсан, глобалчлагдсан байна."³ гэжээ. (Монголын Санхүүгийн Зах зээлийн Холбоо, СИКА ХХК. Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа, 2020, хууд. 64 дэх тал) Уг тодорхойлолтоос харахад Монголын Шинэ үеийн чиг хандлага, шинж байдал олон улсын тодорхойлж буй Z үеийнхэнтэй тун адилхан байгаа юм.

	Z үеийнхэн 1995-2015	Y үеийнхэн 1982-1994	X үеийнхэн 1961-1981
Улс төр	Консерватив, хувиа хичээсэн үзэлтэй	Асуудалд төвлөрсөн консерватив	Идеалист, төрд итгэх итгэл бага
Эдийн засаг	Эдийн засгийн хямрал, өр төлбөрөөс зайлсхийх	Их уналт, их өртэй, чөлөөт зарцуулалт	Их өр, худалдааны эргэлт сайн

¹ Монголын Санхүүгийн Зах зээлийн Холбоо, СИКА ХХК. Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа. - Уб., 2020 он. 62 дахь тал

² <https://thebolditalic.com/gen-zers-vs-millennials-in-the-workplace-5f8b3e044804>

³ Монголын Санхүүгийн Зах зээлийн Холбоо, СИКА ХХК. Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа. - Уб., 2020. 64 дэх тал

Нийгэм	Жендерийн асуудал, ирээдүйд итгэх итгэл өндөр, нийгмийг өөрчлөх итгэл үнэмшил, нийгмийн сүлжээ, бусдад үл итгэх	Дэг журамтай хүүхэд нас, өөртөө итгэлт, үргэлж ялагч болох хүсэлтэй, хүчирхийлэл ихсэх хандлага	Чөлөөт цагийг эрхэмлэдэг, өөртөө найддаг, амжилттай хүрэх хүсэлтэй, бие даан өөрийгөө хөгжүүлдэг
Түүхэн чухал үйл явдал	Дэлхий нийтийн үйл явдалд анхаардаг: уур амьсгалын өөрчлөлт, сошиал мэдээлэл, ковид-19 тахал г.м	2001.0%.11 өдрийн террорист халдлага, Дундад Ази дахь дайн, реалити ТВ, нийгмийн тэмцлүүд, интернэтийн идэвхжил	Берлиний хана нурсан, өрх толгойлсон эцэг, эхчүүд нэмэгдсэн, ТВ-ийн нэвтрүүлэг үзэлт нэмэгдсэн, банк санхүүгийн байгууллагын өсөлт
Ажил	Нийгмийн олон төрлийн мэдээлэл, харилцааны хэрэгслүүдийг ашигладаг, ажил мэргэжлээ олон солих хандлагатай	Нүүр тулан хүнтэй харилцахыг эрмэлздэг, өөрийгөө ажилтан бус хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагч тал гэж үзэх хандлагатай	Ажил, амьдралын тэнцвэрийг олохыг эрхэмлэдэг, ажил олгогч бус ажил мэргэжилдээ илүү үнэнч

Хүснэгт 4., X, Y, Z үеийн онцлогууд¹

Эх сурвалж: Carole L. Jurkiewicz: Age diversity and Generational ethics, Encyclopedia of Business and Professional Ethics, Springer Nature Switzerland AG 2020, 3 page

Хүснэгт 4-д харуулснаар X, Y, Z үеийн улс төр, эдийн засаг, түүхийн чухал үйл явдлуудыг нэг цаг хугацаанд туулсан хэдий ч суурь үнэт зүйл төлөвшиж, тогтворжих өсвөр, залуу насны хүмүүсийн хувьд бусад үеэс илүү их нөлөө үзүүлдэг. Жишээ нь: Залуу үеийнхэн техник технологи, цахим хөгжил, олон нийтийн мэдээлэл буюу сошиал ертөнцийн нөлөөнд ихээхэн автсан нь ажлын байранд олон төрлийн мэдээлэл, харилцааны хэрэгслүүдийг ашигладаг, ажил мэргэжлээ олон солих хандлагатай, нийгмийн сүлжээнд идэвх өндөр байх шинжүүд давамгайлах хандлагатай байна.

X, Y, Z үеийнхэн нь улс төр, эдийн засаг, түүхийн чухал үйл явдлуудыг нэг цаг хугацаанд туулсан хэдий ч суурь үнэт зүйл төлөвшиж, тогтворжих өсвөр, залуу насны хүмүүсийн хувьд бусад үеэс илүү их нөлөө үзүүлдэг. Жишээ нь: Энэ үеийнхэн техник технологи, цахим хөгжил, олон нийтийн мэдээлэл буюу сошиал ертөнцийн нөлөөнд ихээхэн автдаг, ажлын байранд олон төрлийн мэдээлэл, харилцааны хэрэгслүүдийг ашигладаг, ажил мэргэжлээ удаа дараалан сольдог, нийгмийн сүлжээнд идэвх өндөртэй байдаг зэрэг шинжүүд давамгайлдаг болох нь ажиглагддаг.

Судалгааны зорилго:

- Удирдах албан тушаалтнуудын Z үеийнхэнтэй хамтран ажиллах чадамжийн загварыг тодорхойлох
- Z үеийн онцлог, бусад үеийнхэнтэй харилцах харилцааны бэрхшээлийг судлах
- Удирдлагын үйл ажиллагаанд үе хоорондын ялгаатай байдал хэрхэн нөлөөлж буйг шинжлэх

¹Carole L. Jurkiewicz: Age diversity and Generational ethics, Encyclopedia of Business and Professional Ethics, Springer Nature Switzerland AG 2020, 3 page

Судалгааны арга зүй:

Судалгааг асуумжийн аргаар явуулсан бөгөөд хил хамгаалах байгууллагын нийт бүрэлдэхүүнээс төлөөлөл болгон сонгогдсон алба хаагчдыг хамруулсан. Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын дунд удирдах албан тушаалтнууд, дунд шатны удирдлага болон төрийн үйлчилгээний алба хаагчид хамрагдсан.

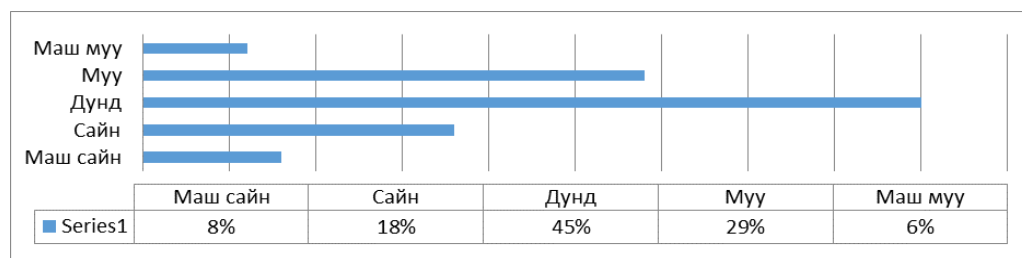
Судалгааны үр дүн:

Судалгаанд нийт 5 бүсийн 32 анги, тусгай салбарын 3761 алба хаагч хамрагдсанаас офицер 1395, ахлагч 1703, төрийн үйлчилгээний ажилтан 663, насны хувьд 18-30 насны 1044, 29-41 насны 2135, 42-62 насны 579, 63-80 насны 3 алба хаагч хамрагдсанаас 62.5 хувь нь эрэгтэй, 37.4 хувь нь эмэгтэй алба хаагчид эзэлж байна.

Судалгаанд хамрагдсан бүрэлдэхүүний 195 алба хаагч буюу 5.7 хувь нь удирдах албан тушаалтан, 369 алба хаагч буюу 10.9 хувь нь тасаг, алба, застав, салбарын дарга, 2253 алба хаагч буюу 66.6 хувь нь ахлах офицер, ахлагч, 565 хүн буюу 16.7 хувь нь үйлчилгээний ажилчид байгаа бол 974 алба хаагч буюу 25.8 хувь нь 1 жил хүртэл, 1422 алба хаагч буюу 37.8 хувь нь 2-10 жил, 1176 алба хаагч буюу 31.2 хувь нь 11-20 жил, 189 алба хаагч буюу 5 хувь нь 21-ээс дээш жил ажилласан алба хаагчид байна.

Хил хамгаалах байгууллагын нийт бүрэлдэхүүний 27.7 хувийг эзэлж байгаа Z үеийнхэнтэй удирдах албан тушаалтнуудын хамтран ажиллах чадамжийн судалгаа авахад дараах үр дүнг харуулж байна.

Z үеийнхэнтэй удирдах албан тушаалтнуудын хамтран ажиллах чадамжийн судалгааг ав үзэхэд:



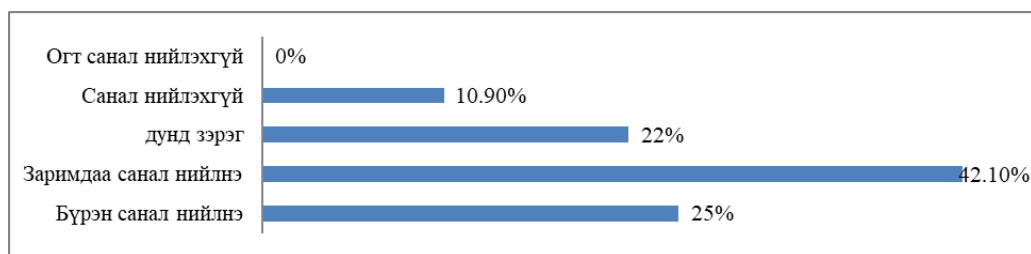
Зураг 2. Z үеийнхэнтэй удирдах албан тушаалтнуудын хамтран ажиллах чадамжийн судалгаа

Эх сурвалж: Зохиогчийн боловсруулсан хувилбар

Дээрх судалгаанаас харахад удирдах албан тушаалтнуудын 69 хувь нь хамтарч ажиллах чадамж дунд буюу муу гэж гарсан.

Энэ үзүүлэлт нь: залуу, дунд, ахмад үеийн хооронд үнэт зүйлийн ялгаа, нас сэтгэл зүйн онцлог, ялгаатай байдлууд байж болох ч удирдах албан тушаалтнууд шинэ үеийн алба хаагчидтай хамтарч ажиллах чадавхи сул, удирдах арга барилыг эзэмшээгүй байгааг харуулж байна. Энэ нь нийгмийн олон янзын үечлэлд өсөж хүмүүжин, боловсрол эзэмшсэнтэй холбоотой байж болох юм.

Тэгвэл залуу, дунд, ахмад үеийнхний нийгмийн үечлэлийн ялгаа нь албаны үйл ажиллагаанд нөлөөлдөг эсэх талаар судалгаа авахад дийлэнх хувь нь ямар нэгэн байдлаар нөлөөлдөг гэж хариулжээ.



Зураг 3. Залуу, дунд, ахмад үеийнхний нийгмийн үечлэлийн ялгаа албанд нөлөөлдөг эсэх талаарх судалгаа

Эх сурвалж: Зохиогчийн боловсруулсан хувилбар

Судалгаагаар залуу, дунд, ахмад үеийн хоорондын үнэт зүйлийн ялгаа ажлын хандлагад нөлөөлж байгааг илэрхийлж байгаа ба энэхүү нөлөөлөл нь ажлын байран дээрх үл нийцэл, зөрчилд хүргэхээс гадна байгууллагын дотоод харилцаанд үе хоорондын ойлголцлын асуудал чухал байгааг харуулж байна.

Харин ахмад, дунд үеийн алба хаагчдаас Z үеийн алба хаагчидтай хамтран ажиллахад ямар хүндрэл, бэрхшээлүүд тулгарч байгаа талаар судалгаа авахад бэрхшээлтэй хэмээн 60,8 хувь нь хариулсан нь тэдгээрийн дунд үе хоорондын харилцаанд зөрчил, үл ойлголцол байгааг нотолж байна.



Зураг 4. Ахмад, дунд үеийн алба хаагчдаас Z үеийн алба хаагчидтай хамтран ажиллахад өгсөн үнэлгээ

Эх сурвалж: Зохиогчийн боловсруулсан хувилбар

Дээрх судалгаанаас харахад албан тушаалтны ухамсаргүй байдал буюу бусдад түвэг болдог байдал Z үеийнхэнд хамгийн их тулгамдсан асуудал болж байгаа нь нотлогдож багаа бөгөөд ахмад, дунд үеийн алба хаагчид Z үеийн алба хаагчдыг хүлээн зөвшөөрөх байдал хангалтгүй байгаа нь харагдаж байна.

2030-2050 онд төрийн албан хаагчдын дийлэнх хувийг Z болон Альфа үеийнхэн бүрдүүлэх болсон нь судалгаагаар тогтоогдож байгаа бөгөөд шинэ үеийнхнийг төрийн албанд ажиллуулахад тэдний нас, сэтгэл зүйн онцлог ялгааг ойлгож, зөөлөн ур чадвар буюу харилцааны чадвар, сэтгэл хөдлөлийн чадамжийг харгалзан ажиллахад анхаарах нь илүү үр дүнтэй шийдэл юм.

ДҮГНЭЛТ:

Монгол Улс ардчилсан шинэ нийгэмд шилжсэн цагаас хойш нийгмийн янз бүрийн өөрчлөлт, хувьслыг даван туулж, дэлхийн хөгжингүй улс орнуудын түвшинд хүрэх замыг эрэлхийлсээр ирсний нэг нь цэргийн байгууллагуудын алба хаагчдын мэдлэг, боловсролын түвшинг дээшлүүлэх, монгол цэргийн албаны ур чадварыг дэлхийн хэмжээнд хүргэхэд гол анхаарлаа хандуулж байгаа бөгөөд тэдгээрийн нэг хэлбэр нь цэргийн зориулалттай техник, технологийг дотооддоо угсрах, үйлдвэрлэх тэдгээрийг албанд ашиглахад шаардлагатай

ажиллах хүчнийг гадаад, дотоодын их дээд сургуулиуд, тусгай мэргэжлийн сургалт дамжаанд сургаж бэлтгэх явдал юм.

Судалгаагаар хил хамгаалах байгууллагын нийт бие бүрэлдэхүүний 13.6 хувийг ахлах офицерууд, 27.7 хувийг Z үеийнхэн эзэлж байгаа ба удирдах албан тушаалтнуудын хамтран ажиллах чадамжийг үнэлгээгээр 69 хувь нь дунд буюу муу түвшинд, залуу, дунд, ахмад үеийн нийгмийн ялгаа удирдах үйл ажиллагаанд тодорхой хэмжээгээр нөлөөлдөг гэж 67,1 хувь нь, Z үеийн алба хаагчдын хувьд удирдах албан тушаалтны ухамсаргүй буюу бусдад хүндрэл учруулдаг зан төлөв хамгийн их тулгамдсан асуудал болдог хэмээн 60,8 хувь хариулсан нь ахлах офицеруудын манлайлагч байх үзүүлэлт хангалтгүй, тэдний удирдах, манлайлах ур чадвар харьцангуй сул байгаа судалгааны үр дүн гарч байна.

Судалгааны дүнгээс үзэхэд, үе хоорондын ялгаатай байдал нь ахлах офицерын удирдлага, манлайллын үйл ажиллагаанд тодорхой хэмжээгээр хүндрэл учруулж, хамтын ажиллагааг сааруулахаас гадна Z үеийнхний шинэлэг сэтгэлгээ, хурдтай ажиллах дадлыг ахмад үеийн тогтсон уламжлал, дэг журамтай харьцуулахад үл ойлголцол гарч байгаа нь зөрчлийн гол эх үүсвэр болж байна. Энэ нь байгууллагын удирдлагаас илүү уян хатан, нийгмийн үечлэлийн ялгаатай нөхцөлд тохирсон сургалтын хөтөлбөр, эрх зүйн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх, удирдах офицеруудын удирдах арга барил, ур чадвар, манлайллын хэв маягийг өөрчлөх, ирээдүй рүү чиглэсэн удирдлагын тогтолцоог бүрдүүлэх нь илүү үр дүнтэй гэж дүгнэж байна.

САНАЛ:

-Удирдлагын манлайлал, удирдах ур чадварын талаар гадаад, дотоодын эрдэмтэн судлаачдын бүтээл, санал дүгнэлтийг судалж, цэргийн бүх шатны сургалтын байгууллагуудын оролцоотойгоор нэгтгэн дүгнэх, харилцан мэдээлэл солилцох, цаашид баримтлах бодлогыг оновчтой тодорхойлох;

-Цэргийн их дээд сургуулийн сургалтын хөтөлбөрт орчин үеийн удирдлагын арга барил, хэв маягийн талаар, удирдлагын академийн сургалтын хөтөлбөрт удирдах офицерын манлайлах ур чадвар, залуу үеэ сурган хүмүүжүүлэх арга барилын талаар тусгаж, офицерын удирдлагын манлайллын түвшинг шинэ шатанд гаргах бодлого, чиглэлийг баримтлан ажиллах;

-Удирдах албан тушаалтнуудад харилцааны соёл, үеийн онцлогийг ойлгох, үе хоорондын харилцааг сайжруулах чиглэлээр сургалт, семинар тогтмол зохион байгуулах, Z үеийн давуу талыг (шинэчлэгч сэтгэлгээ, технологид хурдан дасан зохицох чадвар)-г дэмжсэн урамшууллын бодлого хэрэгжүүлэх,

-Ахмад, дунд үеийн алба хаагчдыг Z үеийнхнийг хүлээн зөвшөөрөхөд чиглэсэн багийн ажил, хамтарсан төслүүдэд түлхүү хамруулах, байгууллагын соёлд үе хоорондын ялгаанаас үүдэлтэй үл ойлголцлыг бууруулах зорилгоор санал бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, нээлттэй харилцах орчныг бүрдүүлэх.

-Төрийн цэргийн байгууллагуудын ахлах офицеруудыг удирдлагын сургуульд сургах, давтан сургахдаа тухайн офицерын мэдлэг чадвар, ажлын туршлага, ёс зүй, харилцаа хандлага, манлайлах ур чадвар, удирдах арга барил гэх мэт олон талын үзүүлэлтүүдийг харгалзан үзэж, түүнд нийцсэн офицеруудыг сонгон, тэдний бусаддаа үлгэрлэх нөлөөлөл, зөв чиг хандлагыг түгээн дэлгэрүүлэх;

-Төрийн дээд байгууллагаас офицерын манлайллын түвшинг дээшлүүлэхэд чиглэсэн зорилго, зорилтыг дэвшүүлэхдээ батлагдсан удирдамж, тушаалаар хязгаарлагдах бус эрх зүйн шинэчлэл, сургалтын хөтөлбөр болон бусад удирдлагын баримт бичгүүдэд тодорхой тусган, тэдгээрийн хоорондын уялдаа, хэрэгжилтийг хангахад анхаарах зэрэг саналыг дэвшүүлж байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

- Ч.Улаанхүү, *Цэргийн удирдлага*. (огноо байхгүй). УБ., 2008.
- Монгол Улсын Үндэсний статистикийн хорооны “Хүн амын 2015-2045 оны шинэчилсэн хэтийн тооцоо”. УБ., 2015.
- <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2019/09/10/>. (2019 оны 09 10). Гаргасан 2025 оны 10 01, /sites/ashleystahl.-аас
- Монголын Санхүүгийн Зах зээлийн Холбоо, *СИКА ХХК. Монголын нийгмийн үеийг тодорхойлох судалгаа*. УБ., 2020.
- Ц.Элбэгдрорж, *Generation “z” – “z” үеийнхэн өгүүлэл*. (огноо байхгүй). УБ., 2020.
- Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөлийн 2021 оны үйл ажиллагааны тайлан. УБ., 2020.
- Г.Мягмар, *Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн үнэт зүйлсэд нийгмийн X, Y, Z үеийн онцлог нөлөөлөх нь*. УБ., 2022.
- <https://thebolditalic.com/gen-zers-vs-millennials-in-the-workplace-5f8b3e044804>.

Хавсралт илтгэл

“ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТ БА ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА”

DIGITAL TRANSITION AND LAW ENFORCEMENT ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

М.Билгүүн

ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн Эрүүгийн процессын эрх зүйн тэнхимийн лаборант,
цагдаагийн дэд ахлагч

Bilguun.M

Police school University of internal affairs, Assistant staff.

beck.realmadrid1@gmail.com, 99123690

Хураангуй: Хууль сахиулах байгууллага нь нийгмийн хэв журам, хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг. Энэ үйл ажиллагааны үр дүн нь зөвхөн эрх зүйн орчноос хамаарахгүй бөгөөд удирдлагын зохион байгуулалт, хүний нөөцийн чадавх, дэвшилтэт технологийн хэрэглээ, нийгмийн оролцоо зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалдаг. XXI зуунд дэлхий нийтэд хууль сахиулах салбарт тулгамдаж буй асуудлууд улам бүр нарийн төвөгтэй болж, удирдлагын шинэ арга барил, шинэтгэл шаардах болсон нь Монгол Улсад ч мөн адил хамааралтай юм.

Энэхүү өгүүллийн зорилго нь дижитал шилжилтийн нөхцөлд хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын тулгамдсан асуудал, боломж, шийдвэрлэх арга замыг онол, практикийн түвшинд авч үзэхэд оришино.

Abstract: Law enforcement agencies carry out the basic functions of maintaining social order, protecting human rights and freedoms, combating crime, and ensuring the safety of citizens. The results of this activity do not depend solely on the legal environment, but also on many factors, including management organization, human resource capacity, use of advanced technology, and social participation. The challenges facing law enforcement worldwide in the 21st century have become increasingly complex, requiring new management approaches and reforms, which is equally relevant to Mongolia.

The purpose of this article is to consider the challenges, opportunities, and solutions of law enforcement management in the context of digital transition at both a theoretical and practical level.

Түлхүүр үгс: Хиймэл оюун ухаан, хууль эрх зүй, дижитал шилжилт, удирдлага

Keywords: Artificial intelligence, law, digital transformation, management

ОРШИЛ. 21-р зууны эхэн үед мэдээллийн технологийн хурдацтай хөгжил нь дэлхийн бүх салбарт томоохон өөрчлөлт авчирч байна. Төрийн байгууллагууд, ялангуяа хууль сахиулах агентлагууд ч гэсэн энэхүү дижитал шилжилтийн урсгалд зайлшгүй хамрагдах шаардлагатай болж байна. Дижитал шилжилт нь зөвхөн технологийн асуудал төдийгүй,

үйл ажиллагааны үр ашиг, ил тод байдал, иргэдтэй харилцах шинэ арга барилыг бүрдүүлэх стратегийн чухал ач холбогдолтой чиглэл юм.

Монгол Улс сүүлийн 20 гаруй жилийн хугацаанд цахим засаглалын чиглэлээр идэвхтэй ажиллаж, төрийн үйлчилгээг цахимжуулах, мэдээллийн технологийг төрийн үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэхэд чухал алхмуудыг хийсэн байдаг. 2012 онд Засгийн газраас "Цахим засаг" үндэсний хөтөлбөрийг баталж, 2022 онд цахим шилжилт хийх хууль, эрх зүйн орчноо бүрдүүлсэн нь энэ чиглэлийн томоохон ахиц дэвшил юм.

Хууль сахиулах байгууллагууд нь иргэдийн аюулгүй байдлыг хангах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэрэг илрүүлэх, хуулийн дагуу шийтгэх гэсэн чухал үүрэг хүлээдэг. Эдгээр үүргийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэхэд дижитал технологи чухал хэрэгсэл болж байна. Дэлхийн олон орны туршлага харуулж байгаагаар дижитал технологийг зөв удирдлагатайгаар нэвтрүүлснээр гэмт хэргийн илрүүлэлт нэмэгдэж, хариу үйлдлийн хугацаа богиносож, нөөц хэмнэгддэг.

Энэхүү өгүүллийн зорилго нь дижитал шилжилтийн үндсэн ойлголт, хууль сахиулах байгууллагын онцлог, технологийн боломжууд, удирдлагын сорилтууд болон шийдлийн аргуудыг олон улсын туршлага, Монгол Улсын өнөөгийн байдалтай холбон авч үзэх явдал юм.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ.

1. ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТИЙН ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ

Дижитал шилжилт (Digital Transformation) гэдэг нь дижитал технологийг байгууллагын бүх үйл ажиллагаанд гүнзгийрүүлэн нэвтрүүлж, үйл ажиллагааны арга барил, соёл, үнэт зүйлсийг үндсээр нь өөрчлөх үйл явц юм. Энэ нь зөвхөн технологийн нэвтрүүлэлт биш, харин байгууллагын бүтэц, хүний нөөцийн удирдлага, үйлчилгээний загвар бүгдийг өөрчлөх цогц үйл явц юм.

Төрийн байгууллагын хувьд дижитал шилжилт нь:

- Төрийн үйлчилгээг иргэдэд цахимаар хүргэх
- Байгууллага хоорондын мэдээлэл солилцоог цахимжуулах
- Шийдвэр гаргалтад өгөгдөлд суурилсан аргыг нэвтрүүлэх
- Ил тод байдал, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх зэргээр үйл ажиллагааны зардал, хугацааг бууруулах зорилготой.

Дижитал шилжилт нь дараах үндсэн элементүүдээс бүрдэнэ:

- Интернет, сүлжээ, серверүүд, үүлэн технологи
- Мэдээллийн систем, аппликейшнууд, платформууд
- Цуглуулалт, хадгалалт, боловсруулалт, аналитик
- Ажилтнуудын мэдлэг, ур чадвар
- Удирдлагын шийдвэр, төлөвлөлт, зохицуулалт зэрэг болно.

Монгол Улсад цахим засаглалын хүрээнд дижитал шилжилтийг хэрэгжүүлэх нь төрийн удирдлагын чухал чиглэл болсон. Засгийн газраас 2012 онд баталсан "Цахим засаг" үндэсний хөтөлбөр, цаашлаад 2022 онд бүрдүүлсэн хууль эрх зүйн орчин нь энэ үйл явцыг дэмжиж байна.

XXI зууны технологийн эрин үе нь нийгмийн бүхий л салбарт шинэчлэл хийхийг шаардаж байна. Хууль сахиулах байгууллага нь төрийн засаглалын хамгийн чухал бүрэлдэхүүн хэсгийн нэг бөгөөд иргэдийн аюулгүй байдал, эрх чөлөөг хамгаалах үүргийг гүйцэтгэдэг. Өнөө үед уламжлалт гэмт хэргийн зэрэгцээ цахим гэмт хэрэг, кибер халдлага, олон улсын сүлжээтэй зохион байгуулалттай бүлэглэлүүдийн үйл ажиллагаа нэмэгдэж байгаа нь хууль сахиулах байгууллагын удирдлагад дижитал шилжилтийг зайлшгүй хийхийг шаардаж байна. Монгол Улсад ч энэ чиг хандлага хүчтэй мэдрэгдэж байгаа бөгөөд Кибер гэмт хэргийн өсөлт, иргэдийн мэдээллийн аюулгүй байдлын эрсдэл, олон улсын хамтын ажиллагааны хэрэгцээ зэрэг нь хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын шинэ загвар, арга барилыг шаарддаг.

Дижитал шилжилт нь байгууллагын бүтцийг зөвхөн технологийн талаас шинэчлэх бус, удирдлагын арга барил, шийдвэр гаргалтын соёл, хүний нөөцийн чадавхыг хамтад нь өөрчлөх иж бүрэн үйл явц гэж тодорхойлогддог. (Afz, 2024)

Олон улсын туршлагаас харахад:

- Европын холбооны хэмжээнд хиймэл оюун ухаан (AI)-ыг гэмт хэрэг илрүүлэх, камерын бичлэг шинжлэх, эрсдэлийн таамаглал хийхэд ашиглаж байна. ((Europol),, 2024)
- АНУ болон Их Британи “predictive policing” загварыг туршиж, том өгөгдөлд суурилсан гэмт хэргийн урьдчилсан таамаглал хийж эхэлсэн. (Zhu,, 2025)
- Microsoft-ийн гаргасан тайланд хууль сахиулах байгууллагын дижитал шинэчлэл нь ил тод байдал, иргэдийн итгэлийг сэргээхэд чухал болохыг тэмдэглэсэн байдаг. (Microsoft, n.d.)

Монгол Улсад сүүлийн жилүүдэд Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хууль (2021) хэрэгжиж эхэлсэн нь мэдээллийн аюулгүй байдлын эрх зүйн үндсийг бүрдүүлсэн ч бодит хэрэгжилт сул байна. (DLA Piper, n.d, 2024) Мөн Олон улсын шилжилт хөдөлгөөний байгууллага (IOM) болон бүс нутгийн түншлэлээр Монголын мөрдөн шалгах байгууллагуудын цахим чадавхыг нэмэгдүүлэх сургалт зохион байгуулагдаж байгаа нь зэрэг алхам болж байна (IOM,, 2025).

2. ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТ ХИЙХ ШААРДЛАГА

Мэдээлэл, технологийн эрин зуунд хууль сахиулах байгууллагууд дараах шалтгаанаар дижитал шилжилт хийх шаардлагатай тулгарч байна:

Кибер гэмт хэрэг, интернэт дэх хууль бус үйл ажиллагаа, мэдээллийн технологийг ашигласан санхүүгийн залилан зэрэг шинэ төрлийн гэмт хэрэг нэмэгдэж байна. Эдгээр гэмт хэргийг илрүүлэх, шалгахад дижитал хэрэгслүүд зайлшгүй шаардлагатай байна.

Хяналтын камер, гар утас, интернет, банкны гүйлгээ зэрэг олон эх үүсвэрээс асар их хэмжээний өгөгдөл үүсч байгаа бөгөөд эдгээрийг боловсруулах, дүн шинжилгээ хийхэд технологи зайлшгүй хэрэгтэй.

Орчин үеийн иргэд төрийн үйлчилгээг цахимаар авахыг хүсэж, илүү хурдан, ил тод үйлчилгээ авахыг хүсдэг.

Хязгаарлагдмал төсөв, хүний нөөцтэй байхад үр ашигтай ажиллах, зардлаа бууруулах шаардлага байнга байдаг.

Гэмт хэрэг олон улсын шинж чанартай болж байгаа нь олон улсын түвшинд мэдээлэл солилцох, хамтран ажиллахыг шаардлага үүсэж байна.

Дижитал шилжилт бол хууль сахиулах байгууллагын “сонголт” биш, харин заавал хийх шаардлагатай шинэчлэл юм. Энэ нь:

- гэмт хэрэгтэй илүү үр дүнтэй тэмцэх,
- төрийн байгууллагын ил тод, хариуцлагатай байдлыг нэмэгдүүлэх,
- олон улсын хамтын ажиллагаанд нийцэх,
- иргэдийн эрхийг хамгаалах үндсэн нөхцөл болж өгдөг.

3. ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГЫН ОНЦЛОГ

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь төрийн удирдлагын тусгай салбар бөгөөд нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах, иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, хууль дээдлэх зарчмыг хэрэгжүүлэх гол хөшүүрэг болдог. Энэ салбарын удирдлагын онцлог нь зөвхөн байгууллагын дотоод үйл ажиллагаа, бүтэц зохион байгуулалтад бус, мөн нийгмийн тогтвортой байдал, ардчиллын үнэт зүйлсийг хамгаалах үндсэн үүрэгтэйгээр илэрдэг. Өөрөөр хэлбэл, хууль сахиулах байгууллага нь төрийн засаглалын нэн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг бөгөөд түүний удирдлага нь улс орны аюулгүй байдал, хөгжлийн суурийг бэхжүүлж байдаг.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын чанар нь хэд хэдэн хүчин зүйлээс хамаарна.

Нэгдүгээрт стратегийн түвшинд тодорхой зорилго, үнэт зүйл дээр суурилсан бодлого, төлөвлөлт байх шаардлагатай. Энэ нь нийгмийн өөрчлөлт, технологийн дэвшил, гэмт хэргийн шинэ хэлбэрүүдэд зохицон ажиллах уян хатан механизмыг бүрдүүлдэг.

Хоёрдугаарт удирдлагын үр ашиг нь хүний нөөцийн чадавх, тэдгээрийн ёс зүй, мэргэжлийн ур чадвартай шууд холбоотой. Хууль сахиулах байгууллага нь зөвхөн эрх мэдлийн хэрэгжүүлэгч бус, харин иргэдтэй харилцах үйлчилгээний байгууллага байх учиртай. Энэ утгаараа удирдлага нь ил тод, хариуцлагатай, иргэн төвтэй байх.

Гуравдугаарт орчин үеийн хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь зайлшгүй дижитал шилжилт-ийн чиг хандлагад нийцсэн байх ёстой. Гэмт хэргийн бүтэц улам олон улсын шинжтэй болж, цахим орчинд өрнөх болсон тул мэдээллийн технологид суурилсан удирдлагагүйгээр хууль сахиулах байгууллага үр дүнтэй ажиллах боломжгүй болсон. Том

өгөгдөл, хиймэл оюун ухаан, цахим хяналтын систем зэрэг дэвшилтэт технологийг ашиглах нь зөвхөн гэмт хэрэг илрүүлэх бус, урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг тооцоолох, бодлогын шийдвэр гаргалтыг оновчтой болгох чухал хэрэгсэл болж байна.

Дөрөвдүгээрт хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь олон улсын хамтын ажиллагаанд тулгуурлаж ажиллах үе ирсэн. Өнөөгийн нөхцөлд хүний наймаа, кибер гэмт хэрэг, зохион байгуулалттай гэмт бүлэглэлүүд нь улсын хил дамнан үйл ажиллагаа явуулж байгаа тул үндэсний хэмжээнд хязгаарлагдмал удирдлага үр дүнтэй байж чадахгүй. Иймд Интерпол, Европол зэрэг байгууллагын мэдээллийн системтэй холбогдох, хамтарсан мөрдөн шалгалт зохион байгуулах, олон улсын хууль эрх зүйн механизмуудтай уялдуулах шаардлага улам бүр нэмэгдэж байна.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь зөвхөн эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх төдий бус, харин ардчилсан үнэт зүйлсийг хамгаалах, хүний эрхийг хүндэтгэх, иргэдийн оролцоог дэмжихэд чиглэх ёстой. Энэ нь нийгмийн аюулгүй байдлыг хангаад зогсохгүй, төрд итгэх иргэдийн итгэлийг сэргээхэд чухал хувь нэмэр оруулдаг. Иймээс энэ салбарын удирдлагад ил тод байдал, хариуцлага, технологийн шинэчлэл, олон улсын хамтын ажиллагаа зэрэг хүчин зүйлсийг цогцоор нь авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай юм.

4. ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГА БА ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТИЙН УЯЛДАА

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага дижитал шилжилттэй салшгүй холбоотой бөгөөд энэ нь зөвхөн техник, технологийн шинэчлэл төдий бус удирдлагын бүтцийн өөрчлөлт, бодлогын шинэ хандлагыг хамарсан иж бүрэн үйл явц юм. Өнөөгийн нөхцөлд гэмт хэргийн бүтэц улам нарийсаж, цахим орчинд шилжсэн тул хууль сахиулах байгууллагын удирдлага мэдээллийн технологид суурилсан шийдвэр гаргалт, том өгөгдөлд тулгуурласан шинжилгээ, хиймэл оюун ухааны тусламжтай хяналт, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг ашиглах шаардлагатай болжээ. Удирдлагын түвшинд дижитал шилжилт нь байгууллагын мэдээллийн системийг уялдуулах, иргэдтэй харилцах сувгийг цахимжуулах, дотоод үйл ажиллагааны ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх, хүний нөөцийн дижитал ур чадварыг хөгжүүлэх замаар хэрэгждэг. Энэ нь удирдлагын үр ашиг, шийдвэр гаргалтын чанарыг дээшлүүлж, нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах стратегийн зорилгод хүрэхэд түлхэц өгдөг. Иймээс хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын шинэ парадигм (<https://mn.kuzminykh.org/2181-what-is-a-paradigm.html>, 2025) нь зайлшгүй дижитал шилжилттэй уялдаж, технологийн давуу талыг зөв ашигласнаар илүү хариуцлагатай, ил тод, үр дүнтэй институцийн загвар руу шилжих боломжийг нээж байна.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах, хууль дээдлэх зарчмыг хэрэгжүүлэх, иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хамгаалах үндсэн зорилготой. Орчин үед энэхүү зорилгоо хэрэгжүүлэхдээ удирдлагын арга барилыг уламжлалт загвараар хадгалах боломж хязгаарлагдмал болж, зайлшгүй дижитал шилжилттэй уялдуулан шинэчлэх шаардлага гарч байна.

1. Мэдээллийн систем ба удирдлагын шийдвэр гаргалт

Дижитал шилжилт нь удирдлагын шийдвэр гаргалтыг мэдээлэлд суурилуулан, бодит цагийн өгөгдөлд тулгуурласан, илүү оновчтой болгож байна. Хууль сахиулах байгууллагын хувьд гэмт хэргийн мэдээллийн сан, статистик тоон баримт, хяналтын

камерын бичлэг зэрэг асар их хэмжээний өгөгдлийг боловсруулах нь уламжлалт аргаар бараг боломжгүй. Харин том өгөгдлийн (Big Data) шинжилгээ, хиймэл оюун ухаанд суурилсан алгоритм ашигласнаар гэмт хэргийн хандлага, эрсдэлийг урьдчилан таамаглах, аюулгүй байдлын бодлогыг илүү нарийн төлөвлөх боломжтой болжээ. Энэ нь удирдлагын үйл явцыг “сэжиг дээр суурилсан” хандлагаас “нотолгоо ба өгөгдөлд суурилсан” шинэ хандлагад шилжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлж байна.

2. Дотоод зохион байгуулалт ба хүний нөөцийн удирдлага

Дижитал шилжилт нь байгууллагын бүтцийг илүү уян хатан, мэдээ мэдээлэлд хурдан хариу үйлдэл үзүүлдэг систем болгон өөрчилж байна. Жишээлбэл, цахим мэдээллийн системийг ашигласнаар удирдлагын төвшинд ажлын гүйцэтгэлийг хянах, үйл ажиллагааны явцыг бодит цагийн горимоор мэдэх, шийдвэрийг шуурхай гаргах боломж нэмэгддэг. Мөн хүний нөөцийн удирдлагад дижитал сургалт, цахим үнэлгээ, мэдлэгийн менежментийн системийг ашиглах нь ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй дээшлүүлэх, ажлын бүтээмжийг хянахад эерэг нөлөө үзүүлдэг.

3. Иргэдтэй харилцах орчин ба ил тод байдал

Дижитал шилжилтийн нэг чухал тал нь удирдлагын үйл ажиллагааг илүү ил тод болгох явдал юм. Цахим өргөдөл, гомдол, мэдээлэл хүлээн авах системийг хөгжүүлснээр иргэд хууль сахиулах байгууллагатай шууд харилцах боломжтой болж, тэдний санал, гомдол, мэдээллийг бодит цагт авч, шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлдэг. Энэ нь удирдлагын түвшинд иргэдийн оролцоог нэмэгдүүлэх, байгууллагын нээлттэй байдлыг хангах чухал алхам болдог. Ил тод удирдлага нь авлига, хүнд суртал бууруулахын зэрэгцээ иргэдийн итгэлийг бэхжүүлдэг.

4. Кибер аюулгүй байдал ба хариуцлагатай удирдлага

Дижитал шилжилттэй уялдан гарч ирж буй гол асуудал бол кибер аюулгүй байдал юм. Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь зөвхөн технологийн нэвтрэлтээр хязгаарлагдахгүй, харин мэдээллийн хамгаалал, хүний эрхийг хүндэтгэх зарчимд тулгуурлах шаардлагатай. Хэт хяналт, хувийн мэдээллийн зөрчил гарахаас сэргийлэхийн тулд удирдлагын түвшинд хариуцлагатай, ил тод бодлого хэрэгжүүлэх зайлшгүй хэрэгцээтэй. Өөрөөр хэлбэл, удирдлага нь технологийг зөв зохистой ашиглаж, хүний эрхийг хамгаалах хэм хэмжээтэй уялдуулах шаардлагатай.

5. Олон улсын хамтын ажиллагаа ба стратегийн удирдлага

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь олон улсын хэмжээнд дижитал мэдээлэл солилцох, хамтарсан ажиллагаанд оролцох замаар бэхжиж байна. Интерпол, Европол болон бүс нутгийн хамтын ажиллагааны платформуудтай мэдээллийн нэгдсэн системээр холбогдох нь үндэсний аюулгүй байдлын стратегийн чухал бүрэлдэхүүн болжээ. Иймд дижитал шилжилтийн бодлого нь зөвхөн дотоод байгууллагын түвшинд бус, бүс нутгийн болон олон улсын аюулгүй байдлын удирдлагатай уялдаж, интеграцлагдсан (Placeholder5) байдлаар хэрэгжих ёстой.

5. ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА

5.1. Хөгжингүй орнуудын жишээ

Сингапур - "Ухаалаг хот" төсөл: Сингапур улс 2014 оноос "Smart Nation" хөтөлбөр хэрэгжүүлж эхэлсэн. Хууль сахиулах салбарт:

- 87,000 видео камер суурилуулсан (400 м² тутамд 1 камер)
- AI систем нь авто машины зөрчил, сэжигтэй үйл ажиллагаа автоматаар илрүүлдэг
- Гэмт хэрэг 2014-2022 оны хооронд 28%-иар буурсан
- Иргэдийн 87% технологийг дэмждэг. (Singapore Police Force, 2023)

Эстони- Цахим үндэстэн: Эстони улс бараг бүх төрийн үйлчилгээг цахимжуулсан:

- e-Police: Иргэд онлайнаар мэдүүлэг өгөх, хариу авах
- Blockchain технологи: Бүх баримт өөрчлөгдөхөөс хамгаалагдсан
- Гүйцэтгэл: Баримт хянах хугацаа 85%-иар багассан
- Зардал: Төрийн зардал 2%-иар буурсан. (e-Estonia, 2023)

Их Британи- Өгөгдөлд суурилсан цагдаа: London Metropolitan Police 2016 оноос Data-Driven Policing хэрэгжүүлж байна:

- Гэмт хэргийн таамаглал (65% нарийвчлалтай)
- Хүн хүчний хуваарилалт (12%-иар буурсан) (BBC, 2023)

5.2. Хөгжиж буй орнуудын жишээ

Энэтхэг- Масштабын эдийн засаг: Энэтхэг улс дэлхийн хамгийн том биометрик систем бүтээсэн. (Aadhaar, 2025)

- 1.35 тэрбум иргэний хурууны хээ, нүдний цагаан хальс, цээж зураг гэх мэт
- Гэмт хэргийн мэдээллийн сан (Crime and Criminal Tracking Network System)
- 16,000 цагдаагийн хэлтэс, газар сүлжээнд холбогдсон
- Гэмт хэргийн илрүүлэлт 18%-иар өссөн (NCRB, 2022)

Бразил- Дрон технологи: Рио-де-Жанейро хотод гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд дрон ашигладаг:

- Эрсдэлтэй бүс нутагт дрон нислэг хийж, гэмт хэрэг зөрчил илрүүлдэг
- Тухайн үеийн зураг, бичлэг хийж, хянана.
- Зардал: Нисдэг тэрэг ашиглахаас 80% хямд
- Үр дүн: Гэмт хэрэг, зөрчил 22%-иар буурсан (Muggah & Szabó, 2021)

Казахстан- Бүс нутагтаа тэргүүлэгч хэрэгжүүлдэг улс. Казахстан бүс нутагт цахим засаглалын манлайлагч (байр, 2024)

- e-Quyzmet платформ: Төрийн 650 төрлийн үйлчилгээг цахимаар авах боломжтой.
- Цагдаагийн мобайл аппликейшн: 2.5 сая иргэн гар утсандаа татсан
- Цахим мэдүүлэг: Нийт мэдүүлгийн 64% цахимд шилжсэн
- Иргэдийн сэтгэл ханамж: 78% хувиар өссөн гэх үзүүлэлттэй байна. (Government of Kazakhstan, 2023)

6. МОНГОЛ УЛСЫН ХУВЬД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ЖИШЭЭ ТӨСӨӨЛӨЛ

6.1 Сүхбаатар дүүргийн цагдаагийн газрын нэгдүгээр хэлтэст хийх туршилтын төсөл

Дижитал шилжилтийг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд эхлээд жижиг хэмжээний туршилт хийх нь чухал юм. Энд Улаанбаатар хотын Сүхбаатар дүүрэгт хэрэгжүүлэх боломжтой нэг жишээг авч үзье.

Одоогийн байдал (2024 он)

Сүхбаатар дүүргийн цагдаагийн нэгдүгээр хэлтэст нийт 180 албан хаагч ажиллаж байгаа бөгөөд тэдний дундаж нас 38 байна. Үүнээс 40 хувь нь мэдээллийн технологийн үндсэн мэдлэгтэй боловч зөвхөн 5 алба хаагч мэргэжлийн түвшинд ажиллаж чаддаг. Хэлтэст нийт компьютер 45 ширхэг байгаа ч 15 нь хуучирсан, сүлжээний хурд удаан байдаг. Иргэдээс өдөрт дунджаар 80-120 дуудлага, мэдүүлэг ирдэг бөгөөд эдгээрийг цаасан маягтаар бүртгэж, гараар архивт хадгалдаг. Нэг мэдүүлгийг бүртгэж, хариу өгөхөд дунджаар 3-5 хоног зарцуулагддаг. Гэмт хэргийн талаарх мэдээллийг 6 сарын эцэст тайлан болгон гараар нэгтгэдэг тул удирдлагын шийдвэр гаргалт хоцордог. Дүүргийн хэмжээнд 45 видео хяналтын камер суурилуулагдсан боловч эдгээр нь зөвхөн бичлэг хийдэг, дүрс шинжлэх гараар хийгддэг тул цаг их зарцуулагддаг.

Дижитал шилжилтийн төлөвлөгөө (2025-2026 он)

Төслийн удирдлага нь гурван түвшинд зохион байгуулагдахаар харж байна. Хамгийн дээд түвшинд Цагдаагийн ерөнхий газрын дарга, Сүхбаатар дүүргийн Засаг дарга, хувийн технологийн компанийн төлөөлөгчдөөс бүрдсэн зөвлөл, хороог байгуулна. Энэ хороо сард нэг удаа хуралдаж, төслийн явц, асуудлыг хэлэлцэж, шийдвэр гаргана. Дунд түвшинд Төслийн удирдагч нэг, техникийн мэргэжилтэн гурав, сургагч багш хоёр, хууль зүйн зөвлөхтэй ажлын хэсэг ажиллана. Хамгийн доод түвшинд Сүхбаатар дүүргийн Цагдаагийн хэлтсийн 20 албан хаагчийг сонгон авч, туршилтын багийг байгуулна. Эдгээр ажилтнууд нь шинэ системийг эхлээд ашиглаж, бусдад заах үүрэгтэй байна.

Хэрэгжүүлэх үе шат нь гурван үе шаттай байна. Эхний үе шат буюу 2025 оны 1-6 сар нь бэлтгэл үе юм. Энэ үед одоогийн байдлыг нарийвчлан үнэлж, тоон үзүүлэлтүүдийг бүртгэнэ. Жишээ нь, мэдүүлэг хүлээн авах дундаж хугацаа, хариу өгөх хугацаа, иргэдийн сэтгэл ханамж, гэмт хэргийн илрүүлэлтийн хувь зэрэг үзүүлэлтүүдийг тогтооно. Мөн 20 сонгогдсон ажилтанд эрчимтэй сургалт явуулна. Эхний долоо хоногт үндсэн компьютерын мэдлэг, хоёр дахь долоо хоногт мэдээллийн системийн ашиглалт, гурав дахь долоо хоногт өгөгдлийн аюулгүй байдал, дөрөв дэх долоо хоногт иргэдтэй харилцах соёл заана. Энэ үе шатанд техникийн дэд бүтцийг шийдвэрлэнэ. Шинэ серверийг суурилуулж, интернэтийн хурдыг 100 Мб/с болгож өсгөнө. Тусгай өрөө тохижуулж, компьютер, принтер, сканер зэрэг шаардлагатай тоног төхөөрөмж худалдан авна.

Хоёр дахь үе шат буюу 2025 оны 7-12 сар нь системийг нэвтрүүлэх үе юм. Энэ үед дараах дөрвөн системийг ажиллуулна. Нэгдүгээрт, цахим мэдүүлэг хүлээн авах систем нэвтрүүлнэ. Иргэд вэб сайт эсвэл мобайл аппликейшнаар мэдүүлэг өгөх боломжтой болно. Систем нь автоматаар дугаар олгож, хариуцах ажилтанд шилжүүлнэ. Иргэн өөрийн утасны дугаараар хэргийн явцыг хянах, мессеж хүлээн авах боломжтой болно.

Хоёрдугаарт, гэмт хэргийн мэдээллийн санг бүрдүүлнэ. Өмнө нь цаасан маягтаар байсан бүх мэдээллийг цахим хэлбэрт оруулна. Гэмт хэргийн төрөл, газар зүй, цаг хугацаа, шалтгаан зэргийг ангилна. Систем нь автоматаар статистик, график, зураглал үүсгэх чадвартай байна.

Гуравдугаарт, интеллект (Интеллект гэдэг бол өндөр интеллигенцтэй түүн дээр шүүмжилдэг боддог олон нийт рүү шууд ойртдог хүмүүсийг олон улсын ойлголтоор нэрлэдэг., 2023) камерын систем суурилуулна. Дүүргийн төв талбайд, автобусны буудал, олон хүн цуглардаг газруудад нийт 30 шинэ AI камер суурилуулна. Эдгээр камер нь автомашины дугаарыг таних, хүн тоолох, хэвийн бус зан үйл илрүүлэх чадвартай байна.

Дөрөвдүгээрт, удирдлагын самбар (Dashboard) бий болгоно. Цагдаагийн хэлтсийн даргын өрөөнд том дэлгэц суурилуулж, бодит цагийн мэдээллийг харуулна. Өнөөдөр хэдэн мэдүүлэг ирсэн, хэдийг нь шийдсэн, гэмт хэргийн чиг хандлага, камераас ирж буй онцгой дохио зэрэг мэдээлэл харагдана.

Гурав дахь үе шат буюу 2026 оны 1-6 сар нь үр дүнг үнэлж, өргөжүүлэх үе юм. Энэ үед туршилтын үр дүнг нарийвчлан үнэлнэ. Эхний байдалтай харьцуулж, аль үзүүлэлтүүд сайжирсан, аль нь муудсан, юунд анхаарах шаардлагатай болохыг тогтооно. Иргэдийн санал асуулга явуулж, 1000 хүнээс санал авна. Шинэ системд сэтгэл хангалуун байгаа эсэх, юу сайжруулах хэрэгтэй вэ гэх мэт асуултуудад хариулт авна. Хэрэв үр дүн эерэг бол Цагдаагийн ерөнхий газар бусад дүүргүүдэд өргөжүүлэх төлөвлөгөө гаргана. Эхлээд Улаанбаатарын бусад дүүргүүдэд, дараа нь бусад хот, аймгуудын төвд ээлжлэн нэвтрүүлнэ.

Төсөөлөгдөх үр дүн (2026 оны дунд)

Үйл ажиллагааны үр ашиг нь мэдэгдэхүйц сайжирна гэж төсөөлж байна. Мэдүүлэг хүлээн авах, боловсруулах хугацаа эхний 3-5 хоногоос 24 цаг хүртэл буурна. Учир нь иргэд шууд систем рүү мэдээллээ оруулж, ажилтан дахин бичих шаардлагагүй болно. Автомат дугаар олгох, хуваарилах систем нь хүний алдааг арилгана. Гэмт хэргийн статистик, тайлан гаргах хугацаа 5 хоногоос 5 минут болж богиносно. Удирдлагын самбар дээр бодит цагийн мэдээлэл харагдах тул дарга нар шуурхай шийдвэр гаргах боломжтой болно. Хариу үйлдлийн хугацаа сайжирна. Системд мэдүүлэг орсон даруй хамгийн ойрын Киоск машинд мэдэгдэл очих тул газар дээр нь хэвлэж авч болно. Камерын систем гэмт хэрэг, зөрчил гарч буй газрыг автоматаар илрүүлж, ажилтанд мэдэгдэх тул цагдаа илүү хурдан очих боломжтой болно.

Гэмт хэргийн илрүүлэлт, урьдчилан сэргийлэлт сайжирна. Өгөгдлийн аналитик ашигласнаар гэмт хэргийн хандлагыг илүү сайн ойлгох боломжтой болно. Жишээ нь систем “Улсын их дэлгүүрийн ойролцоо пүрэв, баасан гарагийн орой 19:00-21:00 цагт халдлагын гэмт хэрэг ихэсдэг” гэдгийг автоматаар илрүүлнэ. Удирдлага энэ цагт тухайн газарт эргүүл, хяналт шалгалтын хүн хүч нэмэх шийдвэр гаргана. Камерын систем нь эрэн сурвалжилж байгаа этгээдийг автоматаар илрүүлж, ажилтанд мэдэгдэх боломжтой болно. Жилийн эцэст дүүргийн хэмжээнд гэмт хэргийн тоо 15-20%-иар буурч болзошгүй байна.

Иргэдийн сэтгэл ханамж нэмэгдэнэ. Цахим систем ашигласнаар иргэд цагдаагийн байгууллагад очихгүйгээр гэрээсээ мэдүүлэг өгөх боломжтой болно. Энэ нь ялангуяа

ажилтай, эсвэл орон нутагт амьдардаг иргэдийн хувьд цаг, мөнгө хэмнэнэ. Хэргийн явцыг утасны апп дээр хянах боломжтой болсон нь ил тод байдлыг нэмэгдүүлж, иргэдийн итгэлийг сайжруулна. Санал асуулгын үр дүн харуулахдаа, иргэдийн 72% нь цагдаагийн үйлчилгээнд сэтгэл хангалуун байгаа гэж хариулсан нь 2024 оны 53%-иас нэмэгдсэн үзүүлэлт болно.

Ажилтнуудын ажлын нөхцөл, мэдлэг, ур чадвар дээшилнэ. Цаасан ажил багасаж, ажилтнууд илүү чухал ажилд анхаарал хандуулах боломжтой болно. Жишээ нь өмнө нь бүртгэл хөтлөхөд өдөрт 2-3 цаг зарцуулдаг байсан бол одоо энэ цагийг иргэдтэй харилцах, урьдчилан сэргийлэх ажилд зарцуулна. Дижитал технологийн сургалт авсан 20 ажилтан нь багийнхаа "цахим манлайлагч" болж, бусдад туслах, заах үүрэг гүйцэтгэнэ. Ажилтнуудын ажлын сэтгэл ханамж 65%-иас 78% болж өснө.

Зардал хэмнэгдэнэ. Цаас хэвлэх зардал жилд 15 сая төгрөгөөс 2 сая төгрөг болж буурна. Архив хадгалах, хайх цаг хугацаа мэдэгдэхүйц багасна. Хүний нөөцийг илүү үр ашигтай хуваарилах боломжтой болох тул илүү цөөн ажилтнаар илүү их ажил хийх боломжтой болно. Туршилтын төслийн эхний хөрөнгө оруулалт 800 сая төгрөг байсан ч жил бүрийн хэмнэлт 120 сая төгрөг байвал 6-7 жилд хөрөнгө оруулалтаа нөхөх боломжтой юм.

Тулгарч болзошгүй бэрхшээл

Техникийн бэрхшээл тулгарч магадгүй юм. Эхний сард систем хэт удаан ажиллах, алдаа гарах нь элбэг байж болно. Энэ нь хэрэглэгчдийн бухимдалд хүргэх, шинэ технологид эсрэг сэтгэл төрүүлэх эрсдэлтэй байна. Түүнчлэн зарим хуучин систем шинэ системтэй зохицохгүй байж, нэмэлт хөрвүүлэлт шаардагдаж болно. Үүнийг шийдвэрлэхийн тулд системийн хөгжүүлэгч компани 24/7 техникийн дэмжлэг үзүүлэх ёстой. Эхний 3 сарын турш өдөр бүр техникийн мэргэжилтэн цуг байж, асуудлыг шуурхай засна. Мөн системийг нэвтрүүлэхээс өмнө 1 сарын турш туршилтын орчинд ажиллуулж, том алдааг урьдчилан засна.

Хүний хүчний бэрхшээл ч гарч болно. Зарим ажилтнууд шинэ системийг ашиглахаас эмээж, хуучин аргаараа үргэлжлүүлэх гэж оролдож болно. Ялангуяа 50-аас дээш насны ажилтан технологид дасгахад бэрхшээлтэй байж магадгүй. Зарим нь "Би ойлгохгүй байна", "Надад хэцүү байна" гэж гомдоллож, эсэргүүцэл үзүүлж болно. Үүнийг шийдвэрлэхийн тулд эдгээр ажилтнуудад нэмэлт, хувь хүний сургалт зохион байгуулна. Залуу ажилтнуудыг "найз туслагч" (buddy) болгон томилж, өдөр тутам дэргэд нь байж туслах, асуултад нь хариулах зохион байгуулалт хийнэ. Удирдлага шинэ системийг зөв ашиглаж буй ажилтнуудыг сар бүр шагнаж, урамшуулж болно. Эсрэг тал нь, хуучин аргаар үргэлжлүүлж буй ажилтнуудтай ярилцлага хийж, шаардлагатай тохиолдолд сахилгын арга хэмжээ авч болно.

Хувийн мэдээллийн аюулгүй байдлын асуудал тулгарч болно. Иргэдийн хувийн мэдээлэл, гэмт хэргийн мэдээлэл системд хадгалагдах тул кибер халдлагад өртөх эрсдэлтэй. Мөн системд нэвтрэх эрхтэй ажилтнууд мэдээллийг буруугаар ашиглаж болзошгүй юм. Үүнийг шийдвэрлэхийн тулд хамгийн чанга аюулгүй байдлын стандарт ашиглана. Өгөгдлийн санг криптлох, firewall суурилуулах, халдлага илрүүлэх систем ажиллуулна. Сар бүр аюулгүй байдлын аудит хийж, алдаа дутагдлыг илрүүлж засна.

Ажилтан бүрт өөрийн нэр, нууц үгээр нэвтрэх, хийсэн бүх үйлдлийг системд хадгалах зохион байгуулалт хийнэ. Хэрэв ажилтан мэдээллийг буруугаар ашиглавал систем шууд удирдлагад мэдэгдэж байх.

Төсвийн асуудал тулгарч магадгүй юм. Хэдийгээр 800 сая төгрөг батлагдсан боловч хэрэгжүүлэх явцад нэмэлт зардал гарч болно. Жишээ нь интернэтийн шугам татахад төлөвлөснөөс илүү зардал гарах, эсвэл сургалт урт хугацаа шаардах зэрэг нь нэмэлт хөрөнгө шаардаж болно. Үүнийг шийдвэрлэхийн тулд төсвийн 15%-ийг нөөц хөрөнгө болгон хадгална. Эхний жилийн туршлага дээр үндэслэн дараагийн жилийн төсвийг илүү нарийвчлан төлөвлөнө. Мөн зарим ажлыг шатлан хийх замаар зардлыг хуваарилна. Жишээ нь 30 камерыг нэг дор бус, 15-ийг нь эхний хагас жилд, 15-ийг нь хоёр дахь хагас жилд суурилуулж болно.

Удирдлагын түвшин тус бүрийн үүрэг

Стратегийн удирдлага буюу Цагдаагийн ерөнхий газрын даргын түвшинд дараах үүргүүдийг гүйцэтгэнэ. Жил бүр дижитал шилжилтийн стратеги, зорилтыг шинэчлэн баталж, хэрэгжилтийг хангана. Улсын төсвөөс жил бүр дижитал шилжилтэд зарцуулах хөрөнгийг тусгаж, батлуулах ажлыг зохион байгуулна. Олон улсын байгууллагуудтай харилцаж, санхүүгийн болон техникийн дэмжлэг авахаар хэлэлцээр хийнэ. Амжилттай туршилтыг бусад дүүрэг, аймагт өргөжүүлэх шийдвэр гаргана. Дижитал шилжилтийн үр дүнг олон нийтэд таниулж, ил тод байдлыг хангана.

Удирдлагын дунд түвшин буюу дүүргийн Цагдаагийн газар, хэлтсийн даргын түвшинд өдөр тутмын хэрэгжилтийг мэргэжлийн удирдлагаар хангана. Ажилтнуудад шинэ системийг заах, асуудлыг шийдвэрлэх, сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлнэ. Шинэ системийг зөв ашиглахыг шаардаж, хуучин арга хэрэглэхийг хориглоно. Долоо хоног бүр системийн ашиглалтын тайлан гаргуулж, үр дүнг хянана. Иргэдээс ирсэн санал гомдлыг цуглуулж, системийг сайжруулах санал дэвшүүлнэ. Амжилттай ажилласан ажилтнуудыг шагнаж, бусдад жишээ болгон алдаршуулна.

Гүйцэтгэх түвшин буюу ажилтнуудын түвшинд өөрсдөө шинэ системийг идэвхтэй ашиглаж, өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлнэ. Иргэдэд шинэ системийн талаар тайлбарлаж, хэрхэн ашиглахыг заана. Системийн алдаа, бэрхшээлийг удирдлагад мэдэгдэж, шуурхай шийдвэрлэх санал хүргүүлэх. Хуучин аргаас татгалзаж, зөвхөн шинэ системээр ажиллана. Өөрсдийн мэдлэг чадварыг тасралтгүй дээшлүүлж, шинэ функцуудыг сурч мэдэх оролдлого хийх зэрэг юм.

ДҮГНЭЛТ

Ингэснээр хууль сахиулах байгууллагын удирдлага дижитал шилжилттэй уялдсанаар уламжлалт “реактив” буюу зөвхөн хэрэг гарсны дараа арга хэмжээ авах тогтолцоогоос “урьдчилан сэргийлэх” буюу эрсдэл тооцож, бодит цагийн мэдээлэлд тулгуурласан стратегийн удирдлагад шилжиж байна. Энэ нь байгууллагын үйл ажиллагааг илүү хурдтай, ил тод, хариуцлагатай болгож, иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэн, төрийн аюулгүй байдлыг шинэ түвшинд гаргах үндсэн нөхцөл болж байна.

Дижитал шилжилт нь 21-р зууны хууль сахиулах байгууллагын хувьд зайлшгүй шаардлагатай болсон. Энэ нь зөвхөн технологийн асуудал биш, харин байгууллагын үйл

ажиллагааг үндсээр нь өөрчлөх, иргэдэд үйлчлэх шинэ арга барилыг бий болгох, гэмт хэргийн эсрэг тэмцлийн үр дүнг нэмэгдүүлэх стратегийн чиглэл юм.

Дэлхийн олон орны туршлага харуулж байгаагаар дижитал технологи зөв удирдлагатайгаар нэвтрүүлснээр гэмт хэргийн илрүүлэлт дунджаар 15-30%-иар нэмэгдэж, хариу үйлдлийн хугацаа 40-60%-иар богиносж, үйл ажиллагааны зардал 20-40%-иар буурч байна. Гэвч энэхүү амжилт нь зөвхөн технологи худалдаж авснаар биш, харин төлөвлөлт, удирдлагын дэмжлэг, хүний нөөцийн бэлтгэл, хууль эрх зүйн орчны бүрдэлтийн нийлбэрт байгууллагын өөрчлөлтөөс хамаарч байна.

Монгол Улсын хувьд цахим засаглалын хүрээнд хууль сахиулах байгууллагуудын дижитал шилжилтийг хурдасгах, гүнзгийрүүлэх нь чухал ач холбогдолтой. Өнөөгийн байдлаар зарим системүүд ажиллаж байгаа ч системүүд хоорондын интеграци дутмаг, төсөв хомсдолтой, мэргэжилтний хомсдолтой, хууль эрх зүйн орчин бүрэн бус байна.

Эдгээр асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд удирдлагын тодорхой дэмжлэг, үе шаттай хэрэгжүүлэлт, хүний нөөцийн бэлтгэл, хууль эрх зүйн орчны бүрдүүлэлт, олон эх үүсвэрийн санхүүжилт, салбар дундын хамтын ажиллагаа зэрэг цогц арга хэмжээ шаардлагатай.

Дижитал шилжилт нь нэг удаагийн үйл ажиллагаа биш, харин тасралтгүй үргэлжлэх үйл явц юм. Технологи өөрчлөгдөж, гэмт хэргийн шинэ хэлбэрүүд гарч ирж байгаа нь хууль сахиулах байгууллагууд тасралтгүй суралцаж, шинэчлэгдэж байх шаардлагатайг харуулж байна.

Дижитал шилжилт бол хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын чанар, үр ашгийг дээшлүүлэх зайлшгүй алхам юм. Монгол Улсын хувьд мэдээллийн системийн уялдаа сул, хүний нөөцийн чадавх хязгаарлагдмал, кибер аюулгүй байдлын эрсдэл өндөр байгаа нь нэн түрүүнд шийдвэрлэх шаардлагатай асуудлууд юм.

Хэрэв дижитал шилжилтийг стратегийн түвшинд удирдлагатайгаар хэрэгжүүлж, байгууллагын дотоод шинэчлэл, хүний нөөцийн хөгжүүлэлт, олон улсын хамтын ажиллагаатай уялдуулж чадвал:

- гэмт хэрэгтэй тэмцэх үр дүн дээшилж,
- төрийн ил тод байдал сайжирч,
- иргэдийн хууль сахиулах байгууллагад итгэх итгэл нэмэгдэх боломжтой.

Хууль сахиулах байгууллага нь дижитал эринд нийцсэн, иргэдийн аюулгүй байдлыг баталгаажуулдаг, нээлттэй, хариуцлагатай институци болон төлөвших юм.

Эцэст нь дурдахад, дижитал шилжилтийн үндсэн зорилго нь иргэдийн аюулгүй, тайван байдлыг хангах, гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, гэмт хэргийг үр дүнтэй илрүүлэх, шударга ёсыг сахиулахад оршино. Технологи бол зөвхөн хэрэгсэл бөгөөд хүний мэргэжлийн үнэлэмж, ёс зүйн зарчим, иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх байр суурь хэзээд гол нь байх болно.

САНАЛ

1. Нэгдсэн мэдээллийн удирдлагын систем бий болгох

Хууль сахиулах байгууллагууд (цагдаа, хил, шүүхийн шинжилгээ, прокурор гэх мэт)-ын мэдээллийн санг уялдуулах нь хамгийн чухал алхам юм. Одоогоор эдгээр байгууллагуудын өгөгдлийн сан тус тусдаа байдаг тул гэмт хэргийн судалгаа, шийдвэр гаргалт удааширдаг. Нэгдсэн мэдээллийн экосистем байгуулснаар:

Гэмт хэргийн мэдээллийг бодит цагийн горимоор солилцох,
Давхардсан ажиллагаа, мэдээллийн алдагдлыг бууруулах,

Удирдлагын шийдвэрийг өгөгдөлд суурилуулан гаргах нөхцөл бүрдэнэ.

Жишээ: Эстони улсын e-Government систем нь бүх төрийн агентлагийн мэдээллийг нэгтгэснээр хууль сахиулах байгууллагын хариу арга хэмжээ авах хугацааг 30%-иар бууруулсан байдаг (OECD, 2022).

2. Хиймэл оюун ухаанд суурилсан гэмт хэргийн урьдчилан сэргийлэх систем нэвтрүүлэх

AI болон сургалтын технологийг ашиглан гэмт хэргийн хандлага, халдлагын эрсдэлийг урьдчилан тооцох нь дижитал удирдлагын нэг шинэ чиглэл юм.

Камерын системийг AI анализтай холбож, сэжигтэй зан үйл, хөдөлгөөнийг автоматаар илрүүлэх,

Бүс нутгийн гэмт хэргийн өгөгдөлд тулгуурлан “эрсдэлийн газрын зураг” (crime map) гаргах,

Хүний оролцоо багатай, өгөгдөлд суурилсан бодит шийдвэр гаргах нөхцөл бүрдэнэ.

(Gartner-, 2023)-ийн тайланд дурдсанаар, AI системийг ашигласан хууль сахиулах байгууллагуудын гэмт хэргийн илрүүлэлт 27%-иар нэмэгдсэн байна.

3. Дижитал ур чадварыг сайжруулах сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх

Хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын түвшинд технологийн мэдлэг дутмаг байдал дижитал шилжилтийн хамгийн том саад болдог. Тиймээс:

Удирдах ажилтнуудад зориулсан “Digital Leadership” сургалт,

Албан хаагчдад зориулсан мэдээллийн аюулгүй байдал, өгөгдөл боловсруулах сургалт,

Цахим ёс зүй, мэдээллийн нууцлалын сургалтыг тогтмол явуулах хэрэгтэй.

Жишээ: Сингапурын Цагдаагийн академид “Smart Policing” сургалтын хөтөлбөр нэвтэрснээр офицеруудын мэдээллийн анализ хийх чадвар 40%-иар нэмэгдсэн. (Singapore Police Force, 2021)

4. Кибер аюулгүй байдлын бодлогыг бэхжүүлэх, стандарт тогтоох

Дижитал шилжилт дагалдаж гарч ирдэг хамгийн том эрсдэл бол мэдээллийн аюулгүй байдал. Тиймээс удирдлагын түвшинд:

Кибер хамгаалалтын аудит тогтмол хийх,

ISO 27001 зэрэг олон улсын мэдээллийн аюулгүй байдлын стандарт нэвтрүүлэх,

Цахим халдлага, өгөгдөл алдагдлын үед хариу арга хэмжээ авах протокол боловсруулах шаардлагатай.

(Интерполын, 2023)-тайланд дурдсанаар, кибер халдлагын 43% нь хууль сахиулах байгууллагын дотоод сүлжээний сул хамгаалалттай холбоотой байдаг гэж дүгнэсэн.

5. Иргэдийн оролцоонд суурилсан цахим платформ хөгжүүлэх

Иргэд гэмт хэрэг, зөрчлийн талаарх мэдээлэл өгөх, санал гомдлоо илгээх, үйлчилгээ авах боломжтой цахим платформ хөгжүүлэх нь удирдлагын ил тод байдал, хариуцлагыг нэмэгдүүлнэ.

“e-Police” аппликейшн,

Цахим хяналтын нэгдсэн портал,

Нээлттэй өгөгдлийн платформ зэрэг системийг үе шаттайгаар нэвтрүүлэх хэрэгтэй.

Жишээ: Өмнөд Солонгосын “Smart Citizen Police” системийн нэвтрэлтээс хойш иргэдийн мэдээллийн дагуу илрүүлсэн гэмт хэргийн тоо 35%-иар өссөн байна. (Korean National Police Agency,, 2022)

Эдгээр санал нь дижитал шилжилтийн хүрээнд хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын үр ашгийг нэмэгдүүлж, нээлттэй, өгөгдөлд суурилсан, хариуцлагатай тогтолцоо бүрдүүлэх үндэс болно. Технологийн шийдэл дангаараа үр дүн авчрахгүй, харин удирдлагын манлайлал, бодлогын уялдаа, хүний нөөцийн чадавх зэрэг хүчин зүйлтэй хослон байж л жинхэнэ дижитал удирдлага хэрэгжинэ.

АШИГЛАСАН ЭХ СУРВАЛЖ

- Засгийн газрын 2012 оны "Цахим засаг" үндэсний хөтөлбөр
- Мэдээлэл, харилцаа холбоо, цахим технологийн тухай хууль, 2022
- Хувийн мэдээллийн хамгаалалтын тухай хууль, 2021
- Цахим хөгжил, инновац, харилцаа холбооны яамны албан ёсны мэдээлэл (<https://mcdi.gov.mn>)
- United Nations, "E-Government Survey 2024: Digital Government for Sustainable Development"
- World Bank, "Digital Transformation in Law Enforcement: Global Trends and Best Practices", 2023
- МОНГОЛ УЛСЫН СТАТИСТИКИЙН ГАЗАР, "Хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагааны үзүүлэлт", 2024
- Цагдаагийн ерөнхий газрын жилийн тайлан, 2023, 2024

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ЕРӨНХИЙ ГАЗАРТ ЧАНАРЫН УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО ISO 9001 СТАНДАРТЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН ТУРШЛАГА

П.АЮУШ

МУИС-Улс төр судлал, Олон улсын харилцаа, Нийтийн удирдлагын Сургууль- Төрийн удирдлагын магистрант

Цахим шуудан: Ayushaa008@gmail.com

Хураангуй. Өнөөгийн дэлхий нийтийн хөгжлийн хандлага нь байгууллагуудын чанар, гүйцэтгэлийг тасралтгүй сайжруулах, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, олон улсын түвшинд өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэж байна. (Davis, 2017)¹ Энэ хүрээнд чанарын удирдлагын тогтолцоо (ЧУТ) нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэх, үйл явцыг хянаж, тасралтгүй сайжруулахад чиглэсэн чухал арга хэрэгсэл болж байна. Чанарын удирдлагын хамгийн өргөн хэрэглэгддэг олон улсын стандарт болох ISO 9001 нь аливаа байгууллагын удирдлагын үйл ажиллагаанд нэгдсэн, системтэй хандлагыг нэвтрүүлэх замаар чанарын зорилтод хүрэх, хэрэглэгчдийн шаардлагыг хангах, үйл ажиллагааны бүтээмжийг нэмэгдүүлэх боломжийг бүрдүүлдэг.

Төрийн захиргааны байгууллагууд дундаас Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар (НДЕГ) нь энэхүү зорилгын хүрээнд Монгол Улсын Засгийн газрын 2008 оны 265 дугаар тогтоолоор төрийн байгууллагад чанарын удирдлагын олон улсын ISO 9001:2008 стандартыг хэрэгжүүлэх шийдвэрийг гаргаж амжилттай хэрэгжүүлсэн.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт ISO 9001 стандартыг амжилттай хэрэгжүүлсэн бодит туршлагыг судалж, төрийн захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаанд үр өгөөжтэй болохыг харуулахын тулд ISO 9001 стандарт, үзэл баримтлалыг олон улсын туршлага дээр тулгуурлан өөрийн байгууллагын онцлогт тохируулан хэрэгжүүлэх боломжийг тодорхойлон дотоод зохион байгуулалт, гүйцэтгэл, үр ашгийг сайжруулж, хэрэглэгчийн итгэлцлийг нэмэгдүүлж чадсаныг энэхүү өгүүллээр харуулж байна.

Түлхүүр үг: ISO 9001, чанарын удирдлага, олон улсын стандарт, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамж, байгууллагын үр ашиг

Оршил. Засгийн газрууд төрийн үйлчилгээг иргэдэд түргэн шуурхай, ил тод хүргэх мөн иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх зорилготойгоор төрийн үйлчилгээг үр дүнтэй хүргэх арга замыг байнга эрэлхийлсээр иржээ².

Төрийн байгууллага нь ямар нэг үйл ажиллагааг төлөвлөх, хэрэгжүүлэхдээ батлагдсан хууль тогтоомж, тогтоол, шийдвэр, захирамж, дүрэм журмыг хууль эрх зүйн үндэслэлээ болгож ажиллах ёстой. Чанарын удирдлагын тогтолоцоог төрийн байгууллагад хэрэгжүүлэхдээ Монгол улсын Засгийн газраас 2008 оны 265 дугаар тогтоол “ISO9000

¹ Hoyle, D. (2018). *ISO 9001 Quality Systems Handbook* (7th ed.). Routledge.

² Ганчимэг.Т (2023). Төрийн албан хаагчийн ширээний ном. Хуу-166.

бүлэг стандартыг төрийн байгууллагад хэрэгжүүлэх төлөвлөгөө”-г үндэслэл болгож байна.
. Тус тогтоолд :

1. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны менежментийн шинэ тогтолцоог бий болгож эхлэх,
2. Сургалт, сурталчилгаа явуулах,
3. Чанарын удирдлагын тогтолцоог зарим төрийн байгууллагад нэвтрүүлж, хэрэгжүүлэх, баталгаажуулах асуудлуудын хүрээнд хэрэгжүүлэх арга хэмжээнүүдийг төлөвлөсөн.

Орчин үеийн дэлхийн эдийн засаг, үйлдвэрлэл, үйлчилгээний салбарууд өрсөлдөөн өндөртэй, хэрэглэгчийн хүлээлт, шаардлага тасралтгүй өсөн нэмэгдэж буй нөхцөлд чанарын удирдлага нь аливаа байгууллагын тогтвортой хөгжлийн үндэс суурь болж байна. Чанар бол зөвхөн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний гадаад үзэмж, найдвартай байдал төдийгүй, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамж, байгууллагын дотоод үйл ажиллагааны уялдаа холбоо, удирдлагын үр нөлөөг бүхэлд нь хамарсан өргөн хүрээтэй ойлголт юм.

Энэ үүднээс чанарын удирдлагын тогтолцоог (ЧУТ) стандартчилан, олон улсын хэмжээнд жигд хэрэгжүүлэх нь байгууллагуудын хувьд зайлшгүй чухал шаардлага болон тавигдаж байна. Олон улсын стандартын байгууллагаас (ISO) боловсруулсан ISO 9001 стандарт нь уг хэрэгцээнд нийцүүлэн боловсруулагдсан бөгөөд дэлхийн 170 гаруй оронд нэг сая гаруй байгууллага хэрэгжүүлж, амжилттай үр дүнд хүрчээ.

ISO 9001 нь байгууллагын бүх шатны үйл ажиллагааг чанарын үүднээс үнэлэх, хянах, тасралтгүй сайжруулах удирдлагын системийг төлөвшүүлдэг. Стандартыг хэрэгжүүлснээр байгууллага нь хэрэглэгчийн итгэлийг олж авах, бизнесийн нэр хүнд, гүйцэтгэлийг дээшлүүлэх, олон улсын зах зээлд өрсөлдөх чадвартай болох бодит суурийг тавьдаг.¹

Монгол Улсын хувьд эдийн засгийн төрөлжилт, үйлдвэрлэл болон үйлчилгээний салбарын олон улсын интеграцчлал нэмэгдэж байгаа энэ цаг үед ISO 9001 зэрэг чанарын стандартыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь үндэсний аж ахуйн нэгжүүдийн хөгжлийг дэмжих чухал стратегийн хэрэгсэл болж байна.²

Иймд энэхүү судалгааны өгүүлэл нь ISO 9001 стандартын онолын үндэс, практик ач холбогдол, бусад төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагуудад чиглэл, арга зам санал болгоход оршино.

Үндсэн хэсэг

Нийгмийн даатгалын байгууллага нь нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн биелэлтийг зохион байгуулах, хэрэгжилтэд хяналт тавих, даатгуулагч, ажил олгогчдыг нийгмийн даатгалд хамруулах, сангийн орлогыг бүрдүүлэх, зарлагын гүйцэтгэлийг хангах, даатгуулагч иргэдийхээ нийгмийн даатгалын талаарх хууль, эрх зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх, мэдээллийн технологийн дэмжлэгтэйгээр нийгмийн даатгалын цахим

¹ Доржпалам, Б. (2021). Чанарын удирдлагын тогтолцоог байгууллагад нэвтрүүлэх арга зүй. Улаанбаатар: Боловсролын судалгааны төв.

² Батсүх, С. (2019). Стандарт, тохирлын үнэлгээ ба чанарын менежмент. Улаанбаатар: Стандарт, хэмжил зүйн газар.

үйлчилгээг хөгжүүлэх, даатгуулагчдад тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардлыг хуулиар тогтоосон хугацаанд олгох чиг үүргийг хэрэгжүүлж байна.

НДЕГ нь хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын эрхлэх асуудлын хүрээнд ажилладаг бөгөөд дараах чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг:

- Нийгмийн даатгалын шимтгэл хураамжийг хуулийн дагуу төвлөрүүлэх
- Тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийг хуульд заасан хугацаанд, бодитой олгох
- Даатгуулагч, ажил олгогчдод мэдээлэл, зөвлөгөө өгөх, сурталчлах
- Мэдээллийн технологид суурилсан үйлчилгээний цахим хэлбэрүүдийг хөгжүүлэх
- Төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна.

НДЕГ нь Монгол улсын 21 аймаг 9 дүүрэгт салбар, нэгжтэй бөгөөд төв болон орон нутгийн уялдаа холбоо, мэдээлэлд суурилсан удирдлагын тогтолцоог нэвтрүүлэхэд анхаарч байна.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт Чанарын удирдлагын тогтолцоо ISO9001:2008 стандарт нэвтрүүлсэн туршлага

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт ЧУТ-г нэвтрүүлэх гол зорилго нь нийгмийн даатгалын байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, менежментийн чадавхийг бэхжүүлэх, удирдлага хяналтын тогтолцоог үр ашигтай, оновчтой зохион байгуулах, нийгмийн даатгалын үйлчилгээний шуурхай, нээлттэй, ил тод байдлыг хангахад оршино.

Мөн чанарын үнэлгээг тогтмол хугацаанд хийснээр чанарын одоогийн байдал, бодит байдлыг мэдэж, шийдвэрлэх асуудал үүссэн даруйд дүн шинжилгээ хийж, тэдгээрийн шалтгаан, үр дагаврыг тогтоож, арга хэмжээг цаг тухай бүр хийснээр алдаа гаргахаас урьдчилан сэргийлж, нотолгоонд суурилсан шийдвэр гаргах боломжтой.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт ISO9001:2008 стандартыг дараах үе шаттайгаар хэрэгжүүлсэн.

Нэгдүгээр үе шат. Байгууллагын төлөв байдал

1.1. Удирдлагын манлайлал, шийдвэр гаргалт:

ЧУТ-г нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд дээд удирдлагын манлайлал чухал үүрэгтэй. Дээд удирдлагаас нийт албан хаагчдыг идэвхижүүлж, чанарын удирдлагын үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхэд хүн бүрийн үүрэг оролцоо чухал гэдгийг ойлгуулах нь чухал¹. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын удирдлагууд, албан хаагчид чанарын удирдлагын тогтолцоог хэрэгжүүлэх шийдвэрийг 2014 оны 02 дугаар сарын 20-ны өдрийн А/31 тоот тушаалаар баталсан.

1.2. Чанарын удирдах хороо, багууд томилох

2014 оны 02 дугаар сарын 20-ны өдрийн А/31 тоот тушаалаар ISO9001:2008 стандарт нэвтрүүлэх, хэрэгжилтийг зохион байгуулах үүрэг бүхий Удирдах хороо /15/,

¹ Бурмаа.Н (2023) Төрийн байгууллагын чанарын удирдлага

Идэвхижүүлэлтийн баг /7/, Бүтээмжийн баг /8/, Баримт бичиг боловсруулах баг /12/ нийт 41 хүний бүрэлдэхүүнтэй баг ажиллав.

Удирдах хорооны дарга:

- Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах төв комиссын дарга

Удирдах хорооны дэд дарга:

- Тамгын газрын дарга

Удирдах хорооны гишүүд:

- Нийгмийн даатгалын бодлогын хэрэгжилтийн газрын дарга
- Хяналт шалгалт үнэлгээний газрын дарга
- Эрүүл мэндийн даатгалын газрын дарга
- Төлөвлөлт санхүү бүртгэлийн газрын дарга
- Мэдээллийн технологийн төвийн захирал
- Сургалт, сурталчилгаа, олон нийт хамтын ажиллагааны газрын дарга
- ЭМДГ-ын Бодлого төлөвлөлтийн хэлтсийн дарга
- ЭМДГ-ын ТҮЧХ-ийн дарга
- Тамгын газрын нягтлан бодогч
- ССОНХА-ны мэргэжилтэн

ЭМДГ-ын санхүү бүртгэлийн хэлтсийн мэргэжилтэн

Чанарын менежер гэсэн үндсэн ажлын орон тоог баталж өгсөн.

1.3. Зөвлөх үйлчилгээний байгууллага сонгох

Чанарын удирдлагын тогтолцоог Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлах, баримт бичгүүдийг боловсруулах, үйл явцуудыг тодорхойлох, нийт удирдлага, албан хаагчдад стандартын талаарх зөвлөгөө, чиглэл, сургалтуудыг тогтмол хугацаанд өгөх мөн байгууллагын стандарт хэрэгжүүлж эхлэхийн өмнөх байгууллагын төлөв байдлыг тодорхойлох ажлыг мэргэжлийн зөвлөх байгууллагатай хамтран хийх шийдвэрийг гаргасан.

Энэхүү шийдвэрийн хүрээнд Монголын бүтээмжийн төв (МБТ)-тэй нийгмийн даатгалын үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах чиглэлээр хамтран ажиллах санамж бичигт гарын үсэг зурав. Зөвлөх үйлчилгээний гэрээг 2014 оны 06 дугаар сарын 26-ны өдөр үзэглэв.

1.4. Чанарын удирдлагын тогтолцоо нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө

Монголын бүтээмжийн төв нь НДЕГ-т Чанарын удирдлагын тогтолцоо ISO9001:2008 стандарт нэвтрүүлэх ажилд зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэхээр хамтран ажиллахаар сонгогдсон. Зөвлөх үйлчилгээний байгууллагын зүгээс байгууллагын одоогийн нөхцөл байдал буюу одоогийн гүйцэтгэл нь удирдлагын тогтолцооны шаардлагуудыг хэр хэмжээнд хангаж байгааг бодитойгоор тодорхойлох зорилгоор зөрүүгийн шинжилгээг хийсэн.

Тус газарт ЧУТ ISO9001:2008 стандартын-Шаардлага зөрүүгийн шинжилгээг хийхэд НДЕГ 65% хувьтай гарсан. Энэхүү шинжилгээний үр дүнд үндэслэн стандарт нэвтрүүлэх ажлын төлөвлөгөөг боловсруулав. Нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн байгууллагуудад чанарын удирдлагын тогтолцоо ISO9001 стандартыг нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны ерөнхий төлөвлөгөөг батлан гаргасан бөгөөд нийт 25 ажлыг хийхээр төлөвлөсөн. Төлөвлөгөөний дагуу үйл ажиллагаануудаа хэрэгжүүлж ажиллав. Төлөвлөгөөг хавсралт1-т үзүүлэв.

Хоёрдугаар үе шат. Хэрэгжүүлэлт

2.1. Чанарын удирдлагын тогтолцоог хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай сургалтууд

ЧУТ-г байгууллагын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэхэд удирдлага болон албан хаагчдын идэвхи оролцоо, чанарын удирдлагын талаар мэдлэг, ойлголт маш чухал. Энэхүү стандартыг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд удирдлага болон албан хаагчдыг гадаад, дотоодын сургалтуудад хамруулан, стандартыг үйл ажиллагаандаа амжилттай нэвтрүүлэн хэрэгжүүлж байгаа төрийн болон Аж ахуй нэгж байгууллагуудын үйл ажиллагаатай танилцаж туршлага судалсан.

Хүснэгт 1. Гадаад сургалт

№	Сургалтын агуулга	Улс	Хамрагдсан албан хаагч	Хугацаа
1	Төрийн байгууллагын гүйцэтгэлийн удирдлага, бүтээмжийн хэмжилт	Энэтхэг улс	Тамгын газрын ГХАХ-ийн дарга Чанарын менежер	2014 оны 10 дугаар сар
2	Төрийн байгууллагын гүйцэтгэл, бүтээмжийг дээшлүүлэх.	Индонез	Тамгын газрын мэргэжилтэн	2015 оны 8 дугаар сар
3	IRCA-ISO9001:2015 ЧУТ-ын олон улсын аудитын эрх	Хонг Конг	Удирдах хорооны дарга	2015 оны 09 дүгээр сар
4	Европын чанарын чуулга уулзалт	Бельги	Удирдах хорооны дарга, МБТ-ийн Ахлах зөвлөх	2015 оны 10 дугаар сар

Стандартын шаардлагын хүрээнд ажилтнуудын мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн сургалт болон бусад арга хэмжээг хэрэгжүүлэн ажилласан. Монголын бүтээмжийн төвтэй хамтран 32 удаагийн үе шаттай дотоод сургалтуудыг зохион байгуулж давхардсан тоогоор Нийгмийн даатгалын байгууллагын 840 ажилтан, албан хаагчдыг хамруулав. Ингэснээр байгууллагын бүх түвшний ажилтныг ЧУТ-ны талаар ижил мэдээлэл, ойлголттой болгов. Үүнд:

- Удирдах ажилтны сургалт

- Чанарын удирдлагын тогтолцоо
- Процессын хандлага
- Бүтээмж, чанарын талаар ойлголт
- Кайзен
- Бүтээмжийн мэргэжилтний анхан шатны сургалт
- Ажлын дэд хэсгүүдийн чиг үүрэг
- Байгууллагын зорилго, зорилт, үнэ цэнэ
- Ажлын байрны соёл зохион байгуулалтыг сайжруулах 5С хөтөлбөр
- Ажилтны бүтээмж хандлагыг төлөвшүүлэх Кайзен саналын систем
- Ажилтны оролцоог нэмэгдүүлэх Чанарын дугуйлан
- Баримт бичиг, түүний төрөл
- Төрийн болон үйлчилгээний байгууллагын гүйцэтгэлийн удирдлага, бүтээмж
- Төрийн байгууллагын бүтээмжийн хэмжилт
- Дотоод аудитор бэлтгэх
- Мэдлэгийн менежмент
- Байгууллагын төгөлдөршил

2.2. Баримт бичгүүдийг боловсруулах

ЧУТ нэвтрүүлж байгаатай холбогдуулан баримт бичиг боловсруулах дэд хэсгээс Нийгмийн даатгалын салбарт мөрдөж буй баримт бичгийн жагсаалтыг гаргасан бөгөөд салбарын хэмжээнд хүчин төгөлдөр мөрдөж байгаа 49 хууль, 22 гадны гаралтай журам, дүрэм, 72 журам, дүрэм, заавар, 23 аргачлал, чиглэл болон бусад баримт бичиг байсан.

Нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн байгууллагад мөрдөх Баримт бичиг боловсруулах журмыг НДЕГ-ын даргын 2015 оны 07 дугаар сарын 3-ны өдрийн “Журам батлах тухай” А/90 тоот тушаалаар баталсан. Энэхүү журмын Нийгмийн даатгалын байгууллагад мөрдөгдөх захирамжлалын, зохион байгуулалтын болон мэдээлэл лавлагааны баримт бичгийг олон улсын стандартын шаардлагад нийцүүлэн боловсруулахад баримтлан ашиглана. Нийгмийн даатгалын байгууллагын үйл ажиллагаанд мөрдөгдөж байгаа баримт бичгүүдийг энэхүү журамд нийцүүлэн шинэчлэсэн.

ISO9001:2008 стандартын шаардлагын дагуу Нийгмийн даатгалын байгууллагын үйл ажиллагаанд мөрдөгдөх журмын төслүүдийг хэлэлцэх сургалт-хэлэлцүүлгийг ЧУТ нэвтрүүлэх Удирдах хороо, Ажлын дэд хэсгүүдийн төлөөллийг оролцуулан зохион байгуулан санал солилцож боловсруулав.

Нийгмийн даатгалын үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах зорилгоор ISO9001:2008 стандартын шаардлагад нийцүүлэн НДЕГ-ын даргын 2015 оны 10 дугаар сарын 26-ны өдрийн “Журам батлах тухай” А/120 тоот тушаалаар дараах журмуудыг батлав. Үүнд:

- Нийгмийн даатгалын байгууллагын баримт бичгийн хяналтын журам
- Нийгмийн даатгалын байгууллагын бүртгэлийн хяналтын журам
- Нийгмийн даатгалын байгууллагын чанарын дотоод аудитын журам

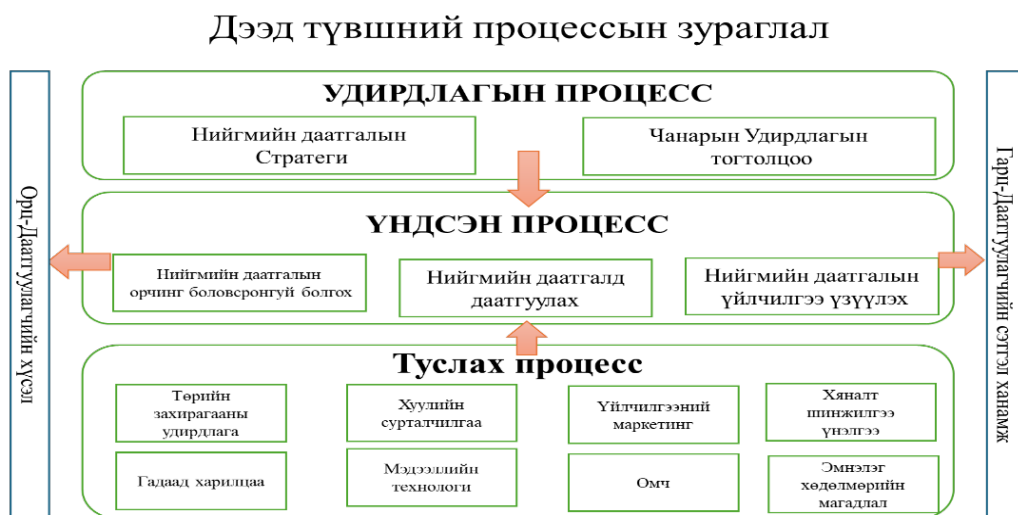
- Нийгмийн даатгалын байгууллагын залруулах үйл ажиллагааны журам
- Нийгмийн даатгалын байгууллагын үл тохирлын хяналтын журам
- Нийгмийн даатгалын байгууллагын урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааны журам
- Нийгмийн даатгалын байгууллагын архивын үйл ажиллагааны журам

2.3. Үйл явцуудыг тодорхойлох

ЧУТ-ны суурь болох ажлын процесс-үйл явцаа тодорхойлсноор ажлын байранд үл тохирол гарахаас урьдчилан сэргийлэхээс гадна алдаа гарсан тохиолдолд аль орц, процесст алдаа гарсныг тодруулах, залруулах боломж бүрдэнэ.

Нийгмийн даатгалын байгууллагын голлох процессыг хууль эрх зүйн болон эдийн засгийн орчин бүрдүүлэх, даатгалд хамруулах, даатгуулагчдад үйлчилгээ үзүүлэх гэж тодорхойлсон бол дэд процесст мэдээллийн технологи, хүний нөөц, санхүү, өмч захиргаа, хяналт шинжилгээ үнэлгээ, гадаад хамтын ажиллагаа, сургалт сурталчилгаа, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлал гэж тодорхойлов.

Зураг 1. Үйл явцын зураглал



Гуравдугаар үе шат. Гүйцэтгэлийн үнэлгээ

3.1. Чанарын дотоод аудит

ЧУТ-г Нийгмийн даатгалын байгууллагад нэвтрүүлэхэд дотоод хяналт тавих, үл тохирол гарахаас урьдчилан сэргийлэх, залруулах зорилго бүхий Дотоод аудиторын багийг НДЕГ-ын даргын 2015 оны 09 дүгээр сарын 14-ний өдрийн “Дотоод аудиторын баг байгуулах тухай” А/103 тоот тушаалаар байгуулсан. Дотоод аудитор бэлтгэх сургалтыг 3-4 үе шаттайгаар зохион байгуулж сургалтад хамрагдсан 41 албан хаагчдад МБТ-ийн эрх бүхий батламж гэрчилгээг олгосон.

Олон улсын стандартад нийцсэн ЧУТ-г Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд олон улсын баталгаажуулалт хийх бэлэн байдлыг хангах

зорилгоор “Чанарын дотоод аудитын төлөвлөгөө”-ний дагуу 2015 оны 12 дугаар сарын 01,02-ны өдрүүдэд зохион байгуулсан. Тус аудитыг чанарын дотоод аудитын сургалтад хамрагдсан эрх бүхий албан хаагчид хийсэн.

3.2. Үл тохирлыг залруулах арга хэмжээ авах

Дотоод аудитын төлөвлөгөөний дагуу аудитад 8 газрыг хамруулсан бөгөөд аудитаар дараах сайжруулах санал, зөвлөмж гарсан. Үүнд:

- Чанарын бодлого, чанарын зорилтыг ажилдаа буулгах, холбож ойлгон уялдуулах,
- ЧУТ-ны 6 журмын хэрэгжилтийг хэвшүүлэх сайжруулах
- Бүртгэлийн маягт, тэдгээрийн хөтлөлтийг сайжруулах
- Файлаар хийгдэж байгаа бүртгэлийн хадгалалтын найдвартай байдлыг хангах
- Бүтээгдэхүүн үйлчилгээний чанар, процессын хэвийн ажиллагааг хангах нөөцүүдийг оновчтой төлөвлөх,
Дөрөвдүгээр үе шат. Баталгаажуулалт

4.1.Хөндлөнгийн аудит хийлгэх

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар нь Олон улсын чанарын удирдлагын тогтолцоо ISO9001 стандартын баталгаажуулалтын зөвлөх үйлчилгээний гэрээг ЭС ЭФ СИ ЭС -ХХК-тай байгуулсан. Тус гэрээний хүрээнд Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт ISO9001:2008 стандартад нийцсэн ЧУТ-г нэвтрүүлсэн байдалд олон улсын баталгаажилтын аудиог ХонгКонг Веритас аудитын байгууллагаас I-р шатны аудитыг 2015 оны 11 сарын 24-25-ны өдрүүдэд хийсэн.

Аудитын дүгнэлтээр байгууллагын зохион байгуулалтын бүтэц, чанарын зорилт, дотоод аудит , үйлчлүүлэгчийг тодорхойлох, үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийн судалгаа зэрэг 11 ажиглалт бүртгэгдэж, залруулах зөвлөмжийг өгсөн. Энэхүү зөвлөмжийн дагуу 1-р үеийн аудитын дүнг үндэслэн хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөөг НДЕГ-ын даргаар батлуулан хэрэгжилтийг хангаж ажилласан. Мөнм ХонгКонг Веритас олон улсын аудитын байгууллагаас II үеийн аудитыг 2015 оны 12 сарын 24-25-ны өдрүүдэд хийсэн.

4.2. Чанарын гэрчилгээ авах-Баталгаажуулалт

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт ХонгКонг Веритас олон улсын аудитын байгууллагаас 2 үе шаттай аудитыг хийсэн бөгөөд аудитын дүгнэлтэд дүн шинжилгээ хийж ХонгКонг Веритас олон улсын аудитын байгууллагаас олон улсын ISO9001:2008 стандартыг НДЕГ үйл ажиллагаандаа амжилттай нэвтрүүлснийг баталж 2016 оны 1 сард олон улсын ЧУТ-ны ISO9001:2008 стандартын батламжийг гардуулсан.

ДҮГНЭЛТ

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын үйл ажиллагаанд чанарын удирдлагын тогтолцоо ISO9001:2008 стандартыг нэвтрүүлснээр нийгмийн даатгалын байгууллагын соёлыг хөгжүүлэх, менежментийн чадавхийг бэхжүүлэх, удирдлага хяналтыг тогтолцоог

үр ашигтай, оновчтой зохион байгуулж, нийгмийн даатгалын үйлчилгээний чанар, шуурхай ил тод байдалд тодорхой хэмжээний ахиц дэвшлийг гаргаж ажилласан.

Мөн энэхүү стандартыг нэвтрүүлснээр чанарын талаарх албан хаагчдын ойлголт нэмэгдсэн, хэрэглэгчийн сэтгэл ханамжийн түвшин өссөн, иргэдээс ирэх гомдлын тоо буурсан, багаар хамтран ажилласнаар албан хаагчдын ажлын бүтээмж, сэтгэл ханамж нэмэгдсэн. Чанарын удирдлагын тогтолцоог нэвтрүүлснээр байгууллагын соёл дээшилэх, тухайн байгууллагад итгэл итгэл нэмэгдэх, ажилтнуудын хувьд шинэлэг санал, санаачлагыг дэмжих, хөгжих боломж нээгдэнэ, ажилтны ажлын бүтээмж, үр ашиг, хариуцлага дээшилнэ, ажлын орчин сайжирч, ая тухтай байдал үүсч илүү их сэтгэл ханамжтай ажиллана. Даатгуулагчийн хувьд нийгмийн даатгалын бүх төрлийн үйлчилгээг стандартын дагуу ойлгомжтой, чанартай, сэтгэл ханамжтайгаар авах нөхцөл бүрдэнэ.

Эдгээр эерэг өөрчлөлтүүд гарсан учраас нийгмийн даатгалын байгууллага энэхүү стандартыг салбарын хэмжээнд нэвтрүүлэхээр зорилт тавин ажиллаж байна.

Цаашид анхаарах асуудлууд:

Нийгмийн даатгалын байгууллага нь энэхүү стандартыг үйл ажиллагаандаа амжилттай хэрэгжүүлсэн хэдий ч цаашид тасралтгүй сайжруулалтын ажлыг хангаж ажиллах нь чухал байна. Үүнд:

- Удирдлагын тууштай дэмжлэг
- Удирдага болон албан хаагчдад стандартын талаарх сургалтыг тогтмол хугацаанд хийж байх,
- Сургалтыг мэргэжлийн байгууллагаас тогтмол хугацаанд авах
- Удирдлага, албан хаагчдын манлайллын түвшинг дээшлүүлэх
- Албан хаагчдын жигд оролцоог хангах
- Хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг хангаж ажиллах
- Хууль эрх зүйн орчныг сайжруулах
- Бүтэц зохион байгуулалтыг оновчтой болгох
- Стандартыг үйл ажиллагаандаа амжилттай нэвтрүүлж, тасралтгүй сайжруулалтыг хийж байгаа байгууллагын туршлагыг судлах, тэднээс суралцах
- ЧУТ-г тасралтгүй сайжруулахад санхүүгийн төсвийн асуудлыг шийдэх гэх мэт.

Хавсралт I

**НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТӨВ, ОРОН НУТГИЙН БАЙГУУЛЛАГУУДАД ЧАНАРЫН
УДИРДЛАГЫН ТОГТОЛЦОО ISO9001 СТАНДАРТЫГ НЭВТРҮҮЛЭХ ҮЙЛ
АЖИЛЛАГААНЫ ЕРӨНХИЙ ТӨЛӨВЛӨГӨӨ**

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газарт ЧУТ-г нэвтрүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөөг батлан гаргасан бөгөөд нийт 25 ажлыг хийхээр төлөвлөсөн. Төлөвлөгөөний дагуу үйл ажиллагаануудаа хэрэгжүүлсэн.

№	Зохион байгуулах ажил	Хариуцах албан тушаалтан	Хамрах хүрээ	Хугацаа	Шалгуур үзүүлэлт	Үр дүн
1	Чанарын удирдлагын тогтолцооны зөрүүгийн шинжилгээ хийж, одоогийн байдалд үнэлгээ өгөх 8 зарчмын хэрэгжилт-Асуулга авах	Ажлын дэд хэсэг	НДЕГ, Дорнод аймаг, ХУД-ийн НДХэлтсүүд	2014 оны 07/16-09/10	Зөрүүгийн шинжилгээний тайлан	ЧУТ-ны зөрүүгийн шинжилгээний үр дүнд өнөөгийн байдал тодорхойлогдсон байна.
2	Зөрүүгийн шинжилгээ ба ЧУТ-ны 8 зарчмын хэрэгжилтийн үр дүнг танилцуулах	Удирдах хороо	Ажлын дэд хэсгүүд	2014 оны 09/16	Танилцуулга	ЧУТ-ны 8 зарчмын хэрэгжилтийн үр дүнг НДЕГ-ын даргын зөвлөл, Удирдах хороонд танилцуулсан байна.
3	Чанарын шууд удирдлага, ISO9001:2008 -ийн шаардлагуудын талаар мэдээлэл хийх	Чанарын менежер	Удирдах хороо, Ажлын дэд хэсгүүд	2014 оны 09 сард	Сургалтын тайлан	НДЕГ, Дорнод аймаг, ХУД-ийн Нийгмийн даатгалын хэлтсийн ISO багуудад стандартын шаардлагуудын талаар мэдээллэсэн байна.

4	ЧУТ-ны хамрах хүрээг тодорхойлох	Чанарын менежер	Удирдах хороо	2014 оны 09 сард	Ярилцлага, уулзалт, тайлан	ЧУТ-ны хамрах хүрээг тодорхойлсон байна.
5	Эрхэм зорилго, хэтийн зорилго ба үнэ цэнийг тодорхойлсон байна.	Ажлын дэд хэсгүүд	Удирдах хороо	2014 оны 09/09-10/14	Тодорхойлолт	Байгууллагын Эрхэм зорилго, хэтийн зорилго, үнэ цэнэ тодорхойлогдсон байна.
6	Ажлын дэд хэсгүүдийн үйл ажиллагааны төлөвлөгөө боловсруулж батлуулах	Чанарын менежер	Ажлын дэд хэсгүүд	2014 оны 09 сар	Ажлын төлөвлөгөө	Ажлын төлөвлөгөө батлагдсан байна.
7	Шаардлагатай стандарт, удирдамжуудын жагсаалт гарган, худалдан авах	Баримт бичиг боловсруулах баг	Ажлын дэд хэсгүүд	2014 оны 10/14-10/20	Стандарт удирдамж	Мөрдөж ажиллах стандарт удирдамжтай болсон байна.
8	Чанарын боддлого, чанарын зорилтуудаа тодорхойлох, хэвлэх, байгууллагын газар, хэлтэс бүр хүргүүлэх	Чанарын менежер	Удирдлагын баг, ажлын дэд хэсгүүд	2014 оны 10/14-10/20	Чанарын бодлого	Чанарын боддлого, чанарын зорилтуудыг боловсруулсан байна.
9	ISO төслийн нээлт зохион байгуулах	Удирдах хороо	Нийт ажилтнууд	2014 оны 10/20-10/24	Нээлт	Нээлтийн үйл ажиллагаа зохион байгуулагдсан байна.
10	Үйл явц /процесс/-ын хандлагын хэрэгжилтийг зохион байгуулах. Байгууллагын ЧУТ-нд хамаарах үндсэн ба туслах үйл явцуудыг тодруулж уялдаа	Ажлын дэд хэсгүүд	Газар, хэлтсийн удирдлагууд	2014 оны 10/14-12/31	Үйл явцын тодорхойлолт	Байгууллагын ЧУТ-нд хамаарах үндсэн ба туслах үйл явцуудыг тодруулсан байна.

	холбоог тодорхойлох					
11	Эрхэм зорилго, хэтийн зорилго, үнэ цэнэ ба чанарын бодлого, чанарын зорилтуудыг нийт ажилтнуудад мэдээллэх	Идэвхиж үүлэлтийн баг	Нийт ажилтнууд	2014 оны 07/16-12/31	Эрхэм зорилго, хэтийн зорилго, үнэ цэнэ чанарын бодлого, чанарын зорилт	Нийт ажилтнууд ижид ойлголттой болсон байна.
12	ISO9001:2008 стандартын талаар дотоод сургалтуудыг зохион байгуулах	Идэвхиж үүлэлт болон бүтээжмийн баг	Нийт ажилтнууд	2014 оны 10/15-12/31	Сургалтын тайлан	ISO9001 шаардлагууд, загасан нуруун диаграм, 8 зарчмын талаар сургалт хийгдсэн байна.
13	Чанарын гарын авлага боловсруулах	Чанарын менежер Баримт бичиг боловсруулах баг	Газар хэлтсийн удирдлагууд нийт ажилтнууд	2015 оны 03/01-15	Чанарын гарын авлага	Чанарын гарын авлагатай болсон байна.
14	Дотоод аудитын сургалт	Удирдах хороо	Томилогдсон ажилтнууд	2015 оны 03/15-03/25	Сургалтын тайлан	Сургалт зохион байгуулагдсан байна.
15	Чанарын дотоод аудитын үйл ажиллагааг зохон байгуулах	Удирдах хороо, дотоод аудиторууд	Газар хэлтсүүд	2015 оны 03/25-04/05	Чанарын дотоод аудитын тайлан	Аудитын шалгалт хийгдэж, бүртгэл баримт бий болсон байна.
16	Аудитын тайлан бэлтгэх	Дотоод аудиторууд	Аудиторын баг	2015 оны 04/05-04/08	Чанарын дотоод аудитын тайлан	Аудитын шалгалт хийсэн байна.
17	Аудитаар илэрсэн үл тохирлыг залруулах	Чанарын менежер	Газар хэлтсүүд	2015 оны 04/08-04/14	Залруулалт	Залруулгын тайлан

18	Удирдлагын дүн шинжилгээ хийх	Удирдах хороо, Чанарын менежер	Ажлын дэд хэсгүүд	2015 оны 04/15	Хурлын шийдвэр	Удирдлагын дүн шигжилгээ хийгдсэн байна.
19	Мэргэжлийн байгууллагаар дотоод аудит хийлгэх	Удирдах хороо, Бүтээмжийн баг	Газар хэлтсүүд	2015 оны 04/15-05/01	Гэрээ	Мэргэжлийн байгууллагатай гэрээ байгуулж, аудит хийлгэсэн байна.
20	Үл тохирлын залруулга хийх	Чанарын менежер	Газар хэлтсийн удирдлаг ууд	2015 оны 05/01-05/15	Залруулгын тайлан	Мэргэжлийн байгууллагын аудитын дүнд үндэслэн залруулга хийгдсэн байна.
21	Баталгаажуулалтын байгууллагыг сонгох	Удирдах хороо, Бүтээмжийн баг	Ажлын дэд хэсгүүд	2015 оны 03/01-05/01	Гэрээ	Баталгаажуулалтын байгууллагыг судалж сонгосон байна.
22	Бэлэн байдлын аудит хийлгэх	Удирдах хороо, Бүтээмжийн баг	Газар хэлтсүүд	2015 оны 05/15-05/25	Аудитын удирдамж	Аудит хийлгэсэн байна.
23	Үл тохирлын залруулга хийх	Чанарын менежер	Газар хэлтсийн удирдлаг ууд	2015 оны 05/25-06/01	Залруулгын тайлан	Аудитын дүнд үндэслэн залруулга хийгдсэн байна.
24	Баталгаажуулалтын аудит хийлгэх	Удирдах хороо, Бүтээмжийн баг	Газар хэлтсүүд	2015 оны 06/10	Аудитын тайлан	Баталгаажуулалтын аудит хийлгэсэн байна.
25	Гэрчилгээ олгох шийдвэр	Удирдах хороо,	Стандартын	2015 оны 07 сар	Гэрчилгээ	ЧУТ-г нэвтрүүлсэн гэрчилгээ

			байгуул ага			олгогдсон байна.
--	--	--	----------------	--	--	---------------------

Эх сурвалж: Үйл ажиллагааны тайлан 2014 он.

Ном зүй / Эх сурвалж

1. Hoyle, D. (2018). *ISO 9001 Quality Systems Handbook* (7th ed.). Routledge
2. Доржпалам, Б. (2021). Чанарын удирдлагын тогтолцоог байгууллагад нэвтрүүлэх арга зүй. Улаанбаатар: Боловсролын судалгааны төв.
3. Батсүх, С. (2019). Стандарт, тохирлын үнэлгээ ба чанарын менежмент. Улаанбаатар: Стандарт, хэмжил зүйн газар.
4. Бурмаа.Н (2023) Төрийн байгууллагын чанарын удирдлага
5. Отгонбат.Д (2020) Чанарын философи,
6. Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн эмхэтгэл.2024 он.
7. Монгол Улсын Засгийн газрын 2008 оны 265 дугаар тогтоол “Төлөвлөгөө батлах тухай”
8. Нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн байгууллагад ОУ-ын ISO9001:2008 стандартад нийцсэн Чанарын удирдлагын тогтолцоог нэвтрүүлсэн үйл ажиллагааны тайлан. 2015 он.
9. Ганчимэг. Т (2023)Төрийн албан хаагчийн ширээний ном.

АВЛИГА, АЛБАН ТУШААЛЫН ГЭМТ ХЭРГИЙН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

Б.Батхуяг

Хилийн албаны сургуулийн “Цэргийн хэргийн тэнхим”-ийн багш, хил судлалын доктрант, хошууч

bathuygbatbaatar4@gmail.com

Утас:86263663

Товч агуулга: Өнөөдөр дэлхий дахинд авлига нь улс орнуудад хөгжлийг сааруулах, түүний олон нийтийн итгэлийг алдуулж, улс төрийн тогтворгүй байдалд хүргэх зэрэг олон сөрөг үр дагавар авчирдаг. Монгол Улс ч мөн энэ асуудалтай нүүр тулж байгаа бөгөөд үүнтэй холбоотой эрх зүйн орчин, албан тушаалын гэмт хэрэг, түүний үр дагаврын талаар онол, практикийн түвшинд судалж цаашид боловсронгуй болгох нь зайлшгүй шаардлагатай байна гэж үзсэн.

Түлхүүр үг: Авлига, албан тушаал, гэмт хэрэг

Хураангуй (Abstract) Монгол Улс дахь авлигын нөхцөл байдлыг 2025 оны байдлаар үнэлж, хууль эрх зүйн орчин, тоон үзүүлэлтүүд болон нийгэм-эдийн засагт үзүүлэх нөлөөг шинжилсэн болно. Corruption Perceptions Index (CPI), Worldwide Governance Indicators (WGI), Монгол Улсын Авлигын эсрэг газар (IAAC)-ын мэдээлэлд үндэслэн судалгааны дүнгүүдийг тоон болон график хэлбэрээр харуулсан. 2024 оны CPI-д Монгол Улс 33 оноо авч 180 орны дотроос 114-р байрт орсон нь авлигын асуудал шийдвэрлэгдэхгүй байгааг харуулж байна. Хуулийн хүрээ бүрэн боловч хэрэгжилт сул, байгууллагын чадавхи хангалтгүй, улс төрийн нөлөөлөл өндөр байгаа нь гол сорилтууд болох нь тогтоогдсон. Судалгаанд хууль сахиулах байгууллагуудын хараат бус байдлыг бэхжүүлэх, ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх, иргэдийн оролцоог өргөжүүлэх зэрэг бодлогын зөвлөмжүүдийг санал болгосон.

Оршил (Introduction) Монгол улсын Авлигын эсрэг хуульд "Авилга гэж албан тушаалын эрх мэдлээ хувийн ашиг хонжоо олоход урвуулан ашиглах, бусдад давуу байдал олгох, иргэн, хуулийн этгээдээс тэрхүү хууль бус давуу байдлыг олж авах үйлдэл, эс үйлдэхүйгээр илрэх аливаа эрх зүйн зөрчил" гэж тодорхойлогдсон байна. (Wikipedia), "авлига" гэж албан тушаалын эрх мэдлээ хувийн ашиг хонжоо олоход урвуулан ашиглах, бусдад давуу байдал олгох, иргэн, хуулийн этгээдээс тэрхүү хууль бус давуу байдлыг олж авах үйлдэл, эс үйлдэхүйгээр илрэх аливаа эрх зүйн зөрчлийг; (хууль, 4.2), Авлига бол аливаа нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн тогтолцооны хамгийн том аюулуудын нэг юм. Энэ нь зөвхөн хувийн ашиг сонирхлыг хангах зорилгоор төрийн албан тушаалтнуудын эрх мэдлийг албан ёсоор ашиглах биш, харин улс орны хөгжилд сөргөөр нөлөөлж, авлигын тогтолцоог тогтвортой болгодог.

Сэдэв сонгох болсон үндэслэл Авлига нь дэлхий даяар засаглалын чанар, эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн шударга ёсонд сөрөг нөлөө үзүүлдэг тулгамдсан асуудлуудын нэг юм. Монгол Улс 1990-ээд оноос хойш ардчилсан засаглалын тогтолцоонд шилжсэн боловч авлигын асуудал өнөөг хүртэл нийгэм, улс төр, эдийн засгийн хөгжилд ноцтой сорилт болсоор байна.

Монгол Улс 2025 оны байдлаар прокурорын байгууллагаас гаргасан судалгаагаар авлига, албан тушаалын 1742 хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтын хэрэгт хяналт тавьсан бөгөөд өмнөх оны мөн үетэй харьцуулахад 4.9 хувиар өссөн. Үүнээс 306 хэрэгт яллах

дүгнэлт үйлдэн шүүхэд шийдвэрлэсэн бөгөөд Тодруулбал:

- Эрх мэдэл албан тушаалаа урвуулан ашиглах 197
- Хахууль авах, өгөх 128
- Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих 8
- Төсвийн хөрөнгийг зориулалтын бусаар зарцуулах 3 хэргийг шүүхэд шилжүүлжээ.

Хууль бусаар олсон хөрөнгө орлогыг хураах зорилгоор гэмт хэрэгт холбогдсон хүн, хуулийн этгээдийн 3.1 тэрбум төгрөгийн эд хөрөнгийг мөрдөн шалгах ажиллагааны явцад битүүмжилж, 85.9 тэрбум төгрөгийн эд хөрөнгө хураан авчээ. Авлига, албан тушаалын гэмт хэргийн 66.6 хувь нь Нийслэлд, 33.4 хувь нь орон нутагт бүртгэгдсэн байна. Улс төрд нөлөө бүхий болон нийтийн албан тушаалтан эрх мэдэл, албан тушаалын байдлаа урвуулсан гэмт хэрэг нийт авлига, албан тушаалын хэргийн 78 хувийг эзэлж байгаа бол Хахууль авах гэмт хэрэг 16.6 хувь, Хахууль өгөх гэмт хэрэг 10.9 хувь, Үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжих гэмт хэрэг 4.5 хувийг эзэлж байна. Энэхүү үзүүлэлт нь олон улсын авлигын индексүүдэд дунд зэргийн буюу доогуур байр эзлэх нь хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлсэн хэдийч хэрэгжилт, хяналт, шийтгэх механизмууд хангалтгүй байгааг илтгэж байна.

Судалгааны зорилго:

- Монгол Улс дахь авлигын өнөөгийн нөхцөл байдлыг олон улсын болон үндэсний эх сурвалжид үндэслэн үнэлэх;
- Хууль эрх зүйн орчин, байгууллагуудын үүрэг, хэрэгжилтийн түвшинг шинжлэх;
- Авлигын эдийн засаг, нийгэмд үзүүлэх үр нөлөөг тоон мэдээлэлд суурилан тодорхойлох;
- Бодлогын санал, зөвлөмжүүдийг боловсруулах явдал юм.

Авлигын тухай ойлголт

Дэлхийн банк, Transparency International зэрэг байгууллагууд авлигыг "Хувийн ашиг сонирхлын төлөө нийтийн эрх мэдлийг урвуулан ашиглах үйлдэл" гэж тодорхойлдог. Авлигын хэлбэрүүдэд хээл хахууль авах, өгөх, ашиг сонирхлын зөрчил, төсвийн хөрөнгө завшуулах, улс төрийн санхүүжилтийн зөрчил зэрэг орно.

Монгол Улсын хууль тогтоомжид авлигыг эрүүгийн гэмт хэрэг, захиргааны зөрчил хэмээн тусгаж, олон улсын конвенциудтай уялдуулан тодорхойлсон байдаг. Үүнд:

- Авлигатай тэмцэх тухай хууль (2006, 2018 оны шинэчилсэн найруулга);
- Эрүүгийн хууль (хээл хахууль, албан тушаалын гэмт хэрэг);
- Төрийн албаны тухай хууль;
- Ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль орно.

Олон улсын болон үндэсний хандлага

Олон улсын түвшинд авлигатай тэмцэх хүрээнд НҮБ-ын Авлигын эсрэг конвенци (UNCAC, 2003), ОУВС-ын Авлигын эсрэг конвенци, Дэлхийн банкны засаглалын индикаторууд (WGI), Transparency International-ын CPI зэрэг механизмууд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Монгол Улс эдгээр олон улсын гэрээ, конвенциудад нэгдэж, үндэсний хууль тогтоомж, байгууллагын тогтолцоогоо бэхжүүлэхэд чиглэсэн олон алхмуудыг хийсэн. Гэсэн хэдий ч хэрэгжилтийн түвшинд дараах сорилтууд тулгардаг:

- Байгууллагуудын хараат бус байдал хязгаарлагдмал;
- Улс төрийн нөлөөлөл өндөр;
- Иргэдийн итгэлцэл доогуур;

- Хууль сахиулах байгууллагуудын нөөц, чадавхи хангалтгүй.

Хууль эрх зүйн орчин (Legal Framework)

Авлигатай тэмцэх тухай хууль

Монгол Улсын Авлигатай тэмцэх тухай хууль (2006 онд батлагдсан, 2018 онд шинэчлэгдсэн) нь авлигатай тэмцэх үндсэн эрх зүйн баримт бичиг юм. Энэ хуулиар:

- Авлигын тодорхойлолт, хамрах хүрээг тогтоосон;
- Авлигын эсрэг газар (IAAC)-ыг байгуулж, бие даасан байгууллагын статус олгосон;
- Авлигын гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөн байцаах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг заасан;
- Албан тушаалтны хөрөнгө, орлогын мэдүүлэг өгөх үүргийг тогтоосон;
- Авлигын мэдээлэл өгөгчдийг хамгаалах механизмыг тусгасан.

Эрүүгийн хууль Монгол Улсын Эрүүгийн хууль (2015 онд шинэчлэгдсэн, 2017 оноос хэрэгжиж эхэлсэн) нь хээл хахууль авах, өгөх, албан тушаалын гэмт хэрэг, төрийн албан тушаалын бүрэн эрхийг урвуулан ашиглах зэрэг авлигатай холбоотой гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнийг тодорхойлж, эрүүгийн хариуцлага, шийтгэлийг заасан.

Хээл хахууль авах (Эрүүгийн хуулийн 18.1 дүгээр зүйл): Албан тушаалтан ямар нэгэн үйлдэл хийх, хийхгүй байх, нөлөө үзүүлэхийн төлөө хууль бусаар хөрөнгө, баялаг хүлээн авбал 3-аас 7 жил хүртэл хугацаагаар эрх чөлөөг нь хязгаарлах;

Хээл хахууль өгөх (18.2 дугаар зүйл): Албан тушаалтанд хууль бусаар ашиг, хөрөнгө санал болгож, өгөх үйлдэл нь 2-оос 5 жил хүртэлх хугацаагаар эрх чөлөөг хязгаарлах;

Албан тушаалын бүрэн эрхийг урвуулан ашиглах (18.3 дугаар зүйл): Албан тушаалтан өөрийн эсвэл бусдын ашиг сонирхлын төлөө эрх мэдлийг зөрчиж ашигласан тохиолдолд 1-ээс 5 жил хүртэл хугацаагаар эрх чөлөөг хязгаарлах шийтгэл ногдоно.

Засгийн газрын хөтөлбөр, бодлогууд

Монгол Улсын Засгийн газар 2016–2025 оны хооронд авлигатай тэмцэх үндэсний хөтөлбөр, стратегиудыг баталж, дараах чиглэлээр ажиллажээ.

- Авлигын эрсдлийн үнэлгээ, урьдчилан сэргийлэх системийг бий болгох;
- Төрийн үйлчилгээний ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх, цахим засаглалыг өргөжүүлэх;
- Олон нийтийн оролцоог нэмэгдүүлэх, авлигын талаарх боловсрол, сурталчилгаа явуулах;
- Хууль сахиулах байгууллагуудын чадавхийг дээшлүүлэх, техник, санхүүгийн нөөцийг нэмэгдүүлэх.

Гэсэн хэдий ч эдгээр хөтөлбөрүүдийн хэрэгжилтийн түвшин хангалтгүй, үр дүн тогтвортой бус байна.

Байгууллагуудын үүрэг

Авлигын эсрэг газар (IAAC)

IAAC нь 2007 онд байгуулагдсан бөгөөд Монгол Улсын авлигатай тэмцэх үндсэн байгууллага юм. Түүний үндсэн үүрэг нь:

- Авлигын гомдол, мэдээллийг хүлээн авч, шалгах;
- Авлигын гэмт хэргийг илрүүлэх, мөрдөх;
- Албан тушаалтны хөрөнгө, орлогын мэдүүлгийг хүлээн авч, шалгах;
- Авлигын урьдчилан сэргийлэх бодлого, арга хэмжээг санаачлах;

• Олон улсын хамтын ажиллагааг зохион байгуулах.
2025 оны байдлаар IAAC дараах асуудалтай тулгарч байна:

- Төсөв, хүний нөөцийн хомсдол;
- Улс төрийн дарамт, нөлөөлөл;
- Мөрдөн байцаах болон прокурорын байгууллагуудтай хамтын ажиллагааны дутагдал;
- Олон нийтийн итгэлцэл доогуур байгаа.

Прокурорын байгууллага

Улсын ерөнхий прокурорын газар нь авлигын гэмт хэргийн мөрдөн байцаалт, шүүхэд үйлчлэх үүрэг хүлээдэг. Гэсэн хэдий ч:

- IAAC-аас шилжүүлсэн хэргүүдийн зарим нь хангалттай үндэслэлгүй гэж үзэн буцаадаг;
- Улс төрийн нөлөөллөөс бие даасан байдал хангалтгүй;
- Авлигын өндөр албан тушаалтны хэргийг яллах тохиолдол ховор.

Шүүхийн байгууллага

Монгол Улсын шүүх нь авлигын хэргийг шүүн таслах эцсийн байгууллага юм. Гэвч дараах асуудлууд байна:

- Шүүгчдийн хараат бус байдал бүрэн хангагдахгүй;
- Авлигын томоохон хэргүүдийн ял шийтгэл хөнгөн байх, зарим тохиолдолд цагаатгах;
- Хууль хэрэгжүүлэлтийн механизм сул.

**2025 оны нөхцөл байдлын тоон болон график шинжилгээ (Empirical Findings)
Corruption Perceptions Index (CPI) 2010–2024**

Transparency International-ын Corruption Perceptions Index (CPI) нь дэлхийн улс орнуудын төрийн болон улс төрийн авлигын түвшинг үнэлдэг. Оноо нь 0 (хамгийн их авлигатай) - аас 100 (цэвэр ариун) хүртэлх хооронд байна.

Монгол Улсын CPI оноо (2010–2024):

Он	CPI оноо	Дэлхийн байр	Нийт орнууд
2010	27	120	178
2012	36	94	176
2014	39	80	175
2016	38	87	176
2018	37	93	180
2020	35	111	180
2022	33	116	180
2023	34	121	180
2024	33	114	180

График 1: CPI оноо 2010–2024

Дүн шинжилгээ:

- 2024 онд Монгол Улс 33 оноо авч, 180 орны дотроос 114-р байрт орсон;
- 2012–2014 онд оноо сайжирч 39 хүртэл хүрсэн боловч дараа нь буурч, 2020–2024 онд 33–35 оноонд тогтворжээ;

- Энэ нь авлигатай тэмцэх арга хэмжээ хангалтгүй буюу үр дүнгүй байгааг харуулж байна.

Worldwide Governance Indicators (WGI) – Control of Corruption 1996–2023

Дэлхийн банкны WGI нь засаглалын чанарын зургаан хэмжүүрийг үнэлдэг бөгөөд үүний нэг нь "Control of Corruption" (Авлигын хяналт) юм. Индексийн утга нь -2.5 (муу) -аас +2.5 (сайн) хүртэл байна.

Монгол Улсын Control of Corruption индекс (1996–2023):

Он	Индекс	Percentile Rank
1996	-0.93	22.2
2000	-0.72	29.3
2005	-0.61	33.2
2010	-0.68	31.1
2015	-0.47	38.9
2020	-0.52	35.6
2023	-0.57	33.3

График 2: WGI Control of Corruption 1996–2023

Дүн шинжилгээ:

- 1996–2023 оны хооронд Control of Corruption индекс сайжирсан боловч сөрөг утгатай хэвээр (-0.57);
- 2023 онд percentile rank 33.3% нь Монгол Улс дэлхийн орнуудын 66.7%-иас авлигын түвшин өндөр байгааг илтгэнэ;
- WGI болон CPI-ийн өгөгдөл нэгдсэн дүгнэлт өгч байна: авлига асуудал хэвээр байна.

Independent Authority Against Corruption (IAAC) 2025 оны мэдээлэл

IAAC нь жил бүр авлигын гомдол, шалгалт, мөрдөн байцаалтын статистикийг нийтэлдэг. 2025 оны эхний хагас жилийн мэдээлэлд үндэслэн дараах мэдээллийг харуулав:

Хүснэгт 1: IAAC 2025 оны гомдол, шалгалтын тоо

Үзүүлэлт	Тоо
Хүлээн авсан гомдол, мэдээлэл	1,245
Шалгалт эхлүүлсэн	387
Шалгалт дууссан	312
Гэмт хэргийн шинжтэй гэж үзсэн	98
Прокурорт шилжүүлсэн	76
Прокурор хүлээн авсан	54
Шүүхэд ял шийтгэгдсэн	23

График 3: IAAC гомдол-шалгалт-прокурор-шүүх гинжин хэлхээ

Гомдол: 1,245 → Шалгалт эхлүүлсэн: 387 → Гэмт хэргийн шинжтэй: 98

↓

Прокурорт шилжүүлсэн: 76

↓

Прокурор хүлээн авсан: 54

↓

Шүүхэд ял шийтгэгдсэн: 23

Дүн шинжилгээ:

- Гомдлын зөвхөн 31% (387/1,245) нь шалгалт руу шилжиж байна;
- Гэмт хэргийн шинжтэй гэж үзсэн тохиолдлын 78% (76/98) нь прокурорт шилжсэн;
- Гэвч прокурор зөвхөн 71% (54/76)-ийг хүлээн авсан;
- Эцсийн ял шийтгэл зөвхөн 23 тохиолдол буюу эхний гомдлын 1.8%-ийг эзэлж байна.

Энэ нь хуулийн хэрэгжилт, байгууллага хоорондын уялдаа холбоо сул байгааг харуулна.

CPI ба WGI хамаарлын регрессийн шинжилгээ

CPI болон WGI Control of Corruption индексийн хооронд өндөр хамаарал байдаг. 2010–2023 оны мэдээллийг ашиглан энгийн регрессийн шинжилгээ хийхэд:

Регрессийн загвар:

$CPI \text{ оноо} = \alpha + \beta \times (WGI \text{ Control of Corruption индекс}) + \varepsilon$

Үр дүн:

- β (коэффициент) = 12.5 ($p < 0.01$)
- $R^2 = 0.87$

Энэ нь WGI Control of Corruption индекс 0.1 нэгжээр сайжрах бүрд CPI оноо дунджаар 1.25 нэгжээр нэмэгддэг гэсэн үг.

Хэлэлцүүлэг (Discussion)

Авлигын хэлбэрүүд Монгол Улсад

Монгол Улсад авлига янз бүрийн хэлбэрээр илэрдэг:

1. **Хээл хахууль, өгөөмж:** Төрийн албан тушаалтнууд төсөл хөтөлбөр, тендер шалгаруулалт, үйлчилгээний үйл ажиллагаа, шүүх, цагдаагийн ажилд хээл хахууль авах;
2. **Ашиг сонирхлын зөрчил:** Улс төрчид, бизнес эрхлэгчид төрийн албан тушаал, бизнесийн ашиг сонирхлыг хольж, хувийн ашиг хонжоо эрэх;
3. **Төсвийн хөрөнгө завшуулах:** Төрийн төсөл, олон улсын тусламжийн хөрөнгө хууль бусаар ашиглах;
4. **Улс төрийн санхүүжилт:** Сонгуулийн кампанит ажлын санхүүжилтийн ил тод бус байдал, хуулийн бус эх үүсвэр;
5. **Цагдаа, гааль, шүүхийн авлига:** Эдгээр байгууллагад хууль хэрэгжүүлэх үйл явцад хээл хахууль, хууль бус нөлөөлөл өндөр.

Авлигын шалтгаан

Монгол Улсад авлига өргөн тархсан шалтгаануудад дараах хүчин зүйлс багтана:

1. **Хууль хэрэгжүүлэх механизм сул:** Хууль бүрэн байсан ч хэрэгжилт, хяналт дутагдалтай. Байгууллагууд нөөц, чадавхи хомс;
2. **Улс төрийн нөлөөлөл:** Хууль сахиулах байгууллагууд бүрэн хараат бус биш, улс төрчид нөлөө үзүүлэх боломжтой;
3. **Ил тод байдлын дутагдал:** Төрийн төсөл, тендер, санхүүжилтийн мэдээлэл хүртээмжгүй, ил тод бус;
4. **Соёлын хүчин зүйл:** Хувийн харилцаа, холбоо, бэлэг өгөөх нь нийгэмд элбэг байдаг нь хүлээн зөвшөөрөгдөх орчин бүрдүүлж байна;
5. **Эдийн засгийн хүчин зүйл:** Цалин бага, амьжиргааны түвшин доогуур байх нь

төрийн албан хаагчид авлига руу түлхэж байна;

6. **Мэдээллийн нээлттэй байдлын хомсдол:** Иргэд, хэвлэл мэдээллийн хүртээмж хязгаарлагдмал, мэдээлэл авахад хүндрэлтэй.

Нийгэм-эдийн засагт үзүүлэх нөлөө

Авлига нь Монгол Улсын нийгэм-эдийн засагт олон талт сөрөг нөлөө үзүүлж байна:

1. **Эдийн засгийн өсөлтийг удаашруулах:** Дэлхийн банкны судалгаагаар авлига нь ДНБ-ний өсөлтийг жилд 0.5–1% хүртэл бууруулдаг;
2. **Хөрөнгө оруулалтыг бууруулах:** Гадаад, дотоод хөрөнгө оруулагчид авлигын эрсдэлтэй орчинд хөрөнгө оруулах дургүй болох нь хөрөнгө оруулалтын урсгалыг бууруулж, ажлын байр, технологийн шилжилтийг хязгаарладаг;
3. **Төсвийн алдагдал:** Авлигын улмаас төсвийн хөрөнгө завшигдах, үр ашиггүй зарцуулагдах нь нийгмийн үйлчилгээ, дэд бүтэц, боловсролд зориулах хөрөнгө багасдаг. Судалгаагаар төсвийн 10–20% хүртэл алдагдаж болох;
4. **Тэгш бус байдлыг нэмэгдүүлэх:** Авлига нь баян чинээлэгт давуу тал олгож, ядуу, эмзэг бүлгийн иргэд төрийн үйлчилгээ, боломжид хүрэх эрхийг хязгаарлана. Энэ нь нийгмийн ялгаа, тэгш бус байдлыг ихэсгэдэг;
5. **Засаглалын чанар, ардчиллын хямрал:** Авлига төрийн байгууллагуудын итгэл үнэмшил, хууль дээдлэх ёсыг сулруулж, иргэдийн улс төрд идэвхтэй оролцох хүсэл буурч, популизм, авторитаризм бий болох нөхцөл бүрдэнэ;
6. **Нийгмийн итгэлцлийн доройтол:** 2024 оны судалгаагаар Монголын иргэдийн зөвхөн 28% нь засгийн газарт итгэдэг бол 65% нь авлига өргөн тархсан гэж үздэг. Энэ нь нийгмийн эв нэгдэл, хамтын ажиллагаанд сөрөг нөлөө үзүүлнэ.

Хуулийн хэрэгжилтийн хүндрэл

Монгол Улсын авлигатай тэмцэх хуулийн хүрээ олон улсын стандартад нийцсэн боловч хэрэгжилтэд дараах бэрхшээлүүд байна:

Байгууллагын чадавхи хомсдол:

- IAAC, прокурорын газар, шүүхийн системд мэргэшсэн боловсон хүчин, техник, санхүүгийн нөөц хангалтгүй;
- Цалин бага, ажлын ачаалал их байгаа нь мэргэжилтнүүдийг ажлаас гарахад хүргэж, чадавхи сулрах;

Хараат бус байдлын асуудал:

- IAAC, прокурор, шүүхийн томилгоо, чөлөөлөлтөд улс төрийн нөлөө өндөр;
- Томоохон хэрэг, өндөр албан тушаалтны хэргийг шалгах, яллах үйл явц саатах, зогсоох тохиолдол их;

Мөрдөн байцаалт, шүүн таслалтын үр дүнгүй байдал:

- IAAC-аас прокурорт шилжүүлсэн хэргүүдийн зарим нь үндэслэлгүй гэж буцаагдах;
- Шүүх ял шийтгэл хөнгөн, тайлагдах, цагаатгах тохиолдол их;
- Авлигын гэмт хэрэг батлах нотлох баримт цуглуулахад хүндрэлтэй;

Иргэдийн оролцоо, мэдээлэл өгөх хамгаалалт дутмаг:

- Авлигын мэдээлэл өгөгчдийн хамгаалалт хангалтгүй, хууль тогтоомжид заасан боловч практикт хэрэгждэггүй;
- Иргэд авлигын талаар гомдол гаргахаас айдас, шийтгэл, сүрдүүлэгээс болж татгалздаг;

Хууль, бодлогын уялдаа холбоо муу:

- Олон хууль, журам, зааврын зөрчил, давхардал байна;
- Хууль шинэчлэгдэх боловч дагалдах хэрэгжилтийн журам, зааварчилгаа цаг алдаж, нөөц дутагдана.

Үр нөлөөний үнэлгээ

2006–2025 оны хооронд авлигатай тэмцэх арга хэмжээнүүдийн үр нөлөөг дараах байдлаар үнэлж болно:

Эерэг үр дүн:

- Хууль эрх зүйн орчин сайжирсан, IAAC байгуулагдсан;
- Албан тушаалтны хөрөнгө, орлогын мэдүүлгийн тогтолцоо бий болсон;
- Иргэдийн мэдлэг, авлигын талаарх ойлголт нэмэгдсэн;
- Зарим томоохон хэргүүд шалгагдаж, ял шийтгэгдсэн;

Сөрөг үр дүн / Хүрээгүй зорилгууд:

- CPI, WGI индексүүд сайжраагүй эсвэл буурсан;
- Авлигын гомдлоос эцсийн ял шийтгэл хүртэлх гинжин хэлхээ үр дүнгүй;
- Томоохон авлигын хэргүүд, өндөр албан тушаалтнууд хариуцлага хүлээдэггүй;
- Иргэдийн итгэлцэл төрийн байгууллагуудад буурсан.

Дүгнэлт ба санал (Conclusion and Recommendations)

Дүгнэлт

Монгол Улс дахь авлигын нөхцөл байдал 2025 оны байдлаар хэвээр ноцтой асуудал хэвээр байна. Хууль эрх зүйн орчин бүрдүүлсэн, IAAC гэх мэт байгууллагууд байгуулагдсан хэдий ч хэрэгжилтийн түвшинд томоохон сорилтууд тулгарч байна.

Гол тулгамдсан асуудлууд:

1. CPI оноо 2024 онд 33 (180 орны дотроос 114-р байр), WGI Control of Corruption индекс 2023 онд -0.57 байгаа нь авлигын түвшин өндөр хэвээр байгааг илтгэнэ;
2. Хууль сахиулах байгууллагуудын хараат бус байдал бүрэн хангагдахгүй, улс төрийн нөлөөлөл өндөр;
3. Авлигын гомдлоос эцсийн ял шийтгэл хүртэлх гинжин хэлхээ үр дүнгүй, зөвхөн 1.8% нь шийтгэгддэг;
4. Төсөв, хүний нөөц, техникийн чадавхи хомс;
5. Иргэдийн оролцоо, мэдээлэл өгөгчдийн хамгаалалт хангалтгүй;
6. Авлига нь эдийн засгийн өсөлт, хөрөнгө оруулалт, нийгмийн тэгш байдал, иргэдийн итгэлцэлд сөрөг нөлөө үзүүлж байна.

Бодлогын санал:

Авлигатай тэмцэх үр дүнтэй бодлого хэрэгжүүлэхийн тулд дараах зөвлөмжүүдийг санал болгож байна:

Санал:

- Авлигын мэдээлэл өгөгчдийг хамгаалах тусгай хууль батлах, аюулгүй байдал, хууль эрх зүйн дэмжлэг үзүүлэх тогтолцоо бий болгох;
- Авлигын талаар гомдол гаргах, мэдээлэл өгөх цахим платформ, hotline ажиллуулах, нууцлал баталгаажуулах;
- Иргэний нийгмийн байгууллагууд, хэвлэл мэдээллийн оролцоог дэмжих, санхүүжилт, хамгаалалт үзүүлэх;
- Авлигын талаарх боловсрол, сурталчилгааг сургууль, их дээд сургууль, олон

нийтэд өргөжүүлэх;

- Мэдээлэл өгөгчдийг хамгаалах хууль 2026 онд батлах;

Мөрдөн байцаалт, шүүн таслалтын үр дүнг дээшлүүлэх

Санал:

- IAAC, прокурор, шүүхийн хамтын ажиллагааны стандарт журам боловсруулах, гэрээ хэлэлцээр байгуулах;
- Авлигын гэмт хэргийн нотлох баримт цуглуулах арга зүйг сайжруулах, олон улсын туршлага судлах;
- Авлигын хэргийн шүүн таслалтыг тусгай шүүгчид хариуцуулах, мэргэшүүлэх;
- Авлигын гэмт хэргийн шийтгэлийг чангатгах, хөрөнгө хураах механизмыг бэхжүүлэх;
- Томоохон хэрэг, өндөр албан тушаалтны хэргийг үл нэвтрүүлэн шалгах, хугацааг хуульчлах;
- Эрүүгийн хууль, Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах;
- Тусгай авлигын эсрэг шүүхийг үүсгэх (Court of Anti-Corruption) судалгаа хийх;

Олон улсын хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх

Санал:

- UNCAC, ОУВС-ын авлигын эсрэг конвенцийн хэрэгжилтийн тайланг цаг тухайд нь гаргах, зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх;
- Гадаад орнуудтай авлигын хэргийг мөрдөх, мэдээлэл солилцох, хөрөнгө хураах хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх;
- Олон улсын байгууллагуудаас авлигатай тэмцэх чиглэлээр техник, санхүүгийн дэмжлэг авах төсөл хэрэгжүүлэх;

Улс төрийн санхүүжилтийн ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх

Санал:

- Улс төрийн нам, сонгуулийн кампанит ажлын санхүүжилтийн мэдээллийг бүрэн ил тод болгох, хяналтыг чангатгах;
- Нам, нэр дэвшигчдийн орлого, зарцуулалтыг цахимаар нийтэд нээлттэй болгох;
- Хууль бус санхүүжилт илэрвэл хүнд шийтгэл оногдуулах, сонгуульд оролцох эрхийг хязгаарлах;

ДҮГНЭЛТ

Монгол Улс дахь авлигын нөхцөл байдлыг 2025 оны байдлаар нарийвчлан судалж, хууль эрх зүйн орчин, тоон үзүүлэлтүүд, нийгэм-эдийн засагт үзүүлэх нөлөө, бодлогын санал зөвлөмжийг иж бүрэн танилцуулсан болно. Авлигатай тэмцэх нь урт хугацааны, олон талын хүчин чармайлтыг шаарддаг бөгөөд засгийн газар, хууль сахиулах байгууллагууд, иргэний нийгэм, хувийн хэвшил, олон улсын хамтын нийгэмлэг хамтран ажиллах шаардлагатай. Зөвхөн тогтвортой, үр дүнтэй бодлого хэрэгжүүлснээр Монгол Улс авлигын асуудлыг бууруулж, ардчилсан засаглал, эдийн засгийн хөгжил, нийгмийн шударга ёсыг бэхжүүлэх боломжтой юм.

НОМ ЗҮЙ

Авлигатай холбоотой хууль тогтоомжууд:

Монгол Улсын Их Хурал. (2006). Авлигатай тэмцэх тухай хууль. Улаанбаатар: Монгол Улс.

Монгол Улсын Их Хурал. (2015). Монгол Улсын Эрүүгийн хууль. Улаанбаатар: Монгол

Улс.

Монгол Улсын Их Хурал. (2018). Авлигатай тэмцэх тухай хууль (шинэчилсэн найруулга). Улаанбаатар: Монгол Улс.

Олон улсын индекс, тайлан:

Transparency International. (2024). Corruption Perceptions Index 2024. <https://www.transparency.org/en/cpi/2024>

World Bank. (2023). Worldwide Governance Indicators: Control of Corruption. <https://databank.worldbank.org/source/worldwide-governance-indicators>

Монгол Улсын байгууллагуудын тайлан:

Independent Authority Against Corruption of Mongolia. (2025). Annual Report 2025. Ulaanbaatar, Mongolia. <https://www.iaac.mn>

Transparency.mn. (2024). Monitoring Report on Corruption in Mongolia. Ulaanbaatar, Mongolia. <https://transparency.mn>

Эрдэм шинжилгээний ном, нийтлэл:

Dorjsuren, B. (2022). Corruption and governance in Mongolia: Challenges and prospects. Asian Journal of Political Science, 30(2), 145–167. <https://doi.org/10.1080/02185377.2022.1234567>

Ganbat, D., & Oyuntsetseg, N. (2023). The effectiveness of anti-corruption institutions in Mongolia: An empirical analysis. Journal of Asian Public Policy, 16(3), 298–315. <https://doi.org/10.1080/17516234.2023.2234567>

Kaufmann, D., Kraay, A., & Mastruzzi, M. (2010). The Worldwide Governance Indicators: Methodology and analytical issues. Hague Journal on the Rule of Law, 3(2), 220–246. <https://doi.org/10.1017/S1876404511200046>

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). (2020). United Nations Convention against Corruption: Implementation Review Report – Mongolia. Vienna, Austria. <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/>

Дэлхийн банк, ОУВС-ын бодлогын тайлан:

OECD. (2021). Anti-Corruption Reforms in Mongolia: Progress and Challenges. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9876543210>

World Bank. (2022). Mongolia: Governance and Anti-Corruption Diagnostic. Washington, DC: World Bank Group. <https://documents.worldbank.org/en/publication/>

Иргэний нийгмийн байгууллагуудын судалгаа:

Open Society Forum. (2024). Public Perception of Corruption in Mongolia: Survey Results 2024. Ulaanbaatar, Mongolia. <https://opensocietyforum.mn>

Sant Maral Foundation. (2024). Trust in Government Institutions: Mongolia 2024. Ulaanbaatar, Mongolia. <https://santmaral.mn>

Цахим эх сурвалж:

Дэлхийн банкны мэдээллийн сан. (2023). Worldwide Governance Indicators Database. Хандсан огноо: 2025 оны 10-р сарын 5. <https://databank.worldbank.org>

Transparency International Mongolia. (2024). Corruption Trends and Analysis. Хандсан огноо: 2025 оны 10-р сарын 6. <https://transparency.mn/reports>

ХИЙМЭЛ ОЮУН УХААНЫГ ХИЛИЙН ШАЛГАН НЭВТРҮҮЛЭХ АЛБАНД АШИГЛАЖ БУЙ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА, СУРГАМЖ

Г.Эрдэнэцогт

Хилийн цэргийн хил судлалын хүрээлэнгийн ахлах судлаач Дэд хурандаа

Түлхүүр үг: *Хиймэл оюун ухаан, шалган нэвтрүүлэх алба, хилийн аюулгүй байдал, европын холбоо*

Key words: *Artificial intelligence, border control, border security, European Union*

Хураангуй:

Монгол Улсын хилийн шалган нэвтрүүлэх албанд хиймэл оюун ухааны (ХОУ) технологийг нэвтрүүлэх боломж, арга замыг шинжилж, олон улсын туршлага, ялангуяа Европын Холбооны хилийн хяналтын ухаалаг системийн жишээн дээр дүн шинжилгээ хийсэн болно. Судалгаанд ХОУ-д суурилсан биометрийн баталгаажуулалт, автомат шалгалтын систем, эрсдэлийн үнэлгээний загварууд нь хяналт шалгалтын үр ашгийг дээшлүүлж, хил нэвтрэх хугацааг богиносгон, хууль бус үйл ажиллагааг илрүүлэх чадамжийг нэмэгдүүлж байгааг тодорхойлсон. Монгол Улсад “Чингис хаан” олон улсын нисэх буудал болон Замын-Үүд, Алтанбулагийн автозамын боомтод цахим гарц (E-Gate) системийг амжилттай нэвтрүүлснээр ХОУ технологийг нэвтрүүлэх суурь орчин бүрдсэн гэж үзэж болно. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ХОУ-д суурилсан шалган нэвтрүүлэх системийг үе шаттай хэрэгжүүлэх нь хилийн аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлж, үндэсний аюулгүй байдлын чадавхыг өргөжүүлэх стратегийн чухал алхам болохыг харуулж байна. Гэсэн хэдий ч хүний эрх, хувийн мэдээллийн хамгаалалт, технологийн найдвартай ажиллагааг хангах хууль эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох нь зайлшгүй шаардлагатай байна.

Abstract:

This research paper examines the potential and practical approaches for integrating Artificial Intelligence (AI) technologies into Mongolia's border control operations. Drawing from international experiences, particularly the European Union's (EU) smart border systems, the study analyzes how AI-driven biometric authentication, automated screening, and risk assessment models can enhance the efficiency, accuracy, and reliability of border control processes. The successful implementation of the electronic gate (E-Gate) system at Chinggis Khaan International Airport and at key land border checkpoints such as Zamyn-Uud and Altanbulag demonstrates the establishment of a foundational digital environment for AI integration. The findings suggest that a phased implementation of AI-based border control systems can significantly strengthen Mongolia's border security and national resilience. However, the study also emphasizes the need for robust legal and ethical frameworks to ensure data privacy, human rights protection, and technological reliability in the application of AI within national border management.

Оршил:

Өнөөгийн дэлхий нийтийн нөхцөл байдалд хил хязгаарын орчин дахь аюулгүй байдлын эрсдэл, хууль бус хил нэвтрэлт, терроризм, хар тамхины наймаа, хүн худалдаалах гэмт хэрэг зэрэг нь улсын хилээр нэвтрэх үйл ажиллагааг хянаж зохицуулах үүрэгтэй хилийн боомтын ач холбогдлыг улам нэмэгдүүлж байна. Монгол Улс хоёр их гүрэнтэй

хиллэдэг онцлогтой бөгөөд хоёр хөршийн улс төр, цэрэг-стратегийн нөхцөл байдал нь Монголын хил орчмын бүс нутгийн тогтвортой байдалд шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эрсдэл үүсгэдэг тул хил орчмын бүс нутгийн тогтвортой байдал, аюулгүй байдлыг хангах үйл ажиллагааг шинэ шатанд хөгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай байна.

Ийм нөхцөлд хиймэл оюун ухааныг (ХОУ) хилийн шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд нэвтрүүлэх нь цаг үеийн хэрэгцээ шаардлага болж байна. Энэхүү технологи нь зорчигчийн мэдээллийг боловсруулж, эрсдэлийг үнэлэх, хуурамч бичиг баримтыг илрүүлэх, биометрийн баталгаажуулалт хийх зэргээр илүү хурдан, найдвартай хяналт хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлнэ. Үүнээс гадна хүний хүчин зүйлээс үүдэн гарах алдааг бууруулах, мэдээлэлд суурилсан түргэн шуурхай шийдвэр гаргалтыг дэмжих чухал давуу талтай.

Сүүлийн жилүүдэд дэлхий даяар хиймэл оюун ухаан нь хил хамгаалалтын салбарт өргөн хэрэглэгдэж, үр нөлөөгөө баталж буй нь анхаарал татаж байна. Тиймээс Монгол Улсын хилийн шалган нэвтрүүлэх албанд ХОУ-ны технологийг нэвтрүүлэх нь хяналт, шалгалтын үр ашгийг дээшлүүлж, хууль бус үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх, цаашлаад үндэсний аюулгүй байдлыг бэхжүүлэх стратегийн ач холбогдолтой юм.

Энэхүү илтгэлийн гол зорилго нь ХОУ-ыг хилийн шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд ашиглаж буй олон улсын туршлагыг судалж, Монгол Улсад хэрэгжүүлэх боломж, ач холбогдлыг тодорхойлохын зэрэгцээ тулгарч болзошгүй сорилт, сургамжийг авч үзэхэд оршино.

Үндсэн хэсэг:

Монгол Улсын Хилийн тухай хуульд *“Хилийн аюулгүй байдал гэж улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах, гадаад, дотоод таатай нөхцөл баталгаатай хангагдсаныг хэлнэ”¹* гэж заасан байдаг бол түүнийг хангах асуудал нь *“улсын хил, хил орчмын нутаг дэвсгэрт үндэсний язгуур ашиг сонирхлыг хангах, төрөөс хилийн талаар баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн төрийн эрх бүхий байгууллагуудаас нэгдмэл бодлого, харилцан уялдаатай явуулах улс төр, эрх зүй, дипломат, эдийн засаг, байгаль орчин, тагнуул, улсын хил хамгаалалтын цогц үйл ажиллагаагаар хангагдана”²* гэж хуульчилсан байдаг. Улсын хил хамгаалалтын цогц үйл ажиллагааны нэг дэд элемент бол зорчигч, тээврийн хэрэгслийг улсын хилээр шалган нэвтрүүлэх явдал юм. /Зураг №1/

¹ Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. УБ хот, 2016 он, 5.2 дугаар зүйл. <https://legalinfo.mn/mn/detail/12418>

² Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. УБ хот, 2016 он, 5.3 дугаар зүйл. <https://legalinfo.mn/mn/detail/12418>

Дээрх эрх зүйн хуульчлагдсан тодорхойлолтоос шинжилбэл “Зорчигч, тээврийн хэрэгслийг улсын хилээр шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаа нь Үндэсний аюулгүй байдлын бүрэлдэхүүн хэсэг болох хилийн аюулгүй байдлыг хангах хил хамгаалалтын цогц арга хэмжээний нэг дэд элемент болох нь тодорхойлогдож байна.



1 дүгээр зураг. Улсын хил хамгаалалтын дэд элементүүдийг харуулсан бүдүүвч

Иймээс улсын хилээр зорчигч, тээврийн хэрэгслийг шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх, түүнийг боловсронгуй болгох асуудлыг авч үзэхдээ Үндэсний аюулгүй байдлыг хангах талаас анхаарч үзэх шаардлагатай юм.

Хилийн шалган нэвтрүүлэх алба (ХШНА) нь улсын хилээр зорчигч, тээврийн хэрэгсэл, бараа бүтээгдэхүүнийг хууль ёсны дагуу шалган нэвтрүүлэх, хууль бус хөдөлгөөнийг хянах, хязгаарлах, мөн гадаад орчны аюул заналыг эрт илрүүлэх, мэдээлэх, саармагжуулах үүрэгтэй улсын хилийн аюулгүй байдлыг хангах төрийн бодлогын хэрэгжилтэд голлох үүрэг гүйцэтгэж буй хариуцлагатай алба юм.

Төрөөс хилийн боомтуудын талаар хэрэгжүүлж буй бодлого үйл ажиллагаа нь “Шинэ сэргэлтийн бодлого”¹ болон “Бүсчилсэн хөгжлийн үзэл баримтлал”²-д тулгуурлан боомтуудын дэд бүтцийг хөгжүүлэн ачаа болон зорчигч нэвтрүүлэх хүчин чадлыг дээшлүүлж, экспортыг нэмэгдүүлэх, ажиллах хугацааг уртасгах, хөрш орнуудтай харилцан ажилласны үндсэн дээр боомтуудын тоог нэмэгдүүлэх, зам харилцааг сайжруулах, ухаалаг гарц, орчин үеийн өндөр хүчин чадал бүхий рентген болон хяналтын тоног төхөөрөмж, лаборатори байгуулах зэрэг Монгол Улсын эдийн засгийг нэмэгдүүлэх чиглэлд илүүтэй анхаарсан бодлого, зорилтыг хэрэгжүүлэн ажиллаж байна. Аливаа хөгжил дэвшил, шинэчлэл, ирээдүй рүү чиглэсэн үйл ажиллагаа бүхэн уламжлалт болон уламжлалт бус аюул, эрсдэлтэй тулгарч байдаг тул бид боомтын сэргэлтийн хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэхдээ аюулгүй байдлыг ямагт хамтатган үзэж, гарч болзошгүй аюул, эрсдэл, сөрөг талыг тооцож түүнд тохирсон арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байх шаардлагатайг мартаж болохгүй юм.

Дэлхий даяар хил хамгаалах байгууллагууд өөрийн улс орнуудынхаа хилээр хууль бусаар нэвтрэх үйлдлээс урьдчилан сэргийлэхийн зэрэгцээ эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих, хилээр хууль ёсоор зорчиж буй иргэд, бараа бүтээгдэхүүний урсгалыг саадгүй явуулах гэсэн хоёр зорилтын тэнцвэрийг хангах хүнд даалгавартай тулгарсаар байдаг. Энэ нь хөгжингүй болон хөгжиж буй орнуудын аль алинд үүсэж буй асуудал бөгөөд дэлхийн хэмжээнд хил нэвтрэх хөдөлгөөнийг хурдасгах, тээвэр логиستيкийн саадыг арилгах, үүний зэрэгцээ аюулгүй байдлыг хангах шинэ арга замуудыг эрэлхийлэхэд хүргэж байна.

¹ Монгол Улсын Их хурлын тогтоол. УБ хот, 2021 он, <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16390082532431>

² Монгол Улсын Их хурлын тогтоол. УБ хот, 2024 он,

Энэхүү арга замуудыг бий болгохын тулд дэлхийн улс орнуудын хил хамгаалах байгууллагууд хилийн шалган нэвтрүүлэх боомтуудын (ШНБ) нэвтрэх хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх, бодит цагийн мэдээлэлд суурилсан шийдвэр гаргалтыг дэмжих, эрсдэлийг бууруулах ухаалаг, дижитал технологид түшиглэсэн шийдлүүдийг хэрэгжүүлж эхэлжээ. Аливаа сорилтуудыг шийдвэрлэх зорилгоор ХОУ, өгөгдөлд суурилсан дүн шинжилгээ хийх төхөөрөмжүүдийг уялдуулсан ухаалаг ШНБ-ын цогц шийдлийг боловсруулж байна.

Ухаалаг ШНБ-ын шийдэл нь орчин үеийн хил хамгаалалтын салбарт зайлшгүй шаардлагатай шинэчлэлийн нэг бөгөөд дэвшилтэт технологийн шийдлүүд нь хилийн аюулгүй байдлыг хангах, хил нэвтрэх урсгалыг хянах, зохистой удирдах, хууль ёсны хөдөлгөөнийг дэмжих, нэвтрэх хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх зорилтыг биелүүлэхэд чухал хувь нэмэр оруулж байна.

ХОУ гэдэг нь хүний сэтгэн бодох, суралцах, дүн шинжилгээ хийх, асуудал шийдэх, шийдвэр гаргах зэрэг чадварыг дуурайлган гүйцэтгэх чадвартай **машин, программ хангамж, алгоритм** юм.

ХОУ-ыг хилийн шалган нэвтрүүлэх албаны үйл ажиллагаандаа түлхүү нэвтрүүлж буй Европын холбооны (ЕХ) улсуудын туршлага, сургамж дээр тулгуурлан авч үзье.

Европын холбооны хилийн ШНБ-дад хиймэл оюун ухааны ашиглаж буй байдал түүний туршлага, сургамж

Европын Холбоо болон түүний гишүүн орнууд хил хамгаалалтаа бэхжүүлэх, хил дамнасан терроризм болон ноцтой гэмт хэргийн эрсдэлийг бууруулахад ХОУ-ны технологийг өргөнөөр ашиглаж эхэлсэн бөгөөд ийм технологийг хил хамгаалалтад нэвтрүүлэх нь уламжлалт аргыг дижитал шийдлээр шинэчлэхээс гадна шийдвэр гаргах үйл явцад хариуцлага, нууцлалыг чанд сахих шаардлагыг нэмэгдүүлснээр илүү бодитой, үр дүнтэй шийдэл болсон гэж үздэг.

ЕХ-ны хилээр зорчигчдыг шалгах үйл ажиллагаанд биометрийн технологийг ашиглах явц нь үе шаттайгаар хөгжиж ирсэн бөгөөд анх “eGate” төхөөрөмжийг 2004–2007 оны хооронд зарим гишүүн орнууд туршиж нэвтрүүлснээр эхэлсэн гэж үздэг. Тухайн үед “eGate” нь паспортын машин уншигч болон нүүр таних энгийн алгоритм ашиглан зорчигчийн цахим паспортыг шалгаж, тухайн хүний царайг паспортын чип дахь биометрийн мэдээлэлтэй тулган баталгаажуулах зарчмаар ажиллаж байсан.

Энэ нь үндсэндээ биометрийн технологийн эхний үеийн хэрэглээ байсан бөгөөд ХОУ-ны томоохон өгөгдлийн дүн шинжилгээ дээр тулгуурласан өндөр нарийвчлал бүхий систем байгаагүй юм. Өөрөөр хэлбэл, “eGate” нь зорчигчийн бичиг баримт болон биометрийн шинж тэмдгийг хурдан хугацаанд харьцуулан шалгах зорилготой, тодорхой хүрээнд автоматжуулалт хийсэн төхөөрөмж байсан ч хиймэл оюун ухааны бүрэн хэмжээний шийдэлд тооцогддоггүй.

ЕХ нь ХОУ-ны тухай хуулиа **2024 оны 07-р сард** нийтлэгдэж, **08-р сард** хүчин төгөлдөр болсон 2025 оны 5 дугаар сараас ЕХ “Нэгдсэн биометрийн харьцуулах систем”¹ нэртэй шинэчилсэн системийг албан ёсоор ашиглалтад оруулж, орон нутгийн түвшинд хэрэглэгдэж байсан биометрийн шалгалтыг анх удаа төвлөрсөн мэдээллийн сантай холбон, хурууны хээ болон нүүр танилтыг хиймэл оюун ухааны алгоритмаар дэмжих бүрэн хэмжээний технологийн шинэчлэл хийсэн нь онцлог юм. Энэ систем нь ЕХ-ны гишүүн бус

¹ https://home-affairs.ec.europa.eu/news/commission-announces-launch-shared-biometric-matching-service-2025-05-19_en

улсын зорчигчдын нэвтрэлтийг бүртгэх зорилготой бөгөөд хууль сахиулах байгууллагуудын мэдээллийн нэгдсэн сангуудтай холбогдон ажиллаж байгаа нь өмнөх үеийн “eGate” төхөөрөмжөөс ялгарах нэг том давуу тал болж байна.

Цаашлаад, ЕХ-ны гишүүн бус улсын иргэдийн хил нэвтрэх хөдөлгөөнийг хянах зорилгоор шинэчлэгдсэн **Орох/Гарах систем (EES)**¹ нь энэ оны 10 дугаар сарын 12-нд эхэлж, 2026 оны 4 дүгээр сарын 10-нд бүрэн хэрэгжихээр төлөвлөгджээ.

Ангилал	Орнууд	Тайлбар
Европын холбооны 27 гишүүн орон (EU Member States)	Австри, Бельги, Болгар, Хорват, Кипр, Чех, Дани, Эстони, Финлянд, Франц, Герман, Грек, Унгар, Ирланд, Итали, Латви, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланд, Польш, Португал, Румын, Словак, Словени, Испани, Швед	ЕХ-ны гишүүн улсын иргэд Орох/Гарах системд бүртгэгдэх шаардлагагүй.
Орох/Гарах системд оролцож буй гишүүн бус орнууд	Исланд, Лихтенштейн, Норвеги, Швейцарь	ЕХ-нд гишүүн биш ч Орох/Гарах системтэй хамтран ажиллана

2 дугаар зураг. Орох/Гарах систем нь хэрэгжих улсууд

Энэхүү системийг хэрэгжүүлснээр зорчигчийн баримт бичигт хил нэвтэрсэн тэмдэглэгээ тавих шаардлагагүй болох бөгөөд биометрийн өгөгдөлд суурилан хил нэвтрэх үйл явцыг автоматжуулан хурдасгах зорилготой юм. Тодруулбал, зорчигчдын хурууны хээ болон нүүрний дүрсийг ХОУ-ны алгоритмаар боловсруулан “олон улсын мэдээллийн сан”²-тай уялдуулах, хил нэвтрэх хугацаа болон давтамжийг автомат байдлаар хянах, хууль бус цагаачлал болон хил дамнасан гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд илүү үр дүнтэй шинэчлэл хийгдэхээр байна.

Ийнхүү ЕХ-ны хил шалгалтын технологи нь уламжлалт бичиг баримтын шалгалтаас эхлэн автоматжуулсан “eGate” төхөөрөмжийн үе шатыг давж, эцэст нь ХОУ-д суурилсан төвлөрсөн биометрийн мэдээллийн системд шилжсэнээр хил хамгаалалтын орчин үеийн хөгжилд томоохон дэвшил болсон гэж дүгнэж болохоор байна.

Гэхдээ ХОУ-ыг ашигласнаар яг ямар бодит дэвшил авчирсан бэ эсвэл ямар алдаа дутагдал илэрч байгаа вэ гэдгийг бид дэлхийн улс орнуудын туршлага, сургамжаас судалж мэдэх шаардлагатай юм.

ХОУ-д суурилсан биометрийн технологийг шалган нэвтрүүлэх албаны хяналт шалгалтад нэвтрүүлснээр хил нэвтрэх зорчигчийн урсгалын хурд нэмэгдэж, зөрчлийн илрүүлэлт сайжирсан олон тохиолдол олон улсын судалгаагаар бүртгэгдсэн байна.

Шалгагдах хурд, бүтээмжийг нэмэгдүүлдэг: Хиймэл оюун ухаанд суурилсан цахим гарцыг ашигласан тохиолдолд зорчигчийн хилээр нэвтрэх хугацаа дунджаар 20–30

¹ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/schengen/smart-borders/entry-exit-system_en

² - “Шенгений мэдээллийн сан” нь зорчигч эсвэл түүний эд зүйлд хориг, эрэн сурвалжилсан хүмүүсийн мэдээллийг агуулдаг ба хил дээрх баталгаажуулалтыг автоматжуулдаг;

- “Визийн мэдээллийн сан” нь ЕХ-ны визний статус, өмнөх визний зөрчил, хүчинтэй хугацаа зэрэг мэдээллийг хадгалдаг бөгөөд гуравдагч улсын иргэдийн биометртэй холбогдон баталгаажуулдаг;

- “Европын хурууны хээний мэдээллийн сан” систем нь дүрвэгч, цагаачийн хурууны хээний мэдээллийг төвлөрүүлж, дахин бүртгүүлэх эсэхийг хянахад чиглэсэн;

- “Интерполын мэдээллийн сан” - ийн өгөгдлийг ашиглан зорчигчийг хууль бус үйл ажиллагаанаас сэргийлэх, хил дамнасан гэмт хэрэгтэй тэмцэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэсэн;

секундээр хурдасдаг. Энэ нь хил дээрх урсгалын ачааллыг бууруулах чухал хэрэгсэл болдог. Жишээ нь: АНУ -ын **Нэшвилл олон улсын нисэх онгоцны буудалд “Veri Scan”** технологийг¹ нэвтрүүлснээр АНУ-ын иргэдийн хилээр нэвтрэх хугацаа 15 секундээс бага болж, ачаалал ихтэй цаг үед ч ачаалал буурсан гэсэн үзүүлэлт байна. **Мөн Дубайн нисэх онгоцны буудлын хилийн шалган нэвтрүүлэх хяналт шалгалтад “Emirates Smart Tunnel”**² гэх системийг нэвтрүүлснээр зорчигчийг хурууны хээ болон нүүрний танилтын аргаар шалгаж, паспортын хяналтыг 15 секундээс бага хугацаанд гүйцэтгэдэг болсон байна.

Аюулгүй байдлыг нэмэгдүүлдэг: Хуурамч бичиг баримт болон хүний бичиг баримтыг ашиглах хууль бус оролдлогыг биометрийн таних систем амжилттай илрүүлж чаддаг. Тухайлбал, “Eurodac”³ системийн тусламжтайгаар нэг хүн олон нэр ашиглан цагаачлах оролдлогыг илрүүлсэн тохиолдлууд олон бүртгэгдсэн байна.

ХОУ-нд тулгуурласан системийг албанд нэвтрүүлэхэд хөрөнгө оруулалт их шаарддаг ч хэрэглээнд орсны дараа урт хугацаанд зардлыг бууруулж, өндөр найдвартай байдал бий болгодог. **Мөн** мэдээллийн системүүд хоорондоо холбогдсон тул нэг улсад бүртгэгдсэн этгээдийн өгөгдлийг хамтын ажиллагаатай бусад гишүүн улс харах, таних боломж бүрддэг.

Нөгөөтээгүүр ХОУ-ны хурдан хөгжил нь хүний амьдрал болон нийгмийн бүтцэд хүчтэй нөлөөлж, хилийн шалган нэвтрүүлэх албаны салбарт ч гэсэн томоохон өөрчлөлт авчирсан. ХОУ нь эдийн засаг болон төрийн үйл ажиллагаанд амжилттай шийдэл болдог хэдий ч зарим тохиолдолд ёс зүйн зөрчил, маргааныг дагуулж байна. Хилийн шалган нэвтрүүлэх албаны үйл ажиллагаанд ашиглах ХОУ технологи нь нэг талаар аюулгүй байдлыг сайжруулах боловч нөгөө талаар хувийн нууц болон хүний үндсэн эрхийг зөрчих эрсдэлтэй “хоёр талт сэлэм”⁴ болохыг судлаачдын зүгээс хэлсэн байдаг.

ХОУ нь цуглуулсан мэдээллийг хурдан боловсруулж, аюулыг илрүүлэх, хариу арга хэмжээ авахад үр дүнтэй боловч энэхүү системийг хэрэгжүүлэхэд тулгарч буй томоохон асуудал нь иргэд болон хүний эрхийн байгууллагуудын зүгээс олон нийтийн тандалт, хувийн нууц зөрчигдөхтэй холбоотой эсэргүүцэл юм. Зарим мэргэжилтнүүд олон жилийн турш нүүр таних системийн алдааны түвшнийг шүүмжилсээр ирсэн.

Биометрийн өгөгдөл нь “хувийн мэдээлэл” гэж үзэгддэг бөгөөд нууцлал зөрчигдөх, ялгаварлан гадуурхах эрсдэлтэй. Тухайлбал, арьсны өнгө, нас, хүйс зэргийн дагуу таних магадлал харилцан адилгүй байж, олон улсын судалгаагаар тодорхой бүлгийн хүмүүсийг буруу таньж, хууль бус шийдвэр гаргах эрсдэлтэй болохыг тогтоосон.

ЕХ орнуудын хилийн хяналтын үйл ажиллагаанд ХОУ ашигласнаар үүссэн хүний эрхийн зөрчлийн тоо баримт, нарийвчилсан статистик мэдээлэл хомс байдаг. Гэсэн хэдий ч, олон улсын байгууллагууд болон хүний эрхийн байгууллагууд ХОУ технологийн хэрэглээтэй холбоотой хүний эрхийн зөрчил, эрсдэлүүдийг тэмдэглэн анхааруулсан байдаг. Жишээ нь: 2024 онд ЕХ-ны хил дээр хүний эрхийн зөрчилтэй холбоотой мөрдөн

¹ <https://www.airport-technology.com/news/bigbear-ai-epp-system-nashville-airport/>

² <https://www.biometricupdate.com/201810/dubai-airport-debuts-smart-tunnels-for-passport-control/>

³ **Eurodac (European Dactyloscopy** буюу Европын дактилоскопийн мэдээллийн сан) гэдэг нь ЕХ-ны хүрээнд ажилладаг хурууны хээний төвлөрсөн мэдээллийн сан юм. Энэ нь 2003 онд хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд гол зорилго нь цагаачлал, дүрвэгсдийн асуудлыг зохицуулах, ЕХ-ны нутаг дэвсгэрт олон оронд нэгэн зэрэг хамгаалалт хүсэж буй хүмүүсийг илрүүлэх, хууль бус хил нэвтрэлтийг хянах юм.

⁴ <https://rli.blogs.sas.ac.uk/2024/05/31/balancing-security-and-human-rights-ais-role-in-eu-border-management/>

шалгах ажиллагаа хангалтгүй байгааг тэмдэглэсэн байна. Мөн 2025 оны 1-р сард Грек улсыг дүрвэгчдийг хууль бусаар буцаасан гэж буруутгасан бөгөөд энэ нь ХОУ технологийн хэрэглээтэй холбоотой байсан бөгөөд Европын Хүний Эрхийн Шүүх үүнийг хүний эрхийн зөрчлийн нэг жишээ гэж тайлбарласан¹ сургамж байна.

Нүүр таних системийн алдааны түвшин харанхуйн гэрэл, хөдөлгөөн, камерын өнцөг зэрэг хүчин зүйлээс шалтгаалж ихсэх боломжтой. Мөн хүүхдийн нүүрний хэлбэр өөрчлөгдөж байдаг тул таних магадлал буурдаг. Хурууны хээний чанар нь нас, мэргэжил, эрүүл мэнд зэргээс хамаарч ялгаатай байдаг. Хүнд хөдөлмөр хийдэг хүний хурууны хээ бүдгэрсэн байдаг тул буруу таних эрсдэлтэй.

“Тайлбар авах эрх” буюу алгоритм хэрхэн шийдвэр гаргасан талаар иргэдэд ойлгомжтой тайлбарлах механизм ЕХ-ны зарим системд дутмаг хэвээр байна. Хэдийгээр хүний оролцоотой баталгаажуулалт хийх шаардлага тавьдаг ч энэ нь практикт хэрэгжихгүй байх тохиолдол бий.

Биометрийн өгөгдөл алдагдсан тохиолдолд бусад нууцлалын мэдээллээс ялгаатай нь шинэчлэх, солих боломжгүй. Хурууны хээ, нүүрний зураг гэх мэт мэдээлэл цаашдын эрсдэлд шууд өртөмтгий болдог.

Иймд улс орнууд ХОУ-д тулгуурласан биометрийн систем нэвтрүүлэхдээ **техникийн өндөр шаардлага, нууцлал хамгааллын стандарт, хүний хяналттай хосолсон хэрэглээ, хөндлөнгийн аудит, тайлагналын тогтолцоо** зэрэгт онцгой анхаарах нь зүйтэй гэж судлаачийн үүднээс үзэж байна.

Европын Холбоо хил хамгаалалт, аюулгүй байдлын бодлогодоо биометрик таних систем хэрэгжүүлэхээс гадна өөр 3 төрлийн ХОУ-д суурилсан технологийг² нэвтрүүлэхээр ажиллаж байгаа бөгөөд зарим технологиудыг туршсан туршлага байна. Үүнд:

- 1) сэтгэл хөдлөлийг илрүүлэх;
- 2) алгоритмын эрсдэлийн үнэлгээ;
- 3) цагаачлалын урсгалыг хянах, шинжлэх, урьдчилан таамаглах зэрэг ордог.

Нэгд, сэтгэл хөдлөлийг илрүүлэх технологи. Энэ нь хүний нүүрний хувирал, дуу хоолой, бие физиологийн өөрчлөлт зэрэгт тулгуурлан худал илрүүлэх болон зан үйлийн онцлог шинжийг тодорхойлох зорилготой төсөл юм. Жишээлбэл, 2013–2019 онд 4.5 сая еврогийн санхүүжилттэй хэрэгжсэн “*iBorderCtrl*”³ төсөл нь Унгар, Грек, Латви зэрэг улсад туршиж, 70 гаруй хувийн нарийвчлалтай гэсэн дүгнэлт гаргасан байна.

Гэвч судлаачид болон иргэний нийгмийн байгууллагууд энэ төрлийн технологийг хувийн нууцын зөрчил, ялгаварлан гадуурхалт үүсгэх эрсдэлтэй гэж шүүмжилж байна.

Хоёрт, алгоритмын эрсдэлийн үнэлгээ.⁴ Зорчигчдын урьдчилсан мэдээллийн систем (API), зорчигчийн нэрийн бүртгэлийн өгөгдөл (PNR) болон Европын аяллын мэдээлэл ба зөвшөөрлийн систем (ETIAS)-ийг ашиглан эрсдэлийг урьдчилан тодорхойлох боломж бүрдсэн. Энэ хүрээнд зорчигчийн нас, хүйс, иргэншил, оршин суугаа газар зэрэг хувь хүний мэдээллийг эрсдэлийн профайлтай харьцуулдаг. 2020 оны үнэлгээгээр ЕХ-ны 13 гишүүн улс автомат эрсдэлийн үнэлгээ хийх тусгай төв байгуулсан нь тогтоогдсон бөгөөд ЕХ нь АНУ, Австрали улстай зорчигчийн нэрийн бүртгэлийн өгөгдөл солилцох

¹ <https://www.echr.coe.int/w/rulings-concerning-greece?>

² https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2021/690706/EPRS_IDA%282021%29690706_EN.pdf

³ <https://www.reuters.com/article/technology/eus-lie-detecting-virtual-border-guards-face-court-scrutiny-idUSL8N2KB2GT/>

⁴ https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/9ba34b0b-5056-45d8-8945-e3f30640caa7_en?

гэрээ байгуулсан ч Канадтай¹ байгуулсан гэрээг Европын Шүүх үндсэн эрхийн хамгаалалт хангалтгүй гэж үзэн түдгэлзүүлсэн байдаг.

Гуравт, цагаачлалын урсгалын шинжилгээ, урьдчилсан таамаглал. ЕХ нь орогнолын урсгалыг илүү нарийвчлалтай таамаглах зорилгоор хиймэл оюун ухаанд суурилсан систем² хөгжүүлж ирсэн. Европын Орогнолын Дэмжих Алба (EASO) орогнол хүсэгчдийн тоог урьдчилан таамаглах системийг хэрэгжүүлж байгаа бол Frontex-ийн “EUROSUR” систем нь хил дагуух нөхцөл байдлыг урьдчилан илрүүлэх, нөөцийг оновчтой хуваарилахад чиглэж байна.

Эдгээр хөгжүүлэлтүүд нь ЕХ-ны хил хамгаалалтын чадавхыг сайжруулах, хууль бус цагаачлал, терроризм болон ноцтой гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх боломжийг бий болгож байгаа хэдий ч хүний эрхийн баталгааны асуудал, ил тод байдал болон ялгаварлан гадуурхалт үүсэх эрсдэл цаашдын бодлого боловсруулах түвшинд анхаарал татаж байна.

Монгол Улсын хилийн шалган нэвтрүүлэх албанд хиймэл оюун ухааныг ашиглах арга зам

Монгол Улсын хилийн тухай хуулийн 35.1.6-д³ заасны дагуу Хил хамгаалах байгууллага нь “Улсын хилээр зорчигч, тээврийн хэрэгслийг шалган нэвтрүүлэх, хилийн боомтын аюулгүй байдлыг хангах, хилийн боомтод мөрдөх журмыг сахиулах” үндсэн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээсэн бөгөөд Улсын хилээр зорчигч, тээврийн хэрэгслийн хил нэвтрэх эрхийн баримт бичгийг шалган нэвтрүүлэхдээ дараах үндсэн хоёр аргаар шалгаж нэвтрүүлдэг байна.

1. Уламжлалт арга - зорчигч, тээврийн хэрэгслийн баримт бичгийг шалгаж, хуурамч болон хуурмаглал хийсэн эсэхийг шалгаж нягталсны үндсэн дээр програмд бүртгэн хил нэвтрэх зөвшөөрөл олгодог;

¹<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=193216&doclang>

² <https://euaa.europa.eu/news-events/euaa-and-european-commission-scientists-unveil-forecasting-model-asylum-related-migration-based-big-data?>

³ Монгол Улсын хилийн тухай хууль 2016 он, УБ хот, 35.1.6 дугаар зүйл,

2. Цахим гарцын систем - иргэний гадаад паспорт, биометрик шалгалтыг хийж ажилладаг бөгөөд уламжлалт хяналт, шалгалтын процесстой ижил буюу илүү өндөр түвшинд найдвартай шалгалт хийж, иргэн болон хилийн хяналтын ажилтны аль алинд нь шалгалтын процессыг хялбар, хурдан, найдвартай байх боломжтой;

Монгол улсын засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр 3.1.18 Хилийн боомтуудын нэвтрүүлэх хүчин чадлыг нэмэгдүүлж, хөрш орнуудын хилийн боомтуудын жишигт хүргэх, 2022 оны 5 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоол “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны 7.2.10-д “Хүний биеийн давхцахгүй өгөгдөлд тулгуурласан ухаалаг цахим гарцыг шалган нэвтрүүлэх албанд нэвтрүүлнэ”, Засгийн газрын 2022 оны 228 дугаар тогтоолоор “Олон улсын хилийн боомтод хүний биеийн давхцахгүй өгөгдлийг таних цахим гарц, зорчигч өөрийгөө бүртгүүлэх төхөөрөмжийг нэвтрүүлж, хилийн шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагааг боловсронгуй, шуурхай болгох” гэж заасан арга хэмжээг хэрэгжүүлэх ажлын хүрээнд хүний биометрик мэдээллийг таних цахим гарц (E-Gate) төхөөрөмжийг “Чингис хаан” ОУНБ болон Замын-Үүд, Алтанбулаг зэрэг автозамын боомтуудад бүрэн нэвтрүүлэн албанд ашиглаж байна.

Цахим гарцыг албанд нэвтрүүлснээр хил нэвтрэх хугацааг богиносгож, биометрик шалгалт, паспортын хүчин төгөлдөр байдлыг баталгаажуулан илүү найдвартай шалгаж, хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны ачааллыг багасгаж, илүү энгийн, үр ашигтай ажиллагааг хангахад чухал ач холбогдолтой болсон.



Дээрх гурван боомтоор улсын хил нэвтэрсэн монгол иргэдийн 10 хүртэл хувь нь цахим гарцыг ашиглан нэвтэрч байгаа бөгөөд энэ үзүүлэлт нь жил ирэх тусам ихсэх хандлагатай байна. Учир нь иргэдийн гар дээр байгаа гадаад паспортууд нь ихэнх тохиолдолд чиггүй өмнөх загварын гадаад паспорт байгаа бөгөөд хугацаа нь дуусаж шинэчилсэн тохиолдолд цахим гарцаар нэвтрэх эрхтэй болох боломжтой юм.

Ийнхүү Монгол Улсын хилийн шалган нэвтрүүлэх албанд цахим гарц (E-Gate) технологийг нэвтрүүлснээр хяналт шалгалтын үйл ажиллагааны үр ашиг, найдвартай байдалд бодит ахиц гарсан нь анхны чухал алхам болж байна. Цаашид энэхүү дэвшилтэт технологийн шийдлийг хиймэл оюун ухааны системтэй уялдуулан хөгжүүлэх нь зөвхөн шалгалтын хурд, чанарыг сайжруулахаас гадна эрсдэлийг урьдчилан илрүүлэх, бодит цагийн дүн шинжилгээнд үндэслэсэн шийдвэр гаргалтыг автоматжуулах, хууль бус үйл ажиллагааг илүү үр дүнтэй хянах боломжийг бүрдүүлнэ.

ХОУ-д тулгуурласан дүн шинжилгээ, биометрийн баталгаажуулалт, эрсдэлийн үнэлгээний системийг үе шаттайгаар нэвтрүүлснээр Монгол Улсын хил хамгаалалт нь олон улсын жишигт нийцсэн, технологид суурилсан хилийн хяналтын шинэ загварт шилжих боломжтой. Үүний зэрэгцээ хүний эрх, мэдээллийн нууцлалыг хангах, хариуцлагатай инновацийн зарчимд тулгуурлах нь энэхүү хөгжлийн салшгүй хэсэг байх ёстой.

Иймд Монгол Улсын хилийн шалган нэвтрүүлэх алба нь ирээдүйд хиймэл оюун ухааныг системтэй, хариуцлагатай, үндэсний онцлогт нийцүүлэн ашиглах стратегийг боловсруулах замаар шалган нэвтрүүлэх албаны үйл ажиллагааг шинэ шатанд гаргах бүрэн боломжтой юм.

Судалгааны ажлын үр дүн:

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд ХОУ-ны технологийг хилийн шалган нэвтрүүлэх албанд нэвтрүүлэх олон улсын туршлага, тэр дундаа ЕХ-ны жишээг судлан шинжилж, Монгол Улсад хэрэгжүүлэх боломжийг онол, практикийн хувьд тодорхойлсон. Судалгааны үр дүнд дараах гол дүгнэлтүүд гарсан болно.

1. ЕХ-ны хилийн шалгалтын системүүд нь уламжлалт бичиг баримтын шалгалтаас бүрэн автоматажсан, ХОУ-д суурилсан биометрийн систем рүү шилжсэнээр шалгалтын хурд, нарийвчлал, найдвартай байдлыг эрс нэмэгдүүлсэн байна.
2. “Нэгдсэн биометрийн харьцуулах систем” болон “Орох/Гарах” систем зэрэг төвлөрсөн мэдээллийн сүлжээнүүд нь олон улсын мэдээллийн сантай уялдаж, хууль бус хөдөлгөөнийг хянах, илрүүлэх чадамжийг сайжруулсан бөгөөд үндэсний аюулгүй байдлын түвшинд шинэ стандарт тогтоож байна.
3. ХОУ-д суурилсан шалгалтын системийг ашигласнаар зорчигчдын хил нэвтрэх хугацаа дунджаар 20–30 секундээр буурч, боомтын ачааллыг эрс багасгасан нь үр ашигтай шийдэл болохыг баталсан.
4. Гэсэн хэдий ч ЕХ-ны туршлагаас харахад ХОУ технологийн хэрэглээ нь хүний эрх, хувийн нууцын хамгаалалт, алгоритмын ил тод байдлын талаарх шинэ сорилтуудыг үүсгэж байгаа нь Монгол Улсад энэхүү технологийг нэвтрүүлэхдээ онцгойлон анхаарах шаардлагатайг харуулж байна.
5. Монгол Улсын хэмжээнд “Чингис хаан” олон улсын нисэх онгоцны буудал, Замын-Үүд, Алтанбулагийн автозамын боомтод хүний биометрийн мэдээлэлд суурилсан цахим гарц (E-Gate) системийг амжилттай нэвтрүүлсэн нь ХОУ технологийн хэрэглээний суурь орчныг бүрдүүлж, цаашид өргөтгөн хөгжүүлэх боломжийг нээж байна.

Дүгнэлт: Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд, хиймэл оюун ухаанд суурилсан шалган нэвтрүүлэх технологийг Монгол Улсын хил хамгаалалтын тогтолцоонд үе шаттайгаар нэвтрүүлэх нь хилийн хяналт шалгалтын үр ашгийг нэмэгдүүлж, хууль бус үйл ажиллагааг илрүүлэх чадварыг сайжруулж, хилийн аюулгүй хангах асуудлыг шинэ түвшинд хүргэх боломжтой юм. ХОУ нь хүний хүчин зүйлээс үүдэх алдааг бууруулах, эрсдэлийн үнэлгээг автоматжуулах, бодит цагийн мэдээлэлд үндэслэн шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлдэг давуу талтай. Гэвч хүний эрх, нууцлалын асуудал, технологийн найдвартай ажиллагаа, хууль эрх зүйн зохицуулалтын орчныг бүрэн боловсруулж, олон улсын стандарттай уялдуулах нь энэхүү технологийн тогтвортой, ёс зүйтэй хэрэглээг хангах үндэс суурь болно.

Иймд Монгол Улс ХОУ-д суурилсан шалгалтын системийг нэвтрүүлэхдээ “аюулгүй байдал ба эрхийн тэнцвэр”-ийг хангах бодлого хэрэгжүүлж, үндэсний аюулгүй байдлын хуулиудтай уялдсан, хүний эрхийг хамгаалсан, ил тод, хариуцлагатай технологийн хэрэглээг эрх зүйн хүрээнд баталгаажуулах шаардлагатай байна.

Санал:

1. **Эрх зүйн орчны шинэчлэл:** Хиймэл оюун ухааны хэрэглээг хилийн шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд зохицуулах тусгай хуулийн хүрээнд “хувь хүний нууцлал, мэдээллийн хамгаалалт, ёс зүйн зарчим”-ыг тодорхой зааж өгөх шаардлагатай.

2. **Техникийн стандарт ба хяналт:** Биометрийн системийн ажиллагаанд олон улсын ISO стандартуудыг мөрдөж, мэдээллийн найдвартай ажиллагааг хөндлөнгийн аудит, технологийн баталгаажуулалтаар баталгаажуулах.

3. **Хүний нөөцийн чадавх:** Хилийн шалган нэвтрүүлэх албаны ажилтнуудад ХОУ технологийн мэдлэг, дүн шинжилгээ хийх үр чадвар олгох тусгай сургалтын хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх.

4. **Олон улсын хамтын ажиллагаа:** ЕХ болон бусад орнуудын туршлага, стандарт, технологийн шийдлээс суралцаж, мэдээлэл солилцох хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх.

5. **Ёс зүйн хяналт ба ил тод байдал:** ХОУ системийн шийдвэр гаргах үйл явцад хүний оролцоог хадгалж, иргэдийн “тайлбар авах эрх”-ийг хуулиар баталгаажуулах, хүний эрхийн байгууллагын хяналтыг тогтолцоонд уялдуулах.

Ийнхүү судалгааны ажлын дүнд хиймэл оюун ухаанд суурилсан шалган нэвтрүүлэх системийг Монгол Улсад үе шаттайгаар нэвтрүүлэх нь технологийн дэвшилд тулгуурласан хилийн аюулгүй байдлын шинэ загварыг бий болгож, төрийн үйл ажиллагааг илүү үр ашигтай, найдвартай, ил тод болгох чухал алхам болохыг харуулж байна.

Ашигласан эх сурвалж:

- Монгол Улсын Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал. УБ, 2010 он;
- Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын тухай хууль. УБ, 2001 он;
- Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. УБ хот, 2016 он,
- Монгол Улсын Их хурлын тогтоол. УБ хот, 2021 он
- Монгол Улсын Их хурлын тогтоол. УБ хот, 2024 он
- European Commission (2020). *A European approach to Artificial Intelligence*. Brussels.
- European Commission (2021). *Regulation on the European Travel Information and Authorisation System (ETIAS)*.
- eu-LISA (2022). *Annual Report on the State of Large-Scale IT Systems in the Area of Freedom, Security and Justice*.
- EU Agency for Fundamental Rights (FRA) (2021). *Fundamental Rights and the Use of AI at the EU Borders*.
- Frontex (2022). *Risk Analysis for 2022*. Warsaw.
- GAO (2017). *TSA Behavioral Detection Program*. U.S. Government Accountability Office.
- Court of Justice of the European Union (CJEU), Opinion 1/15 (2017). *EU–Canada PNR Agreement*.
- European Asylum Support Office (EASO) (2021). *Annual Report on the Situation of Asylum in the European Union*.
- JRC Science Hub (2019). *Biometric Technologies at the EU Borders*.
- <https://www.airport-technology.com/news/bigbear-ai-epp-system-nashville-airport/>
- <https://www.biometricupdate.com/201810/dubai-airport-debuts-smart-tunnels-for-passport-control?>
- <https://rli.blogs.sas.ac.uk/2024/05/31/balancing-security-and-human-rights-ais-role-in-eu-border-management/>
- https://home-affairs.ec.europa.eu/news/commission-announces-launch-shared-biometric-matching-service-2025-05-19_en
- https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/schengen/smart-borders/entry-exit-system_en?
- https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2021/690706/EPRS_IDA%282021%29690706_EN.pdf
- <https://www.reuters.com/article/technology/eus-lie-detecting-virtual-border-guards-face-court-scrutiny-idUSL8N2KB2GT/>
- https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/9ba34b0b-5056-45d8-8945-e3f30640caa7_en?
- <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=193216&doclang>

**“ӨРИЙН ШОРОН” БУЮУ ӨР ТӨЛБӨРТЭЙ ЭТГЭЭДИЙГ АЛБАДАН
ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ГАЗАР БАЙГУУЛАХ БОЛОМЖ: УДИРДЛАГА, ЗОХИОН
БАЙГУУЛАЛТЫН АСУУДАЛ**

**POSSIBILITY OF ESTABLISHING A “DEBT PRISON” OR A FACILITY FOR
COMPULSORY LABOR OF DEBTORS: ISSUES OF MANAGEMENT AND
ORGANIZATION**

С.Бямба-Эрдэнэ

Их засаг Олон Улсын их сургуулийн докторант, Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрх зүй,
нийгмийн ухааны сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн багш, ахлах дэслэгч

Byamba-Erdene SUKHBAATAR

Doctoral student at Ikh Zasag International University Department of Private Law, School of
Law and Social sciences school University of Internal Affairs, Mongolia,

ORCID ID: 0009-0005-6434-4181

Хураангуй:

Шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсны дараа нэн даруй биелэгдэх ёстой. Энэ нь шударга ёсонд нийцдэг. Гэтэл иргэний журмаар төлбөр төлөх үүрэг хүлээсэн хариуцагч нар сайн дураар өр, төлбөрөө төлөх нь ховор байдаг. Нэхэмжлэгчийн зүгээс өр, авлагаа гаргуулан авахын тулд шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгүүлэх захирамж, гүйцэтгэх хуудсыг бичүүлж, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газарт хандах нь түгээмэл байдаг. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газраас төлбөр төлөгчийг эд хөрөнгөтэй эсэхийг тогтоож, боломжит бүхий л аргаар төлбөрийг барагдуулах гэж хичээдэг боловч төлбөр төлөгчийн эд хөрөнгө төлбөрийн шаардлага хангахгүй байх, эд хөрөнгө, орлогогүй буюу ажил хөдөлмөр эрхлэхгүй байх нь төлбөр барагдуулахад саад учруулдаг. Цаашлаад тодорхойгүй хугацаагаар төлбөр төлөгчийг эд хөрөнгө, орлоготой болох хүртэл хугацаанд төлбөр барагдуулах боломжгүй болдог. Төлбөр төлөгчийг албадан ажил хийлгэх эрх зүйн зохицуулалт Монгол Улсад байдаггүй бөгөөд энэхүү өгүүллээрээ дамжуулан төлбөр төлөгчийг албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх боломжийг эрэлхийлж, гадаадын зарим орны албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх газрын туршлагын талаар өгүүлэх болно.

Түлхүүр үг: Төлбөр төлөгч, төлбөр авагч, иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэгч, албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх, шүүхийн шийдвэр, иргэний эрх зүйн хариуцлага,

Abstract:

A court decision must be executed immediately after it becomes legally binding, as this is consistent with the principle of justice. However, in civil proceedings, defendants who are obligated to pay debts or other monetary obligations rarely fulfill them voluntarily. Therefore, creditors commonly apply for a writ of execution and request enforcement through the Court Decision Enforcement Agency. Although the enforcement agency strives to recover the debt by identifying the debtor's assets and using all available means, enforcement often fails because the debtor lacks sufficient property or income, or is unemployed. As a result, debt recovery becomes impossible until the debtor acquires property or income, which may take an indefinite period of time. Currently, there is no legal regulation in Mongolia that allows for compulsory labor of debtors. This article explores the possibility of introducing such a mechanism and examines the

experiences of several foreign countries that have established facilities for compulsory labor of debtors.**Keywords:** Civil case adjudication procedure, claim, civil liability, court decision, enforcement of court decision;

Keywords: debtor, creditor, civil court enforcement officer, compulsory labor, court decision

Оршил:

Доктор (Ph.D), профессор Т.Мөнхжаргал агсны бүтээлд бичсэнээр: “Шүүхийн шийдвэр заавал биелэгдэх шинжтэй байна. Төрийн хуулийг Монгол Улсын иргэн, гадаадын харьяат ба харьяалалгүй иргэн бүх төрлийн хуулийн этгээд, төр заавал биелүүлэх үүрэгтэй бөгөөд тэрхүү хуулийг хэрэгжүүлэхээр гаргасан шүүхийн шийдвэрийг дээрхи субъектүүд заавал биелүүлэх ёстой гэж логик утгаар хялбаршуулан тайлбарлаж болох юм. Шүүхийн шийдвэр ёсоор үүрэг хүлээсэн буюу, төлбөр төлөгч, тэтгэлэг төлөгч этгээд сайн дураараа үл биелүүлбэл албадан биелүүлдэг (Т.Мөнхжаргал, 2001) гэжээ.

Мөн доктор (Ph.D) Я.Батгэрэл нь “Шүүхийн шийдвэр заавал биелэгдэх заавал биелэгдэх нь хууль ёсны зарчмын суурь элементэд хамаардаг (Я.Батгэрэл, 2024)” гэж үзжээ.

Дээрх эрдэмтдийн үзэл санаанаас харахад иргэний эрх зүйн харилцааны улмаас үүссэн маргааныг шүүх хянан шийдвэрлээд хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийдвэр заавал биелэгдэх шинжийг агуулдаг нь хүний жам ёсны эрхийг хангах, шударга ёсыг тогтоож байгаагийн илрэл болно.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Төрөөс хүний эрх, эрх чөлөөг хангахуйц эдийн засаг, нийгэм, хууль зүйн болон бусад баталгааг бүрдүүлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг зөрчихтэй тэмцэх, хөндөгдсөн эрхийг сэргээн эдлүүлэх үүргийг иргэнийхээ өмнө хариуцна” гэж, Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлийн 11.1 дэх хэсэгт “Шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийг иргэн, хуулийн этгээд заавал биелүүлнэ” мөн хуулийн 11.2 дахь хэсэгт “Шүүхийн шийдвэрийг сайн дураар биелүүлээгүй бол хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу албадан гүйцэтгэнэ” гэж иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулах үндэслэлийг хуульчилсан байдаг.

Төлбөр төлөгчийн эд хөрөнгө нь төлбөрт суутгахад хүрэлцэхгүй бол шийдвэр гүйцэтгэгчийн зүгээс төлбөр төлөгчийн ажиллаж хөдөлмөр эрхэлж байгаа хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлагад хандан татвар, нийгмийн даатгалын хураамжийг хассан гарт олгох цалингаас 50 хүртэлх хувиар тооцон цалингийн суутгалыг хийж, өр төлбөрөөс хасдаг.

Шүүхийн шийдвэрт заасан үүрэг хэзээ биелэгдэж дуусна тэр үед шүүхийн шийдвэр биелэгдсэн гэж үздэг. Зарим төлбөр төлөгч нар ажил хийдэггүй, эд хөрөнгө, орлогогүй байх нь шүүхийн шийдвэр биелүүлэхэд саад учруулдаг. Цаашлаад төлбөр төлөгч нарыг шийдвэр гүйцэтгэгчийн зүгээс ажилтай, орлоготой, эд хөрөнгөтэй болохыг хүлээхээс өөр гаргалгаа байдаггүй нь төлбөр авагч-нэхэмжлэгч нарт маш хүнд нөхцөл байдлыг үүсгэдэг.

Шударга ёсны зарчмын үүднээс шүүхийн шийдвэр нэн даруй биелэгдэх шинж энэ нөхцөл байдалд алдагддаг гэж хэлж болно. Төлбөрийн чадваргүй гэх боловч ажил хөдөлмөр эрхлэх боломжтой төлбөр төлөгч нарыг Япон Улсын туршлагаар албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх газарт саатуулж ажил хөдөлмөр эрхлүүлж, цалин хөлсийг нь өр төлбөрт нь суутгадаг болсон цагт биелэгдэхгүй байсан шүүхийн шийдвэрүүд биелэгдэх болно.

Үндсэн хэсэг:

Нэрт эрдэмтэн С.Нарангэрэл бүтээлдээ “Иргэний эрх зүйн хариуцлага (англ. Civil legal responsibility) – хууль зүйн хариуцлагын нэгэн төрөл, бусдын иргэний субъектив эрхийг зөрчсөнтэй холбогдсон, иргэний эрх зүйд заасан үүргийг биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүйгээс үүсэх иргэний эрх зүйн хэм хэмжээгээр тогтоосон хууль зүйн үр дагавар. Иргэний эрх зүйн хариуцлагын хэлбэр нь гэрээний буюу гэрээний бус үүргийг биелүүлээгүй буюу зохих ёсоор биелүүлээгүйн улмаас хохирлыг нөхөн төлүүлэх, анз (торгууль, алданги) төлөх, зөрчигдсөн эрхийг сэргээн тогтоох, гэм хорыг арилгах зэргээр илэрнэ (С.Нарангэрэл, 2021, хууд. 190) гэжээ.

Иргэний процессын эрх зүй дэх иргэний хэргийг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа үргэлжлэх ойлголтыг нэгдүгээрт, иргэний хэргийг шүүхээр эцэслэн хянан шийдвэрлэж, шүүхийн шийдвэр гарч, хуулийн хүчин төгөлдөр болсон, хоёрт, хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэрт иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж шүүхийн шийдвэрийн биелэлтийг хангах, гуравт, хүчин төгөлдөр шүүхийн шийдвэрт явуулж байгаа шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаатай холбоотой гомдол буюу нэхэмжлэлийг хянан шийдвэрлэж, шүүхийн шийдвэр гарч, хуулийн хүчин төгөлдөр болсон гэж үзэж болно.

Түүнчлэн хуулийн хүчин төгөлдөр болсон шүүхийн шийдвэрийг хариуцагч сайн дураар биелүүлээгүй, биелүүлэхгүй байгаа нь шүүхийн шийдвэрийг албадан гүйцэтгэх үндэслэл болж иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааг иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаагаар үргэлжлүүлэн явуулах үндэслэл болдог.

Германы эрдэмтэн Вернер Шаллер “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй” бүтээлдээ “Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа нь заавал иргэний хэргийг шүүхэд хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэл болохгүй бөгөөд хэрвээ шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх ёстой хариуцагч этгээд сайн дураараа шийдвэрийг биелүүлсэн тохиолдолд шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа шаардлагагүй болно (В.Шаллер, 2015, хууд. 15) гэжээ.

Бүх шүүхийн шийдвэрт иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явагдахгүй бөгөөд хариуцагч сайн дураар шүүхийн шийдвэрийг биелүүлж байгаа нь иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг дуусгавар болгох үндэслэл болно.

“Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулинд иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх журмын талаар нарийвчлан заасан бөгөөд мөн хуулийн 183-188 дугаар зүйлээр зохицуулдаг” (Эмхэтгэл, 2002) Тухайлбал,

1.Процессын хуулиар иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны үндэслэл

2. “Арбитрын шийдвэр, нотариатын мэдэгдэх хуудас, цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал, Гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр, захиргааны шийтгэвэр, улсын байцаагчийн төлбөр тогтоосон актын гүйцэтгэлийг шүүхээр баталгаажуулах” (Эмхэтгэл, 2002),

3. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх,

4. Шүүхийн шийдвэр болон гүйцэтгэх хуудсыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх албанд албанд шууд гардуулах,

5. Гүйцэтгэх хуудсыг дахин олгох, түүнийг үрэгдүүлсний хариуцлага гэсэн хэсгийг тусгасан байдаг.

Дээрх заалтууд нь иргэний хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд шүүхийн зүгээс шүүхийн шийдвэр, албадан гүйцэтгэх захирамж, гүйцэтгэх хуудсыг шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хүргүүлснээр иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явуулж байгаа үйл ажиллагаанд шүүх оролцохгүй байх агуулгыг илэрхийлдэг. Тухайлбал,

Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 183 дугаар зүйлд зааснаар “Шүүхийн шийдвэрийг гүйцэтгэх үндэслэл шүүхийн шийдвэр болон шүүхээр баталгаажуулсан Гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр, цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал, эвлэрийн гэрээг баталгаажуулсан шүүгчийн захирамж, арбитрын шийдвэр, нотариатын мэдэгдэх хуудас, улсын байцаагчийн төлбөр тогтоосон акт, тэдгээрийн үндсэн дээр олгогдсон гүйцэтгэх хуудас байна” гэжээ.

Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг явуулах талаар хуульд заасан /6/ үндэслэл нь мөн хуульд заасан ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн хоёр /2/ шийдвэр, нийт 8 төрлийн шийдвэрт иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн ажиллагаа явуулдаг. Тухайлбал,

1. “Иргэний хэргийн болон эрүүгийн хэргийн хамт шийдвэрлэсэн иргэний нэхэмжлэлийн талаархи шүүхийн шийдвэр” (Эмхэтгэл, 2017).

2. “Хэргийг хялбаршуулсан журмаар хянан шийдвэрлэсэн шүүгчийн захирамж” (Эмхэтгэл, 2017).

3. “Монгол Улсын олон улсын гэрээнд заасан бол гадаад улсын шүүх, олон улсын шүүх, арбитрын шийдвэр” (Эмхэтгэл, 2017).

4. Шүүхээр баталгаажуулсан цэргийн анги, байгууллагын захирагч /дарга/-ийн эд хөрөнгийн хариуцлага хүлээлгэх тухай тушаал, нотариатчийн мэдэгдэх хуудас, арбитрын шийдвэр,

5. Шүүхээр баталгаажуулсан гэмт хэргийн хохирогчид нөхөн төлбөр олгох сангийн зөвлөлийн шийдвэр,

6. “Шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээ авах тухай шүүгчийн захирамж” (Эмхэтгэл, 2017).

7. “Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардал нөхөн төлүүлэх тухай ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн шийдвэр” (Эмхэтгэл, 2017).

8. Өмчлөх эрх шилжүүлэх тухай дуудлага худалдааны эрхлэн хөтлөгчийн шийдвэр

Дээрх шийдвэрт иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийг баталгаажуулах арга хэмжээг хэрэглэж байгаагаас шүүгчийн гүйцэтгэх хуудас, албадан гүйцэтгэх захирамжгүй хэрэгждэг онцгой арга хэмжээ бол “шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээ авах тухай шүүгчийн захирамж, /арбитрын шийдвэрийн

биелэлтийг баталгаажуулах авах арга хэмжээ/ Иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны зардал нөхөн төлүүлэх тухай ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн шийдвэр” (Эмхэтгэл, 2017), Өмчлөх эрх шилжүүлэх тухай дуудлага худалдааны эрхлэн хөтлөгчийн шийдвэр зэрэг 3 төрлийн шийдвэр хамаарна.

Ямар ч тохиолдолд гүйцэтгэх баримт бичиггүйгээр шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа явагдах боломжгүй ба зөвхөн шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг баталгаажуулах арга хэмжээг биелүүлэх иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад гүйцэтгэх хуудас шаардахгүйгээр иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийг баталгаажуулах арга хэмжээ явуулдаг.

“Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.3 дахь хэсэгт “Хуулийн хүчин төгөлдөр болсон иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг үүсгэх тухай тогтоолын талаар шүүхэд гомдол гаргахгүй” (Эмхэтгэл, 2017) гэж заажээ. Чухамдаа ахлах шийдвэр гүйцэтгэгчийн гаргасан тогтоолын талаар шүүхэд гомдол гаргах эрх хэнд ч байдаггүй онцлогтой.

Япон Улсын туршлага:

Япон Улсад төлбөр төлөгчийг “Албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх газар”-тай бөгөөд уг газарт өөрийн эзэмшил, өмчлөлийн эд хөрөнгөөр төлбөр төлөх боломжгүй, төлбөрийн чадваргүй төлбөр төлөгчийг 1 өдрөөс 2 жил хүртэлх хугацаанд ажиллуулж, шаардлагатай гэж үзвэл төлбөрийн шаардлагыг хангах хүртэл хугацаанд албадан хөдөлмөр эрхлүүлдэг. Төлбөр төлөгчийн 1 өдрийн ажлын хөлсийг 5000 иенээр тооцож төлбөрт суутгана. Хийж байгаа ажлаас нь хамаарч хөдөлмөрийн хөлс нь өөр өөр байдаг (Я.Батгэрэл, 2024, хуудсд. 63-64).

Харин Монгол Улсад төлбөр төлөгчийг ямар ч нөхцөлд албадан хөдөлмөр эрхлүүлдэггүй. Тухайлбал, төлбөр төлөгчийн эзэмшил, өмчлөлийн бусад эд хөрөнгөнд төлбөр гаргуулах ажиллагаа явуулна. Эд хөрөнгө нь төлбөрийн шаардлага хангахгүй, төлбөр төлөгч эд хөрөнгөгүй бол хөрөнгө, ажил орлоготой болох хүртэл 0-5 жил хүртэл хугацаанд төлбөр гаргуулах ажиллагааг зогсоож, түдгэлзүүлдэг. Тухайлбал,

Ахлах шийдвэр гүйцэтгэгч нь Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 27.2 дугаар зүйлийн 27.2.7 дахь хэсэгт зааснаар “Төлбөр гаргуулж болох хөрөнгө, орлого байхгүй бөгөөд хуульд заасан аргаар түүний хөрөнгө, орлогыг албадан гаргуулах боломжгүй бол төлбөр төлөгчийг хөрөнгөтэй болох хүртэл шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааг түдгэлзүүлэхээр хуульд заасан байдаг.

Төлбөр төлөгчийг ажлын байраар хангах:

Улсын их хуралд өргөн баригдаад байгаа 2024 оны Иргэний болон захиргааны хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн төслийн 47 дугаар зүйлийн 47.3 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 47.1-д заасны дагуу иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа түдгэлзсэн хугацаанд төлбөр авагчийн хүсэлтээр төлбөр төлөгчийг хөдөлмөр эрхлэхэд зуучлах бөгөөд зуучлалын хөлсийг холбогдох хуульд заасны дагуу төлбөр авагч урьдчилан төлж, төлбөр төлөгчөөс гаргуулна” гэж,

Мөн хуулийн төслийн 90 дугаар зүйлийн 90.15 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 90.6-д заасны дагуу төлбөр төлөгч ажлаас чөлөөлөгдсөн талаар иргэний шийдвэр гүйцэтгэгчид

мэдэгдсэн, эсхүл энэ талаар мэдэгдээгүй бөгөөд ажил эрхлээгүй боловч хөдөлмөрийн чадвартай бол төлбөр авагчийн хүсэлтээр тухайн төлбөр төлөгчийг хөдөлмөрийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагад мэдэгдэж, сул ажлын байранд зуучлан оруулна” гэж, мөн хуулийн 90 дугаар зүйлийн 90.16 дэх хэсэгт “Энэ хуулийн 90.15-д заасны дагуу сул ажлын байранд орсон төлбөр төлөгчийн цалин хөлс, бусад орлогоос энэ бүлэгт заасны дагуу суутгал хийж, төлбөр авагчид олгоно” тус тус заасан.

Мөн хуулийн төслийн 90 дугаар зүйлийн 90.17 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 90.15-д заасны дагуу төлбөр төлөгчид **сул ажлын байранд ажиллах санал тавихад төлбөр төлөгч тагталзах эрхгүй буюу ажил эрхэлж, гүйцэтгэх хуудсыг биелүүлэх үүрэгтэй**” гэж албадлагын арга хэмжээг тусгасан.

Дээрх хуулийн төслийн заалтуудаас харахад зарим төлбөр төлөгч нар ажлын байранд зуучилж, ажилд оруулсаны дараа ажил, хөдөлмөр хийлгэхийг даалгасан шийдвэрийг биелүүлээгүй бол хүлээлгэх хариуцлагын талаар төдийлөн тусгаагүй. Ажил хөдөлмөрт зуучлаад ажлаас зугтдаг төлбөр төлөх хүсэлгүй төлбөр төлөгч нарыг албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх газар байгуулж, тухайн газарт төрийн хяналтанд төлбөр төлөгчийг байрлан ажиллуулах талаар хуулийн заалт үгүйлэгдэж байна.

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын зүгээс өр төлбөртэй эсэхээс үл хамааран хоригдлыг ажлын байраар хангаж ирсэн туршлагатай. Мөн энэ чиглэлд хууль, эрх зүйн орчин бүрдсэн байдаг. Тухайлбал,

Хоригдлыг ажлын байраар хангаж төлбөр төлүүлэх. Хоригдлыг цалин хөлстэй болон цалин хөлс олгохгүй байдлаар хөдөлмөр эрхлүүлдэг. Цалин хөлстэй ажлын хувьд хорих ангийн үйлдвэрлэлийн бүсэд буюу хорих ангиас гаргахгүй ажлын байраар хангах эсхүл хорих ангийн гадна хөдөлмөрлүүлэх, цалингүй ажлын хувьд хорих ангийн дотор аж ахуйн үйлчилгээнд дэмжлэг үзүүлэх /цэвэрлэгч, номын санч, худагчин, тогооч гэх мэт/ ажлын талаар хуульчилсан байдаг. Энэ хэсэгт зөвхөн цалин хөлстэй ажлын байрны талаар өгүүлнэ.

Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын 92 дугаар зүйлийн 92.1 дэх хэсэгт “Хорих ял эдэлж байгаа хоригдлын төлбөрийг түүний өмчлөлийн эд хөрөнгөөс төлүүлсний дараа дутуу хэсгийг төлүүлэхээр хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс суутгал хийх тухай мэдэгдлийг ял эдэлж байгаа хорих ангийн захиргаанд хүргүүлнэ” гэж заасны дагуу шийдвэр гүйцэтгэгчийн зүгээс төлбөр төлөгч-хоригдлын бүх эд хөрөнгөнөөс төлбөр гаргуулах ажиллагааг хийхэд ихэнх нь эд хөрөнгөгүй байдаг тул хоригдлын цалин хөлснөөс суутгал хийх албадлагын арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг.

Мөн хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.2 дахь хэсэгт “Мэдэгдэл хүлээн авсан хорих ангийн захиргаа хоригдлын хөдөлмөрийн хөлснөөс сар бүр суутгал хийж, иргэний шийдвэр гүйцэтгэх газар, хэлтэст шилжүүлнэ” гэж заасны дагуу хорих ангиас шилжүүлсэн мөнгийг шийдвэр гүйцэтгэгч нь төлбөр авагч руу шилжүүлдэг.

Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.3 дахь хэсэгт “Хорих ял эдэлж байгаа хоригдлын хөдөлмөрийн хөлс, бусад орлогоос суутгал хийхэд энэ хуульд заасан хязгаарлалт хамаарахгүй” гэж заасан.

Хоригдол бүр ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй боловч бүгд ажлын байраар хангагдах боломжгүй. ШШГТХ-ийн 217 дугаар зүйлийн 217.1 дэх хэсэгт “Нээлттэй хорих ангид ял эдэлж байгаа хорих ялын 50-иас дээш хувийг эдэлсэн хоригдлыг харуул

хамгаалалтгүй, 50-иас доош хувийг эдэлсэн хоригдлыг хорих ангийн өөрийн үйлдвэрлэл болон хорих ангиас гадуур прокурорын зөвшөөрлөөр гэрээний үндсэн дээр харуул хамгаалалттай хөдөлмөрлүүлж болно” гэж заасан байдаг.

Мөн хуулийн 215.4 дэх хэсэгт “Хоригдол энэ хуулийн 215.3-т заасны дагуу зөвхөн өөрийн нэрийн дансаар дамжуулан нэн тэргүүний хэрэгцээт хүнсний болон ахуйн барааг сар бүр авах бөгөөд үлдсэнийг суллагдах үед өөрт нь олгоно” гэж заасан.

ШШГТХ-ийн 215 дугаар зүйлийн 215.2 дахь хэсэгт “Гэрээний үндсэн дээр хоригдлыг хөдөлмөрлүүлсэн ажил олгогч хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсийг хорих ангийн дансанд шилжүүлнэ” гэж заасан байдаг.

Мөн хуулийн 215 дугаар зүйлийн 215.8 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн 215.3-т заасан суутгалын хэмжээ нь хоригдлын хөдөлмөрийн хөлсний 70 хувиас ихгүй байх бөгөөд суутгал хийх журмыг хууль зүйн асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн батална” заасан байдаг.

Олон төлбөр төлөгч нар хорих ял эдлээгүй байдаг тул дээрх ойлголт нь зөвхөн хорих ял эдэлж байгаа төлбөр төлөгч нарт хамааралтай байдаг.

Судалгааны ажлын үр дүн:

Төлбөр төлөгч нарыг албадан ажил хийлгэх боломжгүй ч гэсэн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагаас төлбөр төлөгч нараас төлбөр гаргуулах ажиллагааг тасралтгүй явуулсаар л байгаа билээ.

Монгол Улсын хэмжээнд иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд хамаарах төлбөр, хүүхдийн тэтгэлэгийн бодит биелэлтийг 2002-2024 оны статистик мэдээнд (Б.Алтангэрэл, 2025, хуудсд. 14-19) үндэслэн судлан үзсэн.

Он	ГББ-ын тоо	Биелүү лэх ГББ-ын мөнгөн дүн, тэрбум төгрөг	Биелэсэн ГББ-ын тоо	Биелэсэн ГББ-ын мөнгөн дүн, тэрбум төгрөг	Үлдэгдэл ГББ-ын мөнгөн дүн, тэрбум төгрөг	Үлдэгдэл ГББ-ын тоо, гүйцэтгэх хуудас, мөнгөн дүнгийн бодит биелэлтийн хувь		
						Гүйцэтгэх хуудасны биелэлт	Үлдэгдэл ГББ-ын тоо	Мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт
2002	61,497	63.4	14,767	15.7	47.7	24%	46,730	24.76%
2003	34,200	49	16,380	32.1	16.9	47.8%	17,820	65.51%
2004	26,769	47.1	12,489	31.5	15.6	46.6%	14,280	66.87%
2005	22,820	32	12,022	21.5	10.5	52.6%	10,798	67.18%
2006	19,134	38.5	11,401	28.1	10.4	59.5%	7,733	72.98%
2007	19,855	35.8	12,581	26.1	9.7	63.3%	7,274	72.9%
2008	19,864	48	13,574	37.7	10.3	68.3%	6,290	78.54%
2009	23,565	58.2	16,150	44.6	13.6	68.5%	7,415	76.63%
2010	25,288	193.4	15,411	83.1	110.3	60.9%	9,877	42.96%
2011	22,155	189.1	14,292	83.5	105.6	64.5%	7,863	44.15%
2012	22,050	223.7	14,545	89.8	133.9	65.9%	7,505	40.14%
2013	23,839	823.7	16,077	507.4	316.3	67.3%	7,762	61.6%
2014	19,507	840.5	13,068	333	507.5	66.9%	6,439	39.61%
2015	30,839	848.9	16,347	168.2	680.7	53%	14,492	19.81%

2016	35,908	1,218.6	17,721	149.6	1,069	49.3%	18,187	12.,27%
2017	39,405	1,448.3	19,648	294.9	1,153.4	49.8%	19,757	20.36%
16 жил	446,695	6,158.2	236,473	1,947	4,211.4	56.75%	210,222	50.39%

Хүснэгт 3. 2002-2017 оны Иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлтийн судалгаа

Дээрх судалгаанаас харахад 2002-2017 оны хооронд 16 жилийн хугацаанд нийт 6,158.2 тэрбум буюу 6.15 их наяд төгрөгийн 446,695 ГББ-т ажиллагаа явуулж, 1,947 тэрбум буюу 1.94 их наяд төгрөгийн 19,648 ГББ-ийг дуусгавар болгож, гүйцэтгэх хуудасны бодит биелэлт дунджаар 56.75 хувь, мөнгөн дүнгийн биелэлт 50.39% хувьтай байна. Мөн 2002-2017 оны хооронд гүйцэтгэх хуудасны бодит биелэлтийн хэлбэлзэл 24 хувиас 68.5 хувь хүртэл, мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт 24.76 хувиас 78.54 хувьтай байжээ.

Он	Биелүүлэх ГББ-ын тоо	Биелүүлэх ГББ-ын мөнгөн дүн, тэрбум төгрөг	Биелэсэн ГББ-ын тоо	Биелэсэн ГББ-ын мөнгөн дүн, тэрбум төгрөг	Үлдэгдэл ГББ-ын мөнгөн дүн, тэрбум төгрөг	Үлдэгдэл ГББ-ын тоо, гүйцэтгэх хуудас, мөнгөн дүнгийн бодит биелэлтийн хувь		
						Гүйцэтгэх хуудасны биелэлт	Үлдэгдэл ГББ-ын тоо	Мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт
2018	38,579	1.8 их наяд	20,054	504.3	1,295.7	51.9%	18,525	28%
2019	40,999	1.9 их наяд	21,191	303.4	1,596.6	51.6%	19,808	15.96%
2020	39,342	1.7 их наяд	20,323	381.2	1,318.8	51.7%	19,019	22.42%
2021	36,321	1.7 их наяд	19,693	339	1,361	54.2%	16,628	19.94%
2022	44,731	2.6 их наяд	24,406	788.3	1,811.7	54.6%	20,325	30.31%
2023	52,956	3.0 их наяд	30,835	646.6	2,353.4	58.2%	22,121	21.55%
2024	56,920	3.4 их наяд	30,301	1,102.8	2,297.2	53.2%	26,619	32.43%
7 жил	309,848	16.1 их наяд	166,803	4,065.6	12,034.4	53.62%	143,045	24.37%

Хүснэгт 4. 2018-2024 оны Иргэний хэргийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны бодит биелэлтийн судалгаа

Дээрх судалгаанаас харахад 2018-2024 оны хооронд 7 жилийн хугацаанд нийт 16.1 их наяд төгрөгийн 309,848 ГББ-т ажиллагаа явуулж, 4,065.6 тэрбум буюу 4 их наяд төгрөгийн 166,803 ГББ-ийг дуусгавар болгож, гүйцэтгэх хуудасны бодит биелэлт дунджаар 53.62 хувь, мөнгөн дүнгийн биелэлт 24.37 хувьтай байна. Мөн 2018-2024 оны хооронд гүйцэтгэх хуудасны бодит биелэлтийн хэлбэлзэл 51.6 хувиас 58.2 хувь хүртэл, мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт 15.96 хувиас 32.43 хувьтай байна.

Судалгааны ажлын хүрээнд хүн ам ихээр төвлөрөн суудаг Улаанбаатар хотын Нийслэлийн шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх газрын хэмжээнд иргэний шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаанд хамаарах гүйцэтгэх баримт бичгийн хэрэгжилтийг 2022-2024 оны буюу сүүлийн 3 жилийн байдлаар, мөн 2025 оны 01 дүгээр сарын 20-ны өдрийн байдлаар статистик мэдээнд тулгуурлан судлан үзлээ. /Хүүхдийн тэтгэлэгийн мэдээг тусгаагүй/

Учир нь НШШГТ нь хүүхдийн тэтгэлэгийн гүйцэтгэх баримт бичигт явуулдаггүй. Хүүхдийн тэтгэлэгийн гүйцэтгэх баримт бичигт орон нутаг, алслагдсан дүүргийн шийдвэр гүйцэтгэх алба, хэлтэс, нэгж, нийслэлд Банкны өр барагдуулах алба явуулдаг.

Он	Биелүүлбэл зохих	Биелүүлбэл зохих	Биелэсэн	Биелүүлсэн зохих ГББ-	Үлдэгдэл ГББ-ын	ГББ-ын биелэлт, хувь	Бодит
----	------------------	------------------	----------	-----------------------	-----------------	----------------------	-------

	ГББ-ын тоо	ГББ-ын мөнгөн дүн	ГББ-ын тоо	ын мөнгөн дүн	тоо, мөнгөн дүн	Гүйцэтгэх хуудасны биелэлт	Мөнгөн дүнгийн биелэлт
2022 он	23,474	2.1 их наяд	10,931	694.23 тэрбум	12,543 ГББ-ын /1,4 их наяд/	46.6%	33%
2023 он	25,241	2.31 их наяд	12,930	499.61 тэрбум	12,311 ГББ-ын 1.81 их наяд	51.2%	21.6%
2024 он	25,833	2.53 их наяд	13,142	774.79 тэрбум	12,691 ГББ-ын 1.76 их наяд	50.9%	30.5%
2025 1-р сард	15,789	3.34 их наяд	1,248	82.92 тэрбум 1 сарын хугацаанд	14,541 ГББ-ын 3.26 их наяд/	8%	2%

Хүснэгт 5. НШШГГ-ын 2022 оноос 2025 оны 01 дүгээр сарын иргэний хэргийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны статистик судалгаа

Дээрх статистик мэдээ нь иргэний шийдвэр гүйцэтгэлийн журмаар гүйцэтгэсэн иргэн, эрүү, захиргаа, зөрчлийн хэргийн шийдвэртэй гүйцэтгэх хуудасны нэгтгэсэн мэдээ бөгөөд жил ирэх тусам биелүүлбэл зохих гүйцэтгэх хуудасны тоо, мөнгөн дүн тогтмол нэмэгдсэн боловч гүйцэтгэх хуудасны биелэлт 52 хувьд хүрэхгүй, мөнгөн дүнгийн бодит биелэлт 34 хувьд ч хүрэхгүй байгааг харуулна.

Дүгнэлт: Шүүхийн шийдвэрийн бодит биелэлтүүдээс харахад шүүхээс гарсан шийдвэрүүд бүгд биелэгдэхгүй удааширч байдаг нь тулгамдсан асуудал болсоор ирсэн байна. Цаашид төлбөрт гаргуулсан эд хөрөнгө нь төлбөрийн шаардлага хангахгүй эсхүл төлбөрт гаргуулах эд хөрөнгөгүй төлбөр төлөгч нараас болж шүүхийн шийдвэр биелэгдэхгүй удааширч байгааг өөрчлөх боломж бол өрийн шорон буюу албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх газар байгуулж, төлбөр төлөгч нарыг ажил хийлгүүлж, цалин хөлсийг нь төлбөрт нь суутгуулдаг болох нь шударга ёсонд нийцэх болно.

Япон Улсын туршлагаас харахад албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх газар байгуулах боломж Монгол Улсад байгаа бөгөөд түүний удирдлага зохион байгуулалтыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага хариуцаж ажилласнаар олон өр, төлбөрүүд төлөгдөж, иргэдийг зөрчигдсөн эрхийг хамгаалах боломжийг бүрдүүлэх болно.

Санал:

1. Өрийн шорон буюу албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх газрыг Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын дэргэд байгуулах боломжийг эрэлхийлэх
2. Төлбөр төлөгч нарыг албадан хөдөлмөр эрхлүүлэх газарт ажиллуулах, цалин хөлсийг төлбөрт суутгах талаар эрх зүйн орчинд тусгах

Ном зүй:

1. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль. УБ., 2002 он

2. Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл. Монгол Улсын Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хууль. Уб., 2017 он
3. Б.Алтангэрэл, Г. Г. (2025). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийсэн судалгаа. Уб.
4. В.Шаллер. (2015). Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх эрх зүй. Уб.
5. С.Нарангэрэл. (2021). Хууль зүйн нэвтэрхий толь. Уб.
6. Т.Мөнхжаргал. (2001). Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх эрх зүй (тусгай анги). Уб.
7. Я.Батгэрэл. (2024). Шүүхийн шийдвэр биелүүлээгүй этгээдэд хүлээлгэх хууль зүйн хариуцлага. Хууль сахиулахуйн докторын диссертаци. Уб.

СУРАЛЦАГЧ БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫГ ХИЛ ХАМГААЛАХ БАЙГУУЛЛАГАД ТӨЛӨШҮҮЛЭХЭД АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ

П.Эрдэнэбаяр

Хилийн цэргийн 0311 дүгээр ангийн захирагчийн орлогч, соён гэгээрүүлэх албаны дарга, дэд хурандаа

Хураангуй: Энэхүү илтгэлдээ Хил хамгаалах байгууллагын офицер, ахлагч нарын мэргэжлийн ур чадвар, хугацаат цэргийн алба хаагчидтай ажиллахад анхаарах асуудлыг хөндөхийг зорьсон.

Abstract: This presentation aims to address the professional skills of Border Guard officers and supervisors and issues to consider when working with conscripts.

Түлхүүр үгс: Офицер, ахлагч, хугацаат цэргийн алба хаагчид, ур чадвар, ёс зүйн, хандлага;

Keywords: Officers, captains, and conscripts, skills, ethics, and attitudes;

Оршил

Төрийн байгууллагууд болон Хил хамгаалах байгууллагыг суралцагч байгууллага болгон хөгжүүлэх чиглэлээр Монгол Улсын хууль, тогтоол, баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод дараах байдлаар тусгасан байдаг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2010 оны 48 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал”-д;

3.1.2. “Хил хязгаар, нутаг дэвсгэрийн халдашгүй, бүрэн бүтэн байдал”-д;

3.1.2.4. Хилийн хамгаалалт, хяналт шалгалтын үйл ажиллагаанд мэдээллийн нэгдмэл, шуурхай байдлыг баталгаатай хангах зохион байгуулалт, техник, технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлнэ.

3.3.2. “Монгол төрийн залгамж чанар, төрийн удирдлагыг бэхжүүлэх”:

3.3.2.1. “Иргэдэд адил тэгш, хүртээмжтэй үйлчилдэг, ил тод, хариуцлагатай төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн албыг мэргэшсэн, чадварлаг хүмүүсээр бүрдүүлэх бодлого баримтална. Цахим засгийг хөгжүүлэх замаар төрийн алба, үйлчилгээг иргэндээ хандсан, үр нөлөөтэй, шуурхай, хэмнэлттэй болгоно.”

3.3.2.6. “Төрийн албан хаагчид тавигдах ёс зүй, мэдлэг, чадварын шалгуурыг олон улсын жишигт нийцүүлэн шинэчилж, цалин, хангамжийг нэмэгдүүлж, тогтвор суурьшилтай, үр бүтээлтэй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ.”

3.3.2.7. “Төрийн албан хаагчид аюулгүй байдлын мэдлэг олгож, мэргэжлийн ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, шударгаар өрсөлдөх боломж, нөхцөлийг бүрдүүлж, сонирхлын зөрчлийг хуулиар хязгаарлана.” хэмээн тус тус заасан.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 05 дугаар сарын 13-ны өдрийн 52 дугаар тогтоол -оор баталсан “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогын зорилт 5.4 “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ.” хэмээн зорилтоо дэвшүүлж, доорх байдлаар үр дүнгээ тодорхойлсон байна.

Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүн

I үе шат (2021-2030): Чадахуйн зарчимд суурилсан мэргэшсэн, тогтвортой төрийн албыг бэхжүүлж, төрийн үйлчилгээний үр дүн, үр нөлөөг дээшлүүлэх үе.

1. Чадахуйн зарчимд суурилсан, мэргэшсэн төрийн алба төлөвшсөн байна.

2. Төрийн албанд ёс зүй, сахилга хариуцлагын оновчтой тогтолцоо бүрдэж, ёс зүйтэй төрийн алба төлөвшинө.

3. Төрийн албан хаагч цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамааран тасралтгүй сурч хөгжих таатай орчин бүрдсэн байна.

II үе шат (2031-2040): Нийгмийн хөгжлийг дэмжсэн, үр нөлөөтэй, цомхон төрийн албыг төлөвшүүлж, төрийн үйлчилгээний менежментийг олон улсын түвшинд хүргэж хөгжүүлэх үе.

1. Үр дүнд суурилсан цомхон төрийн алба төлөвшсөн байна.

2. Төрийн албанд шатлан дэвшүүлэх тогтолцоо бүрэн нэвтэрч, төрийн албан хаагчийн нийгмийн баталгаа хангагдсан байна.

3. Төрийн албан хаагчид нийгэмд ёс зүй, сахилга хариуцлагаар үлгэрлэх тогтолцоо бэхэжсэн байна.

4. Төрийн албанд суралцагч байгууллагын соёл бүрэн нэвтэрсэн байна.

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлогод Улсын хилийн аюулгүй байдал, Хил хамгаалах байгууллагын хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлсон.

Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үндэс “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын “Амар тайван, аюулгүй нийгэм” бүлгийн “Дархан хил” дэд бүлэгт доорх байдлаар тусгасан байна. Үүнд:

“Дархан хил” зорилт:

Зорилт 7.2. Улсын хилийн халдашгүй дархан байдал, хил орчмын нутаг дэвсгэрийн аюулгүй байдлыг ханган хилийн цэргийн байгуулалтыг хөгжүүлж, хил хамгаалалтын чадавхыг дээшлүүлнэ.

Зорилтыг хэрэгжүүлэх үе шат, хүрэх үр дүн

I үе шат (2021-2030): Хилийн аюулгүй байдлыг хангах нэгдмэл тогтолцоог бүрдүүлж, бүсчилсэн хил хамгаалалтыг хөгжүүлэн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх, дэд бүтцийг хөгжүүлэх үе.

1. Хилийн асуудлаар байгуулсан олон улсын гэрээ, хэлэлцээрийг боловсронгуй болгоно.

2. Хилийн цэргийн байгуулалтыг хөгжүүлж, бүс нутгийн онцлогт тохирсон хил хамгаалалтын арга тактик шинэчлэгдсэн байна.

3. Улсын хил хамгаалалт, хилийн боомтын аюулгүй байдал, шалган нэвтрүүлэх үйл ажиллагаанд орчин үеийн цэргийн холбоо, зэвсэглэл, техник, дохиолол, хяналт, хамгаалалтын нэгдсэн систем, арга туршлагыг нэвтрүүлж, албаны бэлэн байдал дээшилсэн байна.

4. Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтцийн 50-аас доошгүй хувийг шинэчилсэн байна.

II үе шат (2031-2040): Мэргэшсэн хилчин, технологид суурилсан хил хамгаалах албыг бэхжүүлэх үе.

1. Бүсчилсэн хил хамгаалалттай уялдсан удирдлага, хяналтын тогтолцоо бэхэжсэн байна.

2. Мэргэшсэн хилчний алба бэхэжсэн байна.

3.Улсын хил хамгаалалтад хиймэл оюун ухаан, хяналт шалгалтын технологийн шинэчлэлийг нэвтрүүлж, хилийн боомтын аюулгүй байдал, шалган нэвтрүүлэх чадавх дээшилсэн байна.

4.Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтцийн 70-аас доошгүй хувийг шинэчилнэ.

5.Бүс нутгийн онцлогт тохируулан хилчдийн нийгмийн хамгааллыг сайжруулсан байна.

III үе шат (2041-2050): Хил хамгаалалтын чадавхыг бэхжүүлж, гадаадын ижил төстэй байгууллага, хөрш орнуудын түвшинд хүргэх үе.

1.Цахим технологид суурилсан хил хамгаалалтыг бэхжүүлж, найдвартай, шуурхай байдлыг хангасан байна.

2.Хил хамгаалах албаны байнгын бэлэн байдал, чадавх сайжирсан байна.

3.Улсын хил хамгаалалтын зориулалттай инженер, техникийн байгууламж, барилга, дэд бүтэц бүрэн шинэчлэгдсэн байна.

4.Хил хамгаалалтын чадавхыг гадаадын ижил төстэй байгууллага, хөрш орнуудын түвшинд хүргэнэ гэж тусгасан байна.

Монгол Улсын Хууль зүйн сайдын 2016 оны 04 дүгээр сарын 20-ны өдрийн А/120 дугаар тушаалаар батлагдсан Хил хамгаалах байгууллагын стратеги төлөвлөгөөний Хүний нөөцийн чадавхыг бэхжүүлж, мэргэшсэн бие бүрэлдэхүүнийг бүрдүүлэх гэсэн зорилтод “Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлал”-ыг төлөвшүүлэх чиглэлээр дараах байдлаар тусгагдсан байна. Үүнд:

5.1.Хил хамгаалах байгууллагын бие бүрэлдэхүүнийг бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх тогтолцоог боловсронгуй болгох

5.2.Бие бүрэлдэхүүний албаны сургалт бэлтгэл, ур чадварыг дээшлүүлэх

5.3.Хилчдийн нийгмийн баталгааг бэхжүүлэх хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлэх

5.4.Гэрээт хилчдийг сонгон шалгаруулах, сургаж бэлтгэх, мэргэшүүлэх арга хэмжээг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх гэж заасан нь төрийн бодлогод бидний судалж буй сэдвийн хүрээний асуудал хөндөгдсөн байна.

Үндсэн хэсэг

1.1.Суралцагч байгууллага, үзэл баримтлал, түүний үүсэл хөгжил.

Суралцагч байгууллага хэмээх үзэл баримтлал, нэр томьёо 1960-аад оноос дэлхий дахинд өргөн дэлгэрсэн.

Дэлхий дахины даяаршил болон техник технологийн хөгжлийн үр дүнд үүссэн эдийн засгийн өөрчлөлтөд байгууллагууд дасан зохицох шаардлага үүссэн¹. (В.Өлзийбаяр. Суралцагч байгууллага, 2013, хууд. 8 дахь тал)

Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг судлахын өмнө үндсэн түлхүүр үг, үндсэн ойлголтын талаар нэгдсэн тодорхойлолтыг монгол хэл зүйн утга талаас нь, мөн олон улсад хэрэглэгдэж буй үндсэн тодорхойлолт талаас нь харьцуулан судлах нь зүйтэй. Иймээс суралцагч, суралцах, байгууллага, байгууллагын төрөл болох захиргааны, төрийн, төрийн бус, олон нийтийн, төсвийн байгууллагын талаар дурдсан. Үүнд:

¹ Өлзийбаяр.В, Суралцагч байгууллага, Уб., 2013. 8 дахь тал.

Монгол хэлний их тайлбар толь бичигт, “Суралцагч” гэдэг нь сургуульд судалгааны ажил хийх арга барилд суралцаж байгаа хүн; Ямар нэгэн зүйлийг хамтдаа шамдан сурч буй хүн¹. (Монгол хэлний их тайлбар толь, 2016)

Харин суралцах гэдэг нь тухайн хүний туршлагаас шалтгаалан мэдлэг, зан үйлийн хугацаанаас хамаарах байнгын өөрчлөлт.

Суралцах нь холбогдох мэдээлэлд анхаарлаа хандуулж, түүнийг оюун санааны хувьд дахин цэгцэлж, аль хэдийн мэддэг зүйлтэйгээ холбох замаар танилцуулсан материалыг ойлгох тасралтгүй үргэлжлэх үйл явц². (<https://thelearningcoach.com/learning/10-definitions-learning/>, 2025)

“Суралцана” гэдэг нь туршлага, үйл ажиллагаа, сургалтын шууд болон шууд бус үр нөлөөгөөр зан үйл, хандлагад гарч буй аливаа өөрчлөлт юм³. (Гуннар Андерссон, Лейф Фисен, Өөрийгөө болоод хамтран зүтгэгч нөхдөө хөгжүүлэх нь, 2016)

Монгол хэлний их тайлбар тольд “Байгууллага” гэх нэр томъёог доорх байдлаар тодорхойлсон байна:

“Улсын хил хамгаалах байгууллага” гэж Монгол Улсын хэмжээнд улсын хил хамгаалалтыг зохион байгуулах, удирдах үүрэг бүхий төрийн захиргааны байгууллага, түүний харьяа хилийн цэргийн анги, салбар⁴. (Монгол Улсын Хилийн тухай хууль, 2016)

Байгууллага гэдэг нь нийтлэг зорилгоо хэрэгжүүлэхийн төлөө нэгдэн ажиллаж байгаа бүлэг хүмүүсийн нэгдэл бөгөөд хамтран ажиллаад хүрэхийн эрмэлзэн тогтоосон эцсийн тодорхой нөхцөл байдал буюу үр дүн байдаг⁵. (М.Дашцэрмаа. Удирдахуйн ухаан, 2016, хууд. 24 дэх тал)

Байгууллага гэдэг нь “бүтээх, босгох” гэсэн утгатай латин үгний бүтээвэр бөгөөд менежментийн ухааны объект нь байгууллага, түүний удирдлагын тухай ойлголт болно⁶. (Отгонбаяр.Н, “Менежментийн үүсэл хөгжил”, 2015, хууд. 2 дахь тал)

Суралцагч байгууллагын талаар олон эрдэмтэд судалдаг хэдий ч нэр томъёоны хувьд төдийлөн монгол хэлнээ тайлбар ховор байгаа нь анхаарал татсан тул гадаадын эрдэмтэд, судлаачдын судалгааны ажлын онолын тоймоос тодорхойлолтуудыг дараах байдлаар тоймлон судалж нэгтгэсэн.

Америкийн эрдэмтэн Питер Сенге “Тавдугаар хичээл: Суралцагч байгууллагын урлаг ба дадлага (The fifth Discipline: The Art and practice of Learning organisations)” бүтээл гаргасанаар энэ үзэл баримтлал судлаачдын төдийгүй ажил хэргийн хүрээнийхний анхаарал татах болж шинжлэх ухааны эргэлтэд орсон байна⁷. (Д.Ганбаатар, Я.Шуурав, Д.Сэржамц нар. Менежмент, 2017, хууд. 54 дэх тал)

Энэ бол өөрийн ирээдүйгээ өөрөө бүтээх чадвар боломжоо өргөжүүлж, шинэ санаа, тэргүүн туршлагыг хүлээн авч дасан зохицох чадвартай байгууллага гэсэн үг юм.

Суралцагч байгууллага нь таван шинж чанар байдаг: Системийн сэтгэлгээ, хувийн эзэмшил, сэтгэцийн загвар, хамтын алсын хараа, багаар суралцах.

1. Системийн сэтгэлгээ. Системийн сэтгэлгээ нь сүүлийн 50 жилийн хугацаанд бий болсон мэдлэг, арга хэрэгслийн цогц ойлголт юм. Энэхүү ойлголт нь идэвхтэй

¹ Монгол хэлний их тайлбар толь, 2016.

² <https://thelearningcoach.com/learning/10-definitions-learning/>

³ Гуннар Андерссон, Лейф Фисен, Өөрийгөө болоод хамтран зүтгэгч нөхдөө хөгжүүлэх нь. УБ., 2006.

⁴ “Хилийн тухай хууль” 2023.

⁵ Дашцэрмаа.М, Удирдахуйн ухаан, УБ., 2016. 24 дэх тал.

⁶ Отгонбаяр.Н, “Менежментийн үүсэл хөгжил” лекц, УБ., 2015. 2 дугаар тал.

⁷ Ганбаатар.Д, Шуурав.Я, Сэржамц.Д нарын Менежмент, УБ., 2017. 54 дэх тал.

суралцагч байгууллага болгохын тулд зарим нэг сахилга бат хэрэгтэй ухамсарлах, бүхэл бүтэн багийг хооронд нь холбож, бие биеэ буруутгахаас зайлсхийх, үйл ажиллагааны явцад гарсан үйлдлүүдтэй холбоотой асуудлуудыг ойлгоход хувь нэмэр оруулдаг.

2. *Хувийн ур чадвар.* Хувийн алсын хараагаа байнга тодруулж, гүнзгийрүүлэх, эрч хүчээ төвлөрүүлэх, тэвчээрийг хөгжүүлэх, бодит байдлыг бодитойгоор харах сахилга бат. Энэ нь насан туршдаа суралцахын төлөө өөрийгөө зориулах үүрэг бөгөөд амьдрал нь суралцаж буй байгууллагын нэг хэсэг болдог. Гишүүн бүр хамгийн шилдэг хүн байхыг хичээдэг бөгөөд баталгаа, сэтгэл хөдлөлийн төлөө тэмцэж, ирээдүйд илүү бодитой байх ёстой.

3. *Сэтгэцийн загварууд.* Хэрэгжүүлэхийн тулд өөрийгөө эргэцүүлэн бодох үйл явц эхэлдэг бөгөөд хүн бүр байгууллагын загварыг нэгтгэх, бүтэц бий болгох талаар гүнзгий мэдлэгтэй байх ёстой. Ихэнх тохиолдолд бид өөрсдийн сэтгэцийн загвар, бидний зан төлөвт үзүүлэх нөлөөг ухамсартайгаар мэддэггүй.

4. *Нэгдмэл алсын хараа.* Хувь хүмүүс анхны санаа, санал, алсын хараагаа хуваалцах эрхтэй, учир нь тус бүр нь үйл ажиллагааны тодорхой сегментийн олон янзын алсын хараатай байдаг. Олон удирдагчид хувийн алсын хараатай байдаг бөгөөд энэ нь байгууллагыг идэвхжүүлдэг нийтлэг алсын хараа болон хувирдаггүй.

5. *Багаар суралцах.* Багаар суралцах нь харилцан яриа, багийн гишүүдийн таамаглалыг түдгэлзүүлж, хамтдаа бодох, ярилцах жинхэнэ үйл явцад орох чадвараас эхэлдэг. Багаар суралцах нь бүлэг доторх нийтлэг зорилгод хүрэх хамтын хүчин чармайлт, гол зорилго нь харилцан яриа, хэлэлцүүлэг, зөрчилдөөн, хамгаалалтын горимоор дамжуулан зорилгодоо хүрэх, бүлгийн доторх дадлага хийх явдал.

1.2. Суралцагч байгууллагын үзэл баримтлалыг хил хамгаалах байгууллагад төлөвшүүлэхэд анхаарах зарим асуудал

Хил хамгаалах байгууллагын улсын хил хамгаалалтын арга, тактикууд өөрчлөгдөж, орчин үеийн техник технологийг хамгаалалтад түлхүү ашиглаж эхэлж байгаа мөн шинэ үеийн гэх тодотголтой Z үеийн хугацаат цэргийн алба хаагчдыг хүлээн авч авч цэргийн алба хаалгахад офицер, ахлагчийн бүрэлдэхүүний мэргэжлийн ур чадвар, харилцаа, хандлага дээшлүүлэх хэрэгцээ шаардлага зүй ёсоор шаардагдаж байна.

Шинээр албанд ашиглагдаж эхэлсэн программуудын хурдтай өөрчлөлтүүд болон дижитал техник технологийн шинэчлэл хурдацтай хөгжиж буй энэ үед хил хамгаалах байгууллагын үндсэн бүрэлдэхүүн офицер, ахлагч нарыг хөгжүүлэх хэрэгцээтэй байна гэж үзэж Америкийн эрдэмтэн Питер Сенге эрдэмтний суралцагч байгууллага нь таван шинж чанарыг дэмжиж хил хамгаалах байгууллагын офицер, ахлагч бүрэлдэхүүний мэргэжлийн ур чадвар, харилцаа, хандлагыг дээшлүүлэхэд дараах сургалт, хөгжлийн үндсэн чиг хандлагыг тодорхойлж байна.

1. Технологийн болон өгөгдөлд тулгуурласан сургалтыг нэмэгдүүлэх

Технологийн хурдацтай дэвшил нь сургалтын арга хэлбэрийг гүнзгий өөрчилж, давуу талыг олгож байна.

Шинээр албанд нэвтэрсэн радио тоон релейний сүлжээ нь сургалтыг орон зай цаг, хугацаанаас үл хамаарч албаны нууцлалыг хангаж сургалтыг зохион байгуулах боломжийг олгосон.

Нэмж дурдахад хиймэл оюун ухаанаар ажилладаг хэрэгслүүд, богино хугацааны сургалт, бие бүрэлдэхүүний анхаарлыг татаж, богино хугацаанд бодит үр дүнт өгдөг.

Харин сургалтын хөтөлбөрүүдийг өргөжүүлэх, хүртээмжтэй болгох нь нэн тэргүүний зорилт болж байна.

2.Хүн төвтэй удирдлагын арга барил

Сүүлийн жилүүдэд ажлын арга барилын хувьд томоохон өөрчлөлт гарсан нь хүн төвтэй ажлын байрны үзэл баримтлал улам хүчтэй болж байна.

Энэхүү шинэ хандлага нь хүмүүсийг уламжлалт арга барил, хатуу нэг ажлын байранд дасан зохицоход хүргэхээс илүүтэй тухайн хүний хүсэл сонирхол хэрэгцээг хангахад чиглэж байгаа харагддаг. Үүнд:

Уян хатан ажил: Алба хаагч хаана, хэзээ ажиллахаа сонгох боломжийг олгох нь ажил, амьдралын тэнцвэрийг сайжруулахад тусалдаг. Сонголтыг тухайн хүнд нь үлдээгдэг.

Зорилготой хамтын ажиллагаа: Хувь хүний хүсэл сонирхолд нийцүүлэн тодорхой ажлуудад багаар ажиллахыг хослуулах нь хүн бүр хамгийн сайн ажилдаа хувь нэмрээ оруулах боломжийг олгодог. Үүрэг даалгавраас хамааран энэ нь биечлэн болон виртуал хамтын ажиллагааг сайтар хослуулж болно.

Эмпати дээр суурилсан менежмент: Ажилтнууд аялалдаа үнэ цэнэтэй гэдгээ мэдэрч, байгууллагадаа итгэхийг хүсдэг. Ийм учраас удирдлага нь өөрсдийн үйлдлээр халамж, дэмжлэг үзүүлэх нь маш чухал юм.

Бие бүрэлдэхүүний хувьд хооронд шууд харилцан үйлчлэл, хамтын ажиллагааг хадгалахын зэрэгцээ утга учиртай суралцах боломжоор хангана гэсэн үг юм.

3.Нийтийн соёлыг бүтээх арга барил

Алсын болон хавсарга ажил нэмэгдэж байгаатай холбогдуулан хувь болон тасаг, албадуудыг өдөр тутмын ажилтай хэрхэн байгууллагын үнэт зүйлстэй холбогдож байгааг ойлгуулж чадвартай, хүчтэй, нэгдмэл соёлыг бий болгох ажлын бүтээмж, хамт олны уур амьсгал маш чухал нөлөөтэй юм.

Цэргийн анги, байгууллагын өдөр тутмын үйл ажиллагаа, үндсэн арга хэмжээний төлөвлөгөө, цагийн хуваарь зэргийг хамт олонд тогтсон дадал болгож хэвшүүлж нэгтгэн удирдах соёлыг нийтийн соёл гэж тодорхойлж болно.

4.Хиймэл оюун ухааныг ашиглах арга барилд суралцах (AI)

AI-ийн асар их өсөлттэй холбоотойгоор офицеруудыг хиймэл оюун ухаанд прагматик сэтгэлгээгээр хандах нь маш чухал юм.

Бид технологийн үнэ цэнийг ойлгож, инновацийн үйл явцыг хүлээн авч өөрсдөө суралцах маш чухал юм. Хиймэл ухаан нь байгууллагын туулийн зорилго биш, харин хил хамгаалалтын үр дүнг дээшлүүлэх хэрэгсэл байх ёстой.

5.Зөөлөн ур чадвар буюу “Эрх мэдлийн ур чадвар” ашиглах арга барилд суралцах

Хатуу ур чадварыг технологиор хурдан сольж болох энэ ертөнцөд “хүч чадлын ур чадвар” гэж нэрлэгдсэн зөөлөн ур чадвар нь өрсөлдөөний чухал ялгагч болж байна.

Эзэн чингэс хааны хэлсэнчлэн “Сэтгэлийг нь эзэмдвэл бие нь хаа одох вэ?” офицеруудын бие бүрэлдэхүүнтэйгээ харилцах ур чадвараа нэмэгдүүлэх эрэлт хэрэгцээтэй юм.

6.Ур чадварт суурилсан албан тушаалын өсөлтийг дэмжих арга барил

Шинэ үеийн гэх тодотголтой залуу офицер, ахлагч нарын онцлог нь ур чадварт суурилсан хандлага руу шилжих шилжилт эрч хүчээ авч байгаа бөгөөд түүний үр нөлөө нь тогтмол албан тушаалаас илүүтэй өөрийгөө хөгжүүлэх ур чадвараа дээшлүүлэхийг урьтал

болгодог эерэг талтай бас нэг ажлын байранд тогтвор суурьшил багатай ажилладаг сөрөг тал ажиглагддаг.

Манай байгууллагад хүний нөөцийн эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн илүү уян хатан хувь хүний ур чадварыг хөгжүүлэх хэрэгцээг хангах тогтолцоог нэвтрүүлэх нь чухал байна.

Офицер, ахлагч нарын ур чадваруудыг хил хамгаалах ур чадварыг шаардсан спортын уралдаан тэмцээн зохион байгуулах, сургалтын үр дүн, үнэлэмжийг өргөх хөтөлбөрүүдийг бий болгох шаардлагатай гэсэн үг юм.

Хилчдийн ур чадварын дүн шинжилгээ хийж, эдгээр хэрэгцээг хангахын тулд хувь хүний сургалтын замыг өгдөг платформуудыг ашиглах боломжтой.

7. Манлайллын хөгжлийг нэн тэргүүнд тавьдаг арга барил

Энэ нь манлайллын сургалтын уламжлалт аргуудын бүтцийн асуудлыг онцолж байгаа бөгөөд өнөөгийн ахлах офицерууд бид хойч үеэ мэргэжлийн чадварлаг хилчин болгож бэлтгэхээс гадна хилчдийн хүнлэг, энэрэнгүй мөн чанарыг хүртэл бие сэтгэгтэлээрээ харуулж, манлайлах үүрэг хариуцлага бидний өмнө байна.

Үүнийг шийдвэрлэхийн тулд байгууллагууд практик суралцах /зөвлөн төлөвшүүлэгч/, зөвлөгөө өгөх, уян хатан байдлыг хослуулсан тусгай арга зүйг нэвтрүүлэх ёстой.

Мэргэжил ур чадвараараа манлайллагч офицер байхын учир нь тасралтгүй суралцах арга барилыг практик туршлагатай нэгтгэж, хамт олноо зөв үлгэрлэж гэмээн арга барилыг эзэмшинэ.

8. Тасралтгүй суралцах ба бие даасан байдал

Офицер, ахлагч нар албан тушаалд хөрөвч ажиллах шаардлагууд их тулгардаг учир тасралтгүй суралцах хэрэгцээ гардаг гэвч бүгдийг багшаар буюу сургалтын байгууллагаар дамжуулж суралцах боломж хязгаарлагдмал нь биднийг бие дааж суралцах, хувь хүнээс ихээхэн хичээл зүтгэлийг шаардаг.

Сурах арга замаа сонгож, сургалтаар олж авсан мэдлэгээ ажлын чиг үүрэгтээ хэрэгжүүлж ажлын үр дүнгээ дээшлүүлэх, хамт олонд эзлэх байр сууриа бэхжүүлэх нь бие даан суралцах нь сургалт, хөгжлийн гол ач холбогдол болж байна.

Ахлах офицерууд бол ажлын байранд ачааны хүндийг үүрэг туршлага хуримтлуулсан дунд офицеруудад сурган зааварлах чадамж суусан бие даасан хил хамгаалах байгууллагын үнэтэй боловсон хүчин хариуцлагатай алба хаагч байх ёстой юм.

9. Зорилготой ажил: Оролцох түлхүүр

Сэтгэл ханамжтай байх нь ажлаа дуусгахаас илүүтэйгээр байгууллагын зорилгоо сэтгэл хөдлөлөөр холбож, хийж буй зүйлийнхээ зорилгоо олох үед жинхэнэ хамт олны оролцоо бий болдог. Хамт олныг байгууллагын алсын хараа, эрхэм зорилгод чиглүүлж зорилготой удирдах арга барил эзэмших чухал байдаг.

Хамт олны сэтгэл ханамжийн судалгаанаас харахад хилийн цэргийн салбарын гар нийлэмжтэй ажиллагаа бүрдсэн, албан тушаалын тодорхойлолтоор хүлээсэн үүргээ ухамсарласан байдал нь албаны ачаалал ихтэй орчинд ч бие бүрэлдэхүүний сэтгэл ханамж өндөр гэсэн үзүүлэлт гарсан байдаг.

Ажилчид өөрсдийн хувийн ахиц дэвшил, байгууллагын амжилтыг хослуулсан өсөлтийн замыг олж харвал тэд илүү үнэ цэнэтэй, урам зоригтой болж, оролцоог байгалийн жамаар, тогтвортой болгодог.

1.2.Суралцагч байгууллагыг төлөвшүүлэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлийн хамаарал

Байгууллагын өөрчлөлт ба байгууллагын суралцах үйл явц

Байгууллагын өөрчлөлт гэдэг нь тухайн байгууллагын соёл, суурь технологи, дэд бүтэц, дотоод үйл явц зэрэг байгууллагынхаа үндсэн бүрэлдэхүүн хэсгийг өөрчлөх үйлдлийг хэлнэ.

Байгууллагын өөрчлөлтийг дасан зохицох өөрчлөлт ба шилжилтийн өөрчлөлт гэж хоёр ангилдаг.

Дасан зохицох өөрчлөлтүүд нь цаг хугацааны явцад өөрчлөгддөг хэрэгцээг хангахын тулд байгууллагууд хийдэг жижиг өөрчлөлтүүд юм.

Шилжилтийн өөрчлөлтүүд дасан зохицох өөрчлөлтөөс илүү өргөн цар хүрээтэй, хамрах хүрээтэй байдаг. Эдгээр нь ихэвчлэн эрхэм зорилго, стратеги, компани эсвэл багийн бүтэц, хүмүүс болон байгууллагын гүйцэтгэл, бизнесийн үйл явц зэрэгт нэгэн зэрэг өөрчлөлт оруулах боломжтой.

Суралцагч байгууллагын арга барил нь өөрчлөлтийн явцад чиг хандлагаа илэрхийлдэг. Суралцагч байгууллагуудын философи нь сургалтын үзэл баримтлалыг хөдөлгөөний анхаарлын төвд байдаг тул хувь хүний эсвэл хамтын үйл ажиллагааг өөрчлөх гол түлхүүр гэж үздэг. Ийм учраас суралцахыг ганцаарчилсан болон хамтын гэж хоёр хэсэгт хувааж болно (Кезар, 2005).

Дээрх эрдэмтдийн үзэл баримтлалыг дэмжин судалгааны ажлынхаа таамаглалыг санал болгосон.

ХОЁР. СУДАЛГААНЫ БОЛОВСРУУЛАЛТ, ҮР ДҮН

Таамаглал 1. Байгууллагын өөрчлөлт нь байгууллагын суралцах үйл явцад эерэгээр нөлөөлнө.

Алба хаагчдын чадавхжуулалт ба байгууллагын суралцах үйл явц

Чадавхыг бэхжүүлэх нь байгууллагын үйл ажиллагааны хүчин зүйлээс оюуны капитал, нийгмийн капитал, байгууллагын капиталыг багтаасан тасралтгүй үйл явц.

Төрийн байгууллагууд, тэр дундаа төрийн үйлчилгээний байгууллага ажилчдынхаа гүйцэтгэлийг нэмэгдүүлэхийн тулд ажилтнуудынхаа чадавхыг хөгжүүлэхэд оролцдог. Ихэнх байгууллагууд хүний нөөцийн тусдаа хэлтэстэй байдаг; харин чадавхыг бэхжүүлэх хөтөлбөрүүд болон бусад сургалтын хөтөлбөрүүд төрийн байгууллагад эрчимтэй хэрэгжиж байна (Харгривс, 2011).

Таамаглал 2. Алба хаагчдын чадавхжуулалт нь байгууллагын суралцах үйл явцад эерэгээр нөлөөлнө.

Байгууллагын мэдлэгийн менежмент ба байгууллагын суралцах үйл явц

Мэдлэг нь тодорхой, далд, шигтгэсэн гэсэн гурван төрлийн байдаг. Тодорхой мэдлэг. Энэ төрлийн мэдлэгийг кодчилсон, өөрөөр хэлбэл ном, файл, хавтас, баримт бичиг, мэдээллийн сан, хэрхэн хийх тухай видеонуудаас олддог бөгөөд мэдлэгийн удирдлагын системээр хамгийн амархан задалж, зохицуулдаг.

Далд мэдлэг. Мэдлэгийн энэ хэлбэр нь зөн совингийн шинж чанартай байдаг. Энэ нь туршлага, практик дээр суурилдаг бөгөөд ихэвчлэн урт хугацааны зорилгодоо хүрэхэд тусалдаг. Энэ төрлийн мэдлэг дамжуулах нь ганц хүнтэй холбоотой байдаг тул хэцүү байдаг. Үүнийг тодорхой мэдлэгтэй адил гаргаж авах хялбар арга байхгүй бөгөөд мэдлэг эзэмшигчид үүнийг бичих эсвэл видео бүтээх ажлыг үлдээдэг.

Шигтгэсэн мэдлэг. Энэхүү мэдлэг нь системийн үйл явц, дэг журам, гарын авлага, бүтэц, зохион байгуулалтын соёлд байдаг. Энэ нь албан ёсоор удирдлагын санаачилгаар эсвэл албан бус байдлаар бусад хоёр төрлийн мэдлэгийг байгууллагууд ашиглаж, хэрэгжүүлдэг. Шигтгэсэн мэдлэгийг тодорхой эх сурвалжаас олж болох ч бизнесийн хувьд ямар нэгэн зүйл хийх нь яагаад чухал болохыг тэр бүр ойлгодоггүй.

Мэдлэгийн менежмент гэдэг нь байгууллага өөрийн мэдлэгээ ажилчдад хялбар хүртээмжтэй байдлаар цуглуулах, зохион байгуулах, хуваалцах, дүн шинжилгээ хийх үйл явц юм. Энэ мэдлэгт техникийн нөөц, байнга асуудаг асуултууд, сургалтын баримт бичиг, хүмүүсийн ур чадвар багтдаг.

Мэдлэгийг удирдах дөрвөн үндсэн үйл явц байдаг. Үүнд:

Мэдлэгийн менежмент нь мэдлэг солилцох үйл явцыг хөнгөвчлөх, мэдлэгийг түгээн суралцах үйл явцыг эрчимжүүлэн байгууллагын манлайллыг дэмжих үйл явц юм.

Нэкирэнс Жанэ (2002) мэдлэгийн менежмент ба байгууллагын үйл ажиллагаа, хэв маяг хоорондын харилцааны хамаарлыг судалсан. Кроуфорд (2005) мэдлэгийн менежмент нь байгууллагад үүсэж буй шинэ өөрчлөлт, суралцах явцыг бий болгоход хэрхэн нөлөөлөх нотолгоог судалсан (Bejan David Analoui, 2012).

Дээрх эрдэмтдийн үзэл баримтлалыг дэмжин судалгааны ажлынхаа таамаглалыг санал болгосон.

Таамаглал 3. Мэдлэгийн менежмент нь байгууллагын суралцах үйл явцад эерэгээр нөлөөлнө.

Технологийн хэрэглээ ба байгууллагын суралцах үйл явц

Байгууллагын технологи гэдэг нь байгууллагын нийлүүлж буй бараа, үйлчилгээг өөрчлөх, боловсронгуй болгох, шинээр бий болгох хүний гараар бүтсэн ололт, боловсруулсан үйл явцын нийлбэр юм. Үүнд үйлчилгээ үзүүлэхэд ашигладаг электрон хэрэгсэл, программ хангамж, баримт бичиг, шинэ техник, тэдгээрийн хослол орно.

Технологийн хэрэглээ гэдэг нь технологийг нэвтрүүлэх хандлагатай хувь хүн, бүлэг эсвэл байгууллагад ашиг тустай үнэ цэнийг бий болгохын тулд технологийн хэрэгслүүдийг хэр зэрэг ашиглаж байгааг тодорхойлж болно (Дьюетт ба Жонс, 2001).

Технологийн хэрэглээ нь үйлдвэрлэлийг сайжруулахын тулд технологийг ашиглах ур чадвар, мэдлэгийг хөгжүүлэх шаардлагатай гэсэн үг бөгөөд иймээс технологийн ашиглалтын ач холбогдлыг ялангуяа байгууллагуудад нэн шаардлагатай байгааг судалсан (Shipton, Dawson West and Patterson, 2002).

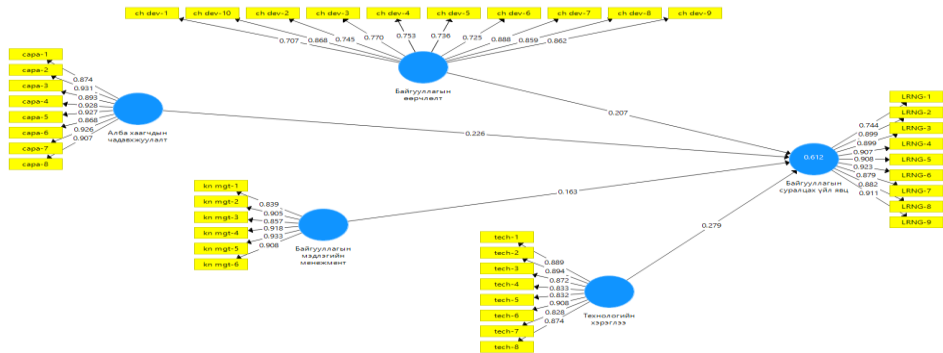
Дээрх эрдэмтдийн үзэл баримтлалыг дэмжин судалгааны ажлынхаа таамаглалыг санал болгосон.

Таамаглал 4. Технологийн хэрэглээ нь байгууллагын суралцах үйл явцад эерэгээр нөлөөлнө.

Загвар № 1. Байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлөх хүчин зүйл



Загвар 2. Хэмжил зүйн судалгааны үр дүн.



ch dev- Байгууллагын өөрчлөлт, сара- Алба хаагчдын чадавхжуулалт, kn mgt - Байгууллагын мэдлэгийн менежмент, tech - Технологийн хэрэглээ, LRNG - Байгууллагын суралцах үйл явц

Хүснэгт 1. Хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын өөрчлөлт	ch dev-1	0.707	0.934	0.944	0.631
	ch dev-2	0.868			
	ch dev-3	0.745			
	ch dev-4	0.77			
	ch dev-5	0.753			
	ch dev-6	0.736			

	ch dev-7	0.725			
	ch dev-8	0.888			
	ch dev-9	0.859			
	ch dev-10	0.862			

Тайлбар: ch dev- Байгууллагын өөрчлөлт

Судалгааны ажлын нэг хувьсагч болох байгууллагын өөрчлөлт 10 асуулт болох далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын өөрчлөлт далд хувьсагчид 0.707-0.868 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын өөрчлөлт ба ch dev-2 кодлол бүхий Суралцагч байгууллага болох алсын харааг дэмждэг эсэх гэсэн далд хувьсагч 0.868 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин Суралцагч байгууллага байхын ач холбогдлыг ойлгодог байдал гэсэн далд хувьсагчин үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.707 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд судалгаанд оролцогчид Суралцагч байгууллагын онолын нэгэн чухал чанар болох нэгдсэн нэг алсын хараа, зорилготой байхыг чухалчилж судалгаанд бөглөсөн үр дүн гарсан байна. Гэсэн хэдий боловч Суралцагч байгууллага байхын ач холбогдлыг төдийлөн сайн ойлголтгүй байна гэж дүгнэж байна. Байгууллагын өөрчлөлт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.934 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт 2. Хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Алба хаагчдын чадавхжуулалт	сара-1	0.874	0.969	0.974	0.823
	сара-2	0.931			
	сара-3	0.893			
	сара-4	0.928			
	сара-5	0.927			
	сара-6	0.868			
	сара-7	0.926			
	сара-8	0.907			

Тайлбар: сара- Алба хаагчдын чадавхжуулалт

Судалгааны ажлын хоёрдох хувьсагч болох Алба хаагчдын чадавхжуулалтыг 8 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Алба хаагчдын чадавхжуулалт далд хувьсагчид 0.868-0.931 хооронд хэлбэлзсэн. Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн сара-2 кодлол бүхий Хариуцлага, суралцах чадавх дээр суурилан эрх мэдлийг өгдөг байдал гэсэн далд хувьсагч 0.931 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин сара-6 кодлол бүхий албан тушаалд тогтвортой ажиллуулдаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.868 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд Хариуцлага, суралцах чадавх дээр суурилан эрх мэдлийг өгдөг гэсэн далд хувьсагчид хамгийн өндөр үнэлгээ өгсөн нь манай Хил хамгаалах байгууллагын хүний нөөцийн томилгоонд хамт олонд итгэл үнэмшилтэй байдаг гэж дүгнэхэд хүрч байна. Алба хаагчдын чадавхжуулалт хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.969 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт 3. Хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент	kn mgt-1	0.839	0.949	0.96	0.799
	kn mgt-2	0.905			
	kn mgt-3	0.857			
	kn mgt-4	0.918			
	kn mgt-5	0.933			
	kn mgt-6	0.908			

Тайлбар: kn mgt - Байгууллагын мэдлэгийн менежмент

Судалгааны ажлын хувьсагч болох байгууллагын мэдлэгийн менежментийг 6 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент далд хувьсагчид 0.839-0.933 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн kn mgt-5 кодлол бүхий Мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд шинэ хөтөлбөр, арга хэлбэрийг бодож хэрэгжүүлсэн байдал гэсэн далд хувьсагч 0.933 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин kn mgt-1 кодлол бүхий Байгууллагын үйл ажиллагааг сайжруулах талаар идэвхитэй ажилладаг байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.839 үр дүнтэй утга гарсан. Дээрхи дүгнэлтээс харахад судалгаанд оролцогчид Мэдлэгийг дээшлүүлэхийн тулд шинэ хөтөлбөр, арга хэлбэрийг нэвтрүүлж хэрэгжүүлэхийг дэмжсэн байна. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.949 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт 4. Хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Технологийн хэрэглээ	tech-1	0.889	0.953	0.96	0.751
	tech-2	0.894			
	tech-3	0.872			
	tech-4	0.833			
	tech-5	0.832			
	tech-6	0.908			
	tech-7	0.828			
	tech-8	0.874			

Тайлбар: tech - Технологийн хэрэглээ

Судалгааны ажлын хувьсагч болох технологийн хэрэглээ 8 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Технологийн хэрэглээ далд хувьсагчид 0.828-0.908 хооронд хэлбэлзсэн. Технологийн хэрэглээ хувьсагчийн tech-6 кодлол бүхий “Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байдал” гэсэн далд хувьсагч 0.908 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин tech-7 кодлол бүхий “Орчин үеийн технологийн дэвшлийг ашигладаг байдал”-ыг Хиймэл оюун ухаан байдал гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.828 үр дүнтэй утга гарсан. Бидний судалгаанд хамрагдсан оролцогчдын 75-80 хувь нь Техник, технологийн мэдлэг, мэдээлэл хангалттай байсан

судалгааны үр дүн харуулсан. Хэдий тийм боловч албаны үйл ажиллагаандаа төдийлөн орчин үеийн техник технологийг нэвтрүүлж ашигладаггүй гэж дүгнэсэн байна. Байгууллагын технологийн хэрэглээ хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.953 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт 5. Хүчин зүйлийн хамаарлын шинжилгээ

Хувьсагчид	Далд хувьсагчид	Далд хувьсагчийн үр дүн	Кронбах альфа	Найдвартай байдлын үр дүн	Дундаж утга
Байгууллагын суралцах үйл явц	LRNG-1	0.744	0.965	0.97	0.783
	LRNG-2	0.899			
	LRNG-3	0.899			
	LRNG-4	0.907			
	LRNG-5	0.908			
	LRNG-6	0.923			
	LRNG-7	0.879			
	LRNG-8	0.882			
	LRNG-9	0.911			

Тайлбар: LRNG - Байгууллагын суралцах үйл явц

Судалгааны ажлын хувьсагч болох Байгууллагын суралцах үйл явц 9 асуулттай далд хувьсагчаар судаллаа. Байгууллагын суралцах үйл явц далд хувьсагчид 0.744-0.923 хооронд хэлбэлзсэн. Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн tech-6 кодлол бүхий Нөхцөл байдлыг үнэлж, мэдлэгээ ашиглан шийдвэр гаргадаг эсэх гэсэн далд хувьсагч 0.908 хамгийн өндөр сайн үр дүнг илэрхийллээ. Харин LRNG-1 кодлол бүхий Алба хаагчийн тасралтгүй суралцах хэрэгцээ гэсэн далд хувьсагчийн үр дүн бусад далд хувьсагчдаас бага 0.744 үр дүнтэй утга гарсан. Судалгаанд хамрагдсан бүрэлдэхүүн хилийн албаны буюу мэргэжлийн ур чадвар, суурь мэдлэгтэй байгаа нь харагдаж байна. Тэд тасралтгүй суралцах хэрэгцээ шаардлагатай байгаагаа илэрхийлсэн байна гэж дүгнэсэн. Байгууллагын суралцах үйл явц хувьсагчийн Кронбах альфа утга 0.953 гарсан нь хамаарал сайн байгааг илэрхийллээ.

Хүснэгт 7. Замын шинжилгээний үр дүн

Таамаглал	Стандарт хазайлт	T статистик	"P" үнэ цэнэ	Үр дүн
Алба хаагчдын чадавхжуулалт->БАЙГУУЛЛАГЫН СУРАЛЦАХ ҮЙЛ ЯВЦ	0.209	2.139	0.033	Батлагдсан
Байгууллагын мэдлэгийн менежмент->БАЙГУУЛЛАГЫН СУРАЛЦАХ ҮЙЛ ЯВЦ	0.179	1.705	0.089	Батлагдаагүй
Байгууллагын өөрчлөлт->БАЙГУУЛЛАГЫН СУРАЛЦАХ ҮЙЛ ЯВЦ	0.084	0.202	0.840	Батлагдаагүй

Технологийн хэрэглээ-> БАЙГУУЛЛАГЫН СУРАЛЦАХ ҮЙЛ ЯВЦ	0.103	1.245	0.214	Батлагдааг й
--	-------	-------	--------------	-----------------

Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Замын шинжилгээний үр дүнгээс харахад, Таамаглал-1: Алба хаагчдын чадавхжуулалт байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө гэсэн таамаглалын хувьд дундаж утга 0.467, Стандарт хэлбэлзэл 0.209, Т статистик утга 2.139, П үнэ цэнэ 0.033 тус тус үр дүн гарч таамаглал батлагдсан.

Таамаглал-2. Байгууллагын мэдлэгийн менежмент нь байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө гэсэн таамаглалын хувьд дундаж утга 0.269, Стандарт хэлбэлзэл 0.179, Т статистик утга 1.705, П үнэ цэнэ 0.089 тус тус үр дүн гарч таамаглал батлагдаагүй.

Таамаглал-3. Байгууллагын өөрчлөлт байгууллагын суралцах үйл явцад нөлөөлнө гэсэн таамаглалын хувьд дундаж утга 0.042, Стандарт хэлбэлзэл 0.084, Т статистик утга 0.202, П үнэ цэнэ 0.840 тус тус үр дүн гарч таамаглал батлагдаагүй.

Таамаглал-4. Технологийн хэрэглээ байгууллагын суралцах үйл явц нөлөөлнө гэсэн таамаглалын хувьд дундаж утга 0.132, Стандарт хэлбэлзэл 0.103, Т статистик утга 1.245, П үнэ цэнэ 0.214 тус тус үр дүн гарч таамаглал батлагдаагүй.

Гурав. Дүгнэлт

Байгууллагын хөгжлийг хувь хүний буюу алба хаагчдын хөгжлөөр үнэлнэ гэж дүгнэж байна. Иймд хил хамгаалах байгууллага, хилийн цэргийн ангиуд хувь хүний ажиллаж, амьдрах орчныг бүрдүүлэхэд анхаарч байгаагийн адилаар зэрэгцээ байдлаар хувь хүний хөгжлийг дэмжсэн энгийн сургалтаас татгалзаж, байгууллагын асуудлыг шийдвэрлэх, инновац хийх, суралцах арга руу шилжсэн сургалтыг явуулах, спорт, урлагийн олон талт арга хэмжээг зохион байгуулах хамт олны идэвх өрсөлдөөнийг өрнүүлэх хэрэгцээтэй гэж дүгнэж байна.

Дөрөв. Санал

Суралцагч байгууллага болох үйл явц нь ажилчид болон хамт олны хамтын оюун ухаан, суралцах чадвар, бүтээлч байдал, мэдлэг дамжуулах чадвараа тасралтгүй мэргэжлийн түвшинд хөгжүүлэхэд уриалж байдаг.

Иймд нийгмийн хөгжил байгууллагаас, байгууллагын хөгжил хувь хүнээс, хувь хүний хөгжил идэвх зүтгэлээс гэх ойлголтын хүрээнд байгууллагын хэмжээнд эрдэмтэн судлаачид багш нартай хамтран ажиллаж хүний хөгжлийг дэмжиж ажиллах боломжоор хангах зэрэг саналыг энэхүү илтгэлдээ судлаач миний бие тусгаж байна.

ЭХ СУРВАЛЖИЙН ЖАГСААЛТ

-В.Өлзийбаяр. *Суралцагч байгууллага*. (2013). УБ: В.Өлзийбаяр.

-Н.Отгонбаяр. “Менежментийн үүсэл хөгжил”. (2015). УБ.

-Гуннар Андерссон, Лейф Фисен, *Өөрийгөө болоод хамтран зүтгэгч нөхдөө хөгжүүлэх нь*. (2016). УБ.

-М.Дашицэрмаа. *Удирдахуйн ухаан*. УБ.2016.

-Монгол Улсын Хилийн тухай хууль. УБ. 2016.

-Монгол хэлний их тайлбар толь. УБ. 2016.

-Д.Ганбаатар, Я.Шуурав, Д.Сэржамц нар. *Менежмент*. УБ.2017.

-<https://thelearningcoach.com/learning/10-definitions-learning/>. (2025, 10 06). Retrieved from thelearningcoach.co.

-Bejan David Analoui, C. H. (2012). Emerald Article: Leadership and knowledge management in UK ICT. *Journal of Management Development*, 5-8.

THE THEORITICAL ANALYSIS OF ISSUES FOR ENCHANCING ADVANCED TECHNOLOGIES IN THE BORDER CHECKPOINT

TEMUJIN Amgalan

Doctoral student at University of Internal Affairs, Mongolia.

ABSTRACT

The integration of advanced technologies into border inspection services has significantly enhanced security and operational efficiency. Various innovations are being utilized to improve the effectiveness of border control, including biometric systems, automated border control gates, smart surveillance, and artificial intelligence.

Keywords: Advanced Technologies, Border Inspection Services, Biometric Systems, Artificial Intelligence

One. INTRODUCTION

The technologies in the border checkpoint processes are more important than ever, as they play a crucial role in enhancing security, improving efficiency, and facilitating smoother travel experiences. With the increasing volume of international travelers and goods, advanced technologies such as biometric identification systems, automated border control gates, and AI-driven surveillance solutions are essential for accurately monitoring and managing border crossings. These innovations not only help to prevent illegal activities but also streamline operations, reduce wait times for travelers, and ensure compliance with international regulations.

Two. THE MAIN CONCEPTS TECHNOLOGIES

Biometric systems as facial recognition is technology allows for quick identification of individuals at border crossings, reducing identity fraud and increasing throughput.

Biometric Systems utilize unique physical characteristics of individuals—such as fingerprints, iris patterns, and facial features—to verify identity. Among these, facial recognition is one of the most widely adopted technologies at border crossings.

Facial recognition systems capture an individual's image as they approach a border checkpoint. The system then compares this image against a database of known identities, which may include passport photos and other official identification images. This process occurs in seconds, allowing for rapid identification of travelers.

Reduction of Identity Fraud by using biometric data that is difficult to replicate or forge, facial recognition significantly decreases the chances of identity fraud. Traditional methods of identification, such as checking passports or IDs, can be susceptible to forgery. If a traveler presents a fraudulent document, the facial recognition system can flag discrepancies between the individual's appearance and the photo on the identification.

The automation provided by facial recognition technology allows for more travelers to be processed in a shorter amount of time. This efficiency helps to reduce long queues at border crossings, enhancing the overall travel experience. Automated systems can operate alongside human agents, allowing them to focus on more complex cases while routine checks are handled swiftly by technology.

Enhanced Security by accurately identifying individuals and detecting potential threats before they enter a country, facial recognition adds an essential layer of security. Operational

Efficiency speed and accuracy of biometric systems streamline border control operations, enabling agencies to manage higher volumes of travelers without compromising security.

User Convenience is more important. Many travelers appreciate the faster processing times associated with biometric systems, which can lead to a more pleasant travel experience. The biometric systems like facial recognition technology are vital tools in modern border inspection services. They not only facilitate quick and accurate identification but also play a crucial role in reducing identity fraud and increasing throughput at border crossings. As technology continues to evolve, these systems will likely become even more sophisticated, further enhancing security and efficiency in border management.

Fingerprint and iris scanning methods provide additional layers of identity verification, ensuring that travelers are accurately identified. Fingerprint and iris scanning methods are essential components of modern border control systems, providing additional layers of identity verification that enhance security and ensure accurate identification of travelers. Here's a more detailed explanation of how these technologies work and their significance:

Fingerprint Scanning: At border checkpoints, travelers are often required to place their fingers on a fingerprint scanner, which captures a high-quality digital image of their fingerprints. The captured fingerprints are then compared against a database that includes fingerprints from known travelers, criminal databases, and immigration watchlists. This process helps verify the traveler's identity and check for any potential security risks. Fingerprint scanning helps prevent unauthorized entry by quickly identifying individuals who may be on watchlists or have criminal records. This capability is crucial for maintaining national security.

The unique nature of fingerprints makes it extremely difficult to forge or replicate them, significantly reducing the risk of identity fraud at border crossings. If a traveler attempts to use a stolen passport, their fingerprint will not match the one on file. Automated fingerprint scanners expedite the identification process, allowing border agents to process travelers more quickly and efficiently, thereby reducing wait times. Iris scanning involves capturing an image of the unique patterns in an individual's iris using specialized cameras. This biometric data is then digitized for analysis. Similar to fingerprint scanning, the iris data is compared against a secure database containing records of authorized individuals. This comparison verifies the identity of the traveler. Iris patterns are highly unique to each individual and remain stable over time, making iris scanning one of the most reliable biometric methods available.

When used alongside fingerprint scanning, iris recognition provides an additional layer of verification. This multimodal approach enhances security by ensuring that travelers are accurately identified through multiple biometric traits. Iris scanning can be performed without physical contact, which is particularly beneficial in maintaining hygiene and reducing the spread of germs at busy border crossings.

The fingerprint and iris scanning methods significantly bolster border security by providing reliable and efficient means of verifying traveler identities. These technologies not only enhance operational efficiency by speeding up processing times but also play a critical role in preventing identity fraud and unauthorized entry. As border control agencies continue to adopt these advanced biometric systems, they contribute to safer and more secure international travel.

Automated border control (ABC) Gates, ABC gates enable travelers to self-check-in using their biometric data and travel documents. The system reduces long queues and enhances processing efficiency at airports and other entry points.

Automated Border Control (ABC) gates, commonly referred to as e-Gates, are innovative systems designed to streamline the border crossing process for travelers. Functionality of Automated Border Control (ABC) gates, travelers approach the ABC gate and present their biometric passport or travel document, which contains a chip embedded with their biometric data.

The system captures the traveler's biometric information—typically through facial recognition, fingerprint scanning, or iris scanning—at the point of entry. The biometric data extracted from the traveler is compared against the information stored in the chip of their passport. The verification process ensures that the individual is the rightful holder of the document. If the biometric match is successful, the gate unlocks, allowing the traveler to proceed. If there's a discrepancy, the system alerts border control personnel for further investigation. ABC gates are often integrated with broader border security systems, allowing for real-time monitoring and data sharing with law enforcement agencies. ABC gates significantly reduce wait times at border crossings. Travelers can quickly verify their identity without needing to interact with border agents for routine checks.

The automation of identity verification allows border control agencies to handle a higher volume of travelers efficiently. This capability is particularly beneficial during peak travel times, such as holidays or major events. The use of biometric verification enhances security by ensuring that only authorized individuals can cross borders. This technology helps mitigate risks associated with identity fraud and unauthorized entry. Travelers benefit from a smoother and faster experience at border checkpoints. The self-service nature of ABC gates allows for greater autonomy and reduces stress associated with long waits.

Automated Border Control gates represent a significant advancement in border management technology. By facilitating self-check-in through biometric data, these systems enhance security while improving processing efficiency and traveler convenience. As more countries adopt ABC gates, they are likely to become a standard feature at international borders, reflecting the growing emphasis on automation and security in global travel.

Smart surveillance systems as drones and satellite technology tools are employed for monitoring remote border areas, helping to detect illegal crossings and other illicit activities. Autonomous Surveillance Towers (ASTs) are also being deployed, which operate off-grid using renewable energy. Smart surveillance systems, including drones and satellite technology, are increasingly employed to monitor remote border areas effectively. These advanced tools play a crucial role in detecting illegal crossings and other illicit activities. Drones are equipped with high-resolution cameras and sensors that provide real-time video feeds and data collection over vast and difficult-to-access areas.

Enhanced Monitoring drones can cover large areas more efficiently than ground patrols, allowing border agencies to monitor remote regions that may be difficult for personnel to access. Cost-Effectiveness utilizing drones reduces the need for extensive manpower and resources typically required for border surveillance. Drones can be dispatched instantly to investigate alerts or unusual activities, providing real-time situational awareness. Satellites provide comprehensive coverage of border regions, capturing images and data that can be analyzed for signs of illegal activity.

They can monitor changes in terrain and human activity over time, helping to identify patterns that may indicate smuggling or unauthorized crossings. Satellite imagery allows for the monitoring of vast expanses of land, including remote areas where traditional surveillance methods may fall short. Satellites can gather historical data, enabling border agencies to analyze

trends and improve strategic planning. Autonomous Surveillance Towers (ASTs) are stationary units equipped with advanced sensors and cameras that operate autonomously to monitor specific areas continuously.

These towers are designed to function off-grid using renewable energy sources, such as solar panels, making them sustainable and cost-effective. ASTs provide round-the-clock surveillance without the need for constant human oversight, significantly enhancing border security.

Environmental Sustainability by utilizing renewable energy, ASTs reduce the carbon footprint associated with traditional surveillance methods. ASTs can be integrated with drones and satellite systems to create a comprehensive surveillance network that enhances overall effectiveness. Smart surveillance systems, including drones, satellite technology, and Autonomous Surveillance Towers, are vital tools in modern border security operations. These technologies enhance the ability to detect illegal crossings and other illicit activities while providing efficient monitoring of remote areas.

Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning algorithms analyze large datasets to identify suspicious behavior patterns and flag high-risk travelers in real-time. The capability enhances the ability to detect potential security threats before they escalate. Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML) algorithms are revolutionizing border security by enhancing the detection of suspicious behavior patterns and identifying high-risk travelers in real-time. Role of AI and Machine Learning in Border Security as AI systems are capable of analyzing vast datasets generated from various sources, including travel histories, biometric data, and surveillance footage. For instance, machine learning algorithms can identify inconsistencies in travel records, flagged profiles, or unusual ticketing patterns that may suggest illicit activities or risks associated with specific travelers.

The capability of AI to process information rapidly allows border control agencies to monitor travelers in real-time. As soon as a passport is scanned, AI systems can assess the individual's biometric and biographic data against historical trends and known threats. AI-driven predictive analytics platforms can forecast where illegal activities might occur based on historical data and current trends. By analyzing previous incidents, these systems can help authorities allocate resources more effectively to high-risk areas. AI enhances the ability to detect anomalies and suspicious behaviors that may go unnoticed by human agents. By automating threat detection processes, agencies can respond more swiftly and accurately to potential risks. The automation of routine checks reduces the need for extensive manpower at borders, allowing agencies to optimize their resources while maintaining high-security standards.

AI systems can work in conjunction with other surveillance technologies such as drones and cameras, creating a comprehensive security network that enhances overall situational awareness at borders. The integration of Artificial Intelligence and Machine Learning into border security operations significantly enhances the ability to identify suspicious behavior patterns and flag high-risk travelers in real-time. These technologies not only improve threat detection but also enable proactive measures that prevent potential security threats from escalating. As border security challenges continue to evolve, the reliance on AI-driven solutions will likely increase, making them essential tools for maintaining national safety and security.

Advanced Cargo Screening as non-intrusive inspection technologies, such as X-ray and gamma-ray scanners, allow for efficient cargo inspections without disrupting trade flows. These systems produce high-quality images that facilitate faster inspections at ports of entry. Advanced cargo screening is essential for ensuring the security of air cargo, particularly given

the increasing volume of shipments and the complexity of cargo types. Various innovative technologies are employed to enhance the effectiveness and efficiency of screening processes. Millimeter-Wave Scanners and Terahertz Imaging: These non-intrusive methods produce high-resolution images that reveal the shape and density of objects within cargo containers. This capability allows security personnel to identify potential threats without physically opening the cargo, thus streamlining the screening process while maintaining security.

Multi-View CT (MVCT) is a cutting-edge scanner that combines X-ray multi-view and computed tomography (CT) technologies. It offers nearly double the penetration capability of conventional scanners, enabling operators to receive images quickly and reject pallets if threats are detected. The systems monitor air cargo for abnormal levels of radiation, which could indicate the presence of radioactive materials or nuclear devices. Utilizing sensitive detectors, they identify and quantify radiation emissions, contributing to overall air cargo security. X-ray and CT scanning systems are designed for larger cargo, such as shipping containers and vehicles. They provide multiple views (dual view or top/bottom) to enhance penetration and detection capabilities. The systems reveal details inside containers by analyzing how X-rays disperse, allowing for lower doses to be used while still providing effective imaging.

Innovations in Screening Technology as HI-SCAN 145180-2is: Developed by Smiths Detection, this system features high-energy dual-view X-ray capabilities that enhance penetration and image quality while reducing dark alarms—instances where further inspection is needed due to unclear images. The automation and speed of advanced screening technologies allow for quicker processing times at airports, which is critical in managing high volumes of air cargo. Cost-Effectiveness: Advanced systems reduce the need for extensive manual inspections, lowering operational costs while maintaining high security standards. The evolution of advanced cargo screening technologies plays a pivotal role in enhancing air cargo security. With innovations such as multi-view CT scanners, radiation detection systems, and high-energy X-ray imaging, border control agencies can effectively manage the complexities of modern air freight while ensuring safety and compliance with international regulations. As these technologies continue to develop, they will further improve the efficiency and reliability of cargo screening processes worldwide.

Radio Frequency Identification (RFID) technology is used to track goods and passengers in real-time, improving efficiency and reducing human error during inspections. Radio Frequency Identification (RFID) technology is increasingly utilized in border control and inspection processes to track goods and passengers in real-time. This innovation enhances operational efficiency and reduces human error during inspections. RFID tags are small devices attached to items or travel documents, containing a unique identifier that can be read by RFID readers. These tags can be passive (powered by the reader) or active (with their own power source). RFID readers emit radio waves to communicate with the tags, capturing the information stored within them when they come within range. The data collected by the readers is processed and analyzed using software systems that track movements and manage inventory.

As goods or passengers approach border checkpoints equipped with RFID readers, their tags are scanned automatically. The technology enables continuous monitoring of cargo from point of origin to destination, ensuring that all movements are logged in real-time. RFID systems significantly speed up the inspection process by reducing the time spent on manual data entry and verification. This efficiency is crucial in managing high volumes of travelers and cargo at busy border crossings. By automating data capture, RFID technology decreases the likelihood of

human error associated with manual entry, such as misidentifying travelers or incorrectly logging cargo details. This reliability enhances overall security, as accurate data is essential for effective risk assessment and threat detection.

RFID technology aids in preventing smuggling and unauthorized access by providing accurate tracking of goods and individuals. Any discrepancies between expected and actual movements can be flagged for further investigation. RFID systems can be integrated with other technologies, such as biometric systems and automated border control gates, creating a comprehensive security framework that enhances overall border management.

U.S. Customs and Border Protection (CBP) employs RFID technology at key border crossings to facilitate land border travel. Special lanes equipped with RFID readers allow for quick identification of vehicles as they approach inspection booths, streamlining the process for frequent travelers. Various EU countries have implemented RFID systems within their border control frameworks to enhance tracking capabilities and improve the efficiency of inspections across member states.

Radio Frequency Identification (RFID) technology plays a vital role in modern border inspection processes by enabling real-time tracking of goods and passengers. Its ability to improve efficiency, reduce human error, and enhance security measures makes it an invaluable tool for border control agencies worldwide. As global trade and travel continue to grow, the adoption of RFID technology will likely expand, further optimizing border management practices.

Emerging Innovations as recent developments include the testing of robotic systems for surveillance along borders. These "robot dogs" are designed to operate in challenging terrains, providing additional support to border agents in monitoring activities. Furthermore, advancements in mobile surveillance capabilities help mitigate blind spots created by traditional fixed sensors, enhancing overall situational awareness. The incorporation of these advanced technologies into border inspection services not only bolsters security but also streamlines processes, making international travel and trade more efficient.

Emerging innovations in border surveillance technology are significantly enhancing the capabilities of border control agencies. Recent developments include the testing of robotic systems, particularly "robot dogs," designed to operate in challenging terrains and provide additional support to border agents in monitoring activities. The U.S. Department of Homeland Security (DHS) is currently testing robotic patrol dogs developed by Ghost Robotics. These robots are designed for surveillance purposes, capable of traversing difficult terrains that may be inaccessible to human agents or traditional vehicles.

These robotic systems can be deployed for various tasks, including monitoring remote areas, detecting unauthorized crossings, and providing real-time situational awareness to border agents. Advancements in Mobile Surveillance Capabilities, Traditional fixed sensors often create blind spots in border surveillance. Emerging mobile surveillance technologies help address this issue by allowing for dynamic monitoring of areas that may not be effectively covered by stationary systems. Mobile units can be deployed rapidly to respond to specific incidents or monitor areas identified as high-risk based on intelligence data.

The incorporation of robotic systems with existing surveillance technologies, such as drones and static sensors, creates a more robust security framework. This integration enhances overall situational awareness and allows for quicker responses to potential threats. The deployment of robotic systems and advanced mobile surveillance technologies enhances the ability of border agents to monitor vast and challenging terrains effectively. This capability is

crucial in detecting illegal crossings and other illicit activities. By automating surveillance tasks and providing real-time data analysis, these technologies streamline operational processes at borders. This efficiency not only improves security but also facilitates smoother international travel and trade.

The integration of emerging innovations such as robotic systems and advanced mobile surveillance technologies into border inspection services is transforming the landscape of border security. These advancements not only bolster the effectiveness of monitoring efforts but also enhance overall operational efficiency, making it easier for agencies to manage the complexities of modern border control. As technology continues to evolve, the role of robotics in enhancing security measures will likely expand, further improving the safety and efficiency of international borders.

DISCUSSION

Biometric systems, particularly facial recognition technology, are crucial for enhancing border security by enabling quick identification of travelers, thereby reducing identity fraud and increasing throughput at border crossings. As these technologies continue to evolve, they will further streamline the processing of individuals, improving overall efficiency and safety in border management.

Fingerprint and iris scanning methods are crucial components of modern border control systems, providing reliable and efficient means of verifying traveler identities. By enhancing security and operational efficiency, these biometric technologies significantly reduce the risk of identity fraud and unauthorized entry, contributing to safer international travel.

Automated Border Control (ABC) gates, commonly known as e-Gates, enable travelers to self-check-in using their biometric data and travel documents, significantly reducing wait times at border crossings. By streamlining the identity verification process, these systems enhance security and improve processing efficiency, allowing border control agencies to manage higher volumes of travelers effectively.

Smart surveillance systems, including drones, satellite technology, and Autonomous Surveillance Towers (ASTs), are essential for effectively monitoring remote border areas and detecting illegal activities. By enhancing real-time situational awareness and providing continuous coverage, these advanced tools significantly bolster border security while improving operational efficiency.

Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML) algorithms are transforming border security by enabling real-time analysis of large datasets to identify suspicious behavior patterns and flag high-risk travelers. These technologies not only enhance threat detection capabilities but also facilitate proactive measures that prevent potential security threats from escalating, making them essential tools for maintaining national safety and security.

Advanced cargo screening technologies, such as non-intrusive X-ray and gamma-ray scanners, are essential for ensuring the security of air cargo while facilitating efficient inspections that do not disrupt trade flows. By employing innovative systems like multi-view CT scanners and radiation detection technologies, border control agencies can effectively manage the complexities of modern air freight, enhancing safety and compliance with international regulations.

Advanced cargo screening technologies, such as non-intrusive X-ray and gamma-ray scanners, are essential for ensuring the security of air cargo while facilitating efficient inspections that do not disrupt trade flows. By employing innovative systems like multi-view CT scanners

and radiation detection technologies, border control agencies can effectively manage the complexities of modern air freight, enhancing safety and compliance with international regulations.

Emerging innovations in border surveillance, such as robotic systems and advanced mobile technologies, are significantly enhancing the capabilities of border control agencies to monitor and detect illegal activities effectively. By integrating these advanced tools into border inspection services, security measures are bolstered while operational efficiency is improved, facilitating smoother international travel and trade.

CONCLUSION

Biometric systems, including facial recognition, fingerprint, and iris scanning technologies, are essential for enhancing border security by enabling quick and accurate identification of travelers while reducing identity fraud. Additionally, innovations such as Automated Border Control gates, smart surveillance systems, and advanced cargo screening technologies significantly improve operational efficiency and situational awareness, facilitating smoother international travel and trade.

The integration of biometrics helps in monitoring high-risk individuals and detecting potential threats, thereby bolstering national security. Authorities can track entries and exits with greater accuracy, ensuring that individuals with criminal backgrounds or prior violations are identified. The adoption of biometric technologies at borders not only enhances security but also improves the overall traveler experience. By implementing robust biometric systems, countries can effectively manage migration while upholding the rights and dignity of individuals crossing borders. This balance between security imperatives and humanitarian principles is essential for modern border management.

REFERENCE

1. Bennett, C. J., & Raab, C. D. (2020). Border Control and Use of Biometrics: Reasons Why the Right to Privacy Cannot Be Absolute. *International Journal of Information Management*, 50, 45-56.
2. González, A., & López, M. (2016). Legal challenges of biometric immigration control systems. *Mexican Law Review*, 8(2), 123-145.
3. Frontex. (2007). *BIOPASS Study on Automated Biometric Border Crossing Systems: A Comparative Analysis of Biometric Modalities in Border Control*. Frontex Publications, 1-85.
4. Bennett, C. J., & Raab, C. D. (2014). Border control biometrics and surveillance: Issues and implications for security practices. *Surveillance & Society*, 12(1), 25-40.
5. Zhao, Q., & Zhang, Y. (2016). Biometric Recognition in Automated Border Control: A Survey of Current Technologies and Future Directions. *Journal of Network and Computer Applications*, 78, 123-135.
6. Meyer, S., & Müller, J. (2023). Border control technologies: introduction to biometric systems and their implications for migration management. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(8), 1234-1250.
7. Hansen, R., & Lutz, H. (2024). European Biometric Border System: Securitization and Implications for Mobility in West Africa. *Journal of Refugee Studies*, 37(2), 345-367.
8. Murray, L., & Smith, R. (2020). Biometric Technologies, Data and the Sensory Work of Border Control: An Analysis of Human-Machine Interactions at Borders. *Critical Sociology*, 46(3), 485-500

“ХУУЛЬ САХИУЛАХ САЛБАРЫН УДИРДАХ АЛБАН ТУШААЛТНЫ МАНЛАЙЛАЛ, ЁС ЗҮЙ”

"LEADERSHIP AND ETHICS OF SENIOR OFFICERS IN THE LAW ENFORCEMENT SECTOR"

Б.Баярсайхан

Дотоод хэргийн их сургуулийн, Цагдаагийн сургуулийн Эрүүгийн процессын эрх зүйн
тэнхимийн ахлах багш, цагдаагийн хошууч

BAYARSAIKHAN Byambadorj

University of Internal Affairs, School of Police Criminal Procedure law department of the teacher
police colonel

Хураангуй. Хууль сахиулах байгууллага нь нийгмийн тогтвортой байдал, аюулгүй байдлыг хангахад гол үүрэг гүйцэтгэдэг. Эдгээр байгууллагын удирдах албан тушаалтны сэтгэлгээ, ёс зүйн тулгуур нь зөвхөн тэдний хувийн зан чанар, үйлдэлд нөлөөлөөд зогсохгүй, нийгмийн сэтгэл зүй, байгууллагын нэр хүнд, үйл ажиллагааны үр дүнд шууд нөлөө үзүүлдэг. Хууль сахиулах салбарын удирдах албан тушаалтны сэтгэлгээ нь тэдний шийдвэр гаргах, удирдлага, манлайлал, багийн ажиллагаа, нийгэмтэй харилцах харилцааны үндэс болдог бол ёс зүйн тулгуур нь тэдний үйлдлийн зөв, бурууг тодорхойлдог хэм хэмжээний цогц юм. Энэхүү илтгэл өгүүлэлд хууль сахиулах байгууллагын удирдах албан тушаалтны сэтгэлгээ ба ёс зүйн тулгуурын онцлог, тэдгээрийн харилцан уялдаа, нийгэмд үзүүлэх нөлөө, мөн тулгамдаж буй асуудлын талаар саналаа дэвшүүлэв.

Summary: Law enforcement organizations play a crucial role in ensuring social stability and public safety. The mindset and ethical foundation of senior officers within these institutions not only influence their personal character and conduct but also have a direct impact on public perception, organizational reputation, and operational effectiveness. The mindset of law enforcement leaders forms the basis of their decision-making, leadership, teamwork, and social interaction, while their ethical foundation constitutes the system of moral norms that determine the rightness or wrongness of their actions. This paper examines the distinctive features of the mindset and ethical foundations of law enforcement leaders, explores their interrelationship and influence on society, and proposes perspectives on the challenges currently faced in this area.

Түлхүүр үг: Удирдах албан тушаалтан, сэтгэлгээ, ёс зүй, шийдвэр гаргах, манлайлал.

Keywords: Senior officer, mindset, ethics, decision-making, command.

НЭГ. УДИРТГАЛ. Монгол Улсын тусгаар тогтнол, үндэсний аюулгүй байдал, иргэдийн амар тайван, эрх чөлөөт амьдралыг хангах хариуцлагыг төр хүлээдэг бөгөөд энэ үүргийг хэрэгжүүлэхэд хууль сахиулах байгууллагууд онцгой байр суурь эзэлдэг. Эдгээр байгууллагын дотоод бүтэц, мэргэжлийн чадавх, ёс зүйн үнэт зүйлс, сэтгэлгээний

төлөвшил нь зөвхөн тухайн байгууллагын үр ашиг, нэр хүндэд төдийгүй, төрийн байгууллагад итгэх олон нийтийн итгэлцэлд шууд хамаардаг. Ийм нөхцөлд хууль сахиулах байгууллагын удирдах түвшний албан тушаалтнууд буюу бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагч, манлайлагч офицеруудын сэтгэлгээний хэв маяг, ёс зүйн баримжаа, үнэт зүйлсийн тогтолцоог судлах нь үндэсний аюулгүй байдал болон нийгмийн хөгжлийн чухал асуудлын нэг юм.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд бол зөвхөн тушаал өгөгч хүмүүс бус, харин байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэгч, хамт олны уур амьсгалыг тодорхойлогч, доод албан тушаалтнуудад үлгэр жишээ үзүүлэгч, шийдвэр гаргах, хариуцлага хүлээх үүргийг биелүүлэгч гол субъект юм. Иймээс удирдах албан тушаалтны шийдвэр гаргах арга барил, асуудалд хандах логик, ёс суртахууны үнэлэмж, үнэт зүйлсийн уялдаа нь тэдний мэргэжлийн ур чадвар, боловсрол, хүмүүжил, сэтгэл зүйн төлөвшилөөс хамаарна. Эдгээр хүчин зүйлсийн нэгдэл нь “сэтгэлгээний онцлог” хэмээх ойлголтыг бүрдүүлж, тухайн хүний удирдах арга барил, бусдад хандах хандлага, өөрийн болон бусдын үйлдлийг үнэлэх хэм хэмжээнд илэрдэг.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 1 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн” гэж заасан нь төрийн бүх байгууллагын үйл ажиллагаанд хамаарах эрх зүйн үндсэн чиглэлийг тодорхойлдог. Иймээс хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагаа эдгээр зарчмыг удирдлага болгон баримтлах ёстой бөгөөд энэ нь тус байгууллагын удирдах албан тушаалтнуудын манлайллын хэв маяг, шийдвэр гаргах арга барил, ёс зүйн үнэт зүйл, хүний эрхийг дээдлэх хандлагад бодитойгоор илэрч байх учиртай.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд нь Монгол Улсын Үндсэн хуулиар тунхагласан ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, хууль дээдлэх зарчмыг өөрийн үйл ажиллагааны гол үнэт зүйл, ёс зүйн баримтлал болгон хэрэгжүүлэх үүрэгтэй. Тэдний ёс зүйтэй үйл ажиллагаа нь хуульд захирагдах, ил тод, хариуцлагатай, хүний эрхийг дээдэлсэн удирдлагын арга барилд тулгуурлах ёстой бөгөөд энэ нь байгууллагын соёл, ажилтнуудын хандлага, нийгмийн итгэлцэлд бодитой нөлөө үзүүлдэг. Иймээс удирдах түвшний албан тушаалтнууд ёс зүйг зөвхөн хуулийн хүрээнд хэрэгжүүлэх бус, харин байгууллагын үнэт зүйл, манлайллын хэв маяг, хүний эрхийг хамгаалах бодлогын салшгүй хэсэг болгон төлөвшүүлэх нь зүйтэй.

Хууль сахиулах байгууллагын бүтэц зохион байгуулалт нь удирдах болон гүйцэтгэх албан тушаалд тулгуурласан тулгуурласан, өндөр сахилга бат, дэг журамд суурилсан онцгой зохион байгуулалттай байдаг. Энэ бүтэц дотор удирдах албан тушаалтнууд нь зөвхөн тушаал өгөгч биш, харин байгууллагын бодлого тодорхойлогч, албан хэрэг хөтлөлт, хүний нөөцийн сонголт, гүйцэтгэгч албан тушаалтнуудын хандлага, үнэт зүйлд нөлөөлөх чухал зангилаа үүргийг гүйцэтгэдэг. Иймээс удирдах албан тушаалтны сэтгэлгээ нь байгууллагын соёл, үйл ажиллагааны уур амьсгал, шийдвэр гаргалтын чанарт шууд нөлөөлөх нийгмийн тогтолцооны бичил загвар хэмээн үзэх үндэстэй.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдах албан тушаалтны үнэт зүйл, асуудалд хандах хандлага, сэтгэл зүйн төлөвшил, ёс суртахууны үнэлэмж нь байгууллагын дотоод харилцаа, хамт олны итгэлцэл, төрийн нэр хүндийг тодорхойлох чухал хүчин зүйл болдог. Монголын нөхцөлд эдгээр удирдах ажилтнуудын сэтгэлгээ нь нийгмийн шилжилт, улс төрийн тогтворгүй байдал, боловсролын түвшин, түүхэн уламжлал, үнэт зүйлсийн өөрчлөлт зэрэг олон хүчин зүйлийн нөлөөгөөр бүрэлдэн төлөвшдөг.

Социализмын үеийн “дарга төвтэй”, тушаалд захирагдах хандлага өнөөг хүртэл сэтгэлгээнд тодорхой хэмжээгээр хадгалагдаж байгаа нь зарим тохиолдолд шүүмжлэлд тэвчээргүй, хүний эрх, ил тод байдлыг дээдлэх сэтгэлгээний төлөвшилд саад болж байна. Үүний зэрэгцээ даяаршлын нөлөө, мэдээллийн нээлттэй урсгал нь шинэ үеийн удирдах ажилтнуудыг орчин үеийн манлайллын соёл, ёс зүйн хандлагыг хүлээн авахад түлхэж байгаа ч, байгууллагын уламжлалт соёл, дотоод бүтэцтэй зөрчилдөх байдал давхар ажиглагдаж байна.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдах албан тушаалтны сэтгэлгээний төлөвшлийг илтгэх гол үзүүлэлт бол ёс зүй юм. Ёс зүй нь зөв-бурууг ялгах чадвар, нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэм хэмжээг баримтлах ухамсар бөгөөд энэ нь хувь хүний итгэл үнэмшил, боловсрол, сэтгэл зүйн төлөвшил, амьдралын туршлагаас хамаарна. Удирдах түвшинд ажиллаж буй албан хаагч нь хүний эрх, эрх чөлөө, нийгмийн аюулгүй байдал зэрэг үндсэн үнэт зүйлстэй шууд харьцдаг тул ёс зүйн аливаа зөрчил нь зөвхөн хувь хүний төдийгүй байгууллагын нэр хүнд, төрийн итгэлцэлд ноцтой сөрөг нөлөө үзүүлдэг.

Иймд хууль сахиулах байгууллагын удирдах албан тушаалтнууд ёс зүйн манлайллыг ажил, амьдралынхаа салшгүй хэсэг болгон төлөвшүүлж, хууль дээдлэх, шударга ёс, хүний эрхийг хамгаалах зарчмыг байгууллагын бодлого, шийдвэр гаргалтад бодитоор хэрэгжүүлж байх нь зүйтэй.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хуулийн 15 дугаар зүйлд “Төрийн албан хаагч нь хууль дээдлэх, шударга ёс, ил тод байдал, хариуцлага, иргэдэд үйлчлэх зарчмыг баримтална” гэж зааснаар төрийн албанд ажиллах ёс зүйн суурь хэм хэмжээг тодорхойлжээ. Үүнээс гадна, төрийн албан хаагч нь “төрийн албаны ёс зүйн дүрмийг сахин биелүүлэх” үүрэгтэй гэж хуульчилсан байдаг. Гэвч эдгээр зарчим, хэм хэмжээг бодит амьдралд хэрэгжүүлэхийн тулд зөвхөн дүрэм журам хангалтгүй бөгөөд тэдгээр нь байгууллагын соёл, удирдлагын сэтгэлгээ, хувь хүний үнэт зүйлд шингэсэн дотоод ёс суртахууны тогтолцоо-гоор дамжин хэрэгжих шаардлагатай.

Хэрэв удирдах албан тушаалтны хувийн үнэт зүйл, итгэл үнэмшил нь дээрх хуулийн зарчимтай зөрчилдөж байвал тухайн зөрчил сахилгын зөрчил, эрх мэдлийн зүй бус хэрэглээ, хүчирхийллийн шинжтэй шийдвэр, эсвэл хууль бус үйлдэл хэлбэрээр илрэх өндөр эрсдэлтэй. Ийм нөхцөлд хууль сахиулах байгууллагын удирдах түвшинд ажиллаж буй албан хаагчдын ёс зүйн боловсрол, сэтгэлгээний төлөвшил, үнэт зүйлсийн тогтвортой байдлыг бэхжүүлэх нь байгууллагын хариуцлага, хууль дээдлэх зарчмын бодит хэрэгжилтийг хангах үндэс болдог.

ХОЁР. ҮНДСЭН ХЭСЭГ

А. Ёс зүй. Ёс зүй хэмээх ойлголт эртний грекийн “ethos” буюу “хэвшиж заншсан оршин суух орон байр, байршил, байдал” гэсэн утгатай үгнээс гаралтай, хүний сайн сайхан амьдрал, эрх, хариуцлагын тогтолцоо, зөв буруу үйлдэл ба эс үйлдэхүй, сайн ба муу ёс зүйн шийдвэрийн талаар хариулт өгөх зорилготой үүсчээ. Ёс зүйн тухай онолын ойлголтууд философи, шашин, соёл, зан заншлаас үүдэлтэй хөгжсөөр ирсэн бөгөөд философичид ёс зүйг мета ёс зүй, норматив ёс зүй, хэрэглээний ёс зүй гэсэн гурван үндсэн салбарт хуваан үздэг (Төрийн алба хаагчийн ёс зүйн гарын авлага, 2019 он).

Монгол хэлэнд “ёс” гэдэг нь хүний дагаж баримтлах хэв, хууль журам, зарчим, харин “зүй” нь аливаа юмны тогтоол жам ёс, сургаал онол гэсэн утгыг илэрхийлдэг (Я.Цэвэл). Иймээс ёс зүйг утгын хувьд “аливаа хүний баримтлах журам, зарчмын сургаал онол” гэж ойлгож болно.

Хууль зүйн тайлбар тольд ёс зүйг “ethos” гэсэн үгнээс гаралтай ёс суртахууныг судалдаг шинжлэх ухаан, ёс суртахууныг “moralis” гэсэн үгнээс гаралтай хүмүүсийн хувцаслах, мэндлэхээс эхлээд журам сахих хүртэл зан төрх, хэв заншлын тогтсон хэм хэмжээ гэж тайлбарлажээ (Ж.Амарсанаа нар, 2003). Эртний Грекийн гүн ухаантан Аристотель нь “Никомахын ёс зүй”, “Евдемийн ёс зүй”, “Дээд суртахуун” зэрэг цуврал бүтээлүүдийг туурвисан ёс зүйн салбарын үндэслэгч хэмээн тооцогддог бөгөөд тэрээр ёс зүйг “Хүн юу хийх, юунаас татгалзах ёстойг судалдаг шинжлэх ухаан” хэмээн тодорхойлсон (М.Золзаяа, 2014 он).

“Хэрэв хүмүүс сахиусан тэнгэрүүд байсан бол ямар ч төр, засгийн газар хэрэггүй байх байлаа” гэж АНУ-ын Үндсэн хуулийн эцэг гэгддэг James Madison 1788 онд бичиж байжээ. Төрийн албаны ёс зүй нь мэргэжлийн ёс зүйн нэгэн төрөл бөгөөд төрийн болон нутгийн удирдлагын бүтцэд ажиллагсдын зан төлөв, ёс суртахууны зарчмыг судалж, тайлбарладаг шинжлэх ухаан (Р.Вандангомбо, 2007). Засаглалын үзэл баримтлал, нэр томьёоны тайлбар тольд төрийн албан хаагчийн ёс зүй нь албан хаагчид үйл ажиллагааныхаа бүхий л хүрээнд баримтлах ёс суртахууны зарчмууд, эрхэмлэх зүйлс буюу төрийн албан хаагч төрийн албан тушаал эрхэлж, төрийн албаны бүрэн эрх хэрэгжүүлэхтэй холбоотой зарчим, хэм хэмжээ, шаардлага хэмээн тодорхойлжээ (Ц.Даваадулам, 2010 он). Эдгээр ёс суртахууны зарчимд үнэнч шударга байх, шударга байдал, хичээл зүтгэл, итгэлцэл, хүндэтгэл, зарчимч тууштай байх гэх мэт үзэл баримтлалууд багтдаг. Түүнчлэн төрийн албаны ёс зүйд сонирхлын зөрчил, албан тушаалаа зүй бусаар ашиглахаас урьдчилан сэргийлэх явдал хамаарна. Түүнчлэн төрийн албан хаагчийн ёс зүй бол иргэн төрийн албан тушаал эрхэлж, бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон зарчим, хэм хэмжээ, шаардлага (Д.Баатарсайхан, 2018 он) бөгөөд төрийн албан хаагчдын ёс зүй нь тэдний ажил үүрэгт ихээхэн нөлөөтэйн зэрэгцээ иргэдээс засгийн газарт итгэл хүлээлгэх эсэхтэй холбогддог. Иймээс төрийн албаны ёс зүй үүсэн бий болох хэрэгцээ шаардлага нь төрийн алба, төрийн албан хаагчийн нэр хүндийг сахин хамгаалах, төрийн албан хаагчийн ёс суртахууныг дээшлүүлэх, төрийн албаны онцлогийг тусгасан төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны өвөрмөц хэм хэмжээг тодорхойлон боловсруулах, мөрдүүлэхэд оршино (Д.Тунгалаг, 2015 он).

Монгол Улсын хууль сахиулах байгууллагууд нь үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, нийгмийн дэг журмыг сахиулах, иргэдийн амь нас, эрх, эрх чөлөөг хамгаалах төрийн онцгой үүргийг гүйцэтгэдэг. Эдгээр байгууллагын үр нөлөөтэй, шударга, мэргэжлийн ажиллагаа нь зөвхөн хууль дүрмийн хүрээнд бус, ёс зүйн өндөр хэм хэмжээнд тулгуурлаж байж бодитой хэрэгжих боломжтой. Тэр дундаа удирдах түвшинд ажиллаж буй ажилтнуудын ёс зүй нь байгууллагын дотоод соёл, хүний нөөцийн харилцаа, иргэдтэй хийх харилцан үйлчлэлд голлох үүрэгтэй байдаг.

Ёс зүй гэдэг нь зөвхөн зан суртахууны тухай ойлголт бус, харин хувь хүний шийдвэр гаргахдаа баримтлах үнэт зүйл, зарчим, хариуцлага, шударга ёсны ухамсрын илрэл юм. Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь зөвхөн мэргэжлийн ур чадвартай байхаас гадна ёс суртахууны хувьд төлөвшсөн, шийдвэр гаргахдаа олон талт үнэлэмжийг харгалзан үздэг байдал зайлшгүй шаардлагатай. Учир нь тэдний шийдвэр зөвхөн нэг ажилтанд бус, бүхэл бүтэн нэгж, байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлдөг.

Монголын нөхцөлд зарим удирдах албан тушаалтны хууль дүрмийг биелүүлэхийг ёс зүйтэй байдал гэж хэт нэг талыг барин ойлгох нь бий. Гэтэл үнэн хэрэгтээ ёс зүй гэдэг нь зөвхөн заавар дагах биш, тухайн заавар хүний эрх, шударга ёс, нийтийн ашиг сонирхолтой хэр нийцэж байна вэ гэдгийг шүүн тунгаах чадвар юм. Иймд удирдах албан тушаалтан хууль дээдлэхээс гадна ёс зүй дээдлэх зарчимтай байх ёстой.

Хууль сахиулах байгууллагын ёс зүйн хандлага нь байгууллагын сахилга хариуцлага, авлигын эсрэг бодлого, хүний эрхийн хамгаалалт зэрэг олон талт асуудалд нөлөөлдөг. Тиймээс төрийн албаны хүний нөөцийн бодлого нь ёс зүйн сургалт, манлайллын боловсролыг системтэй, үе шаттай хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Ингэснээр зөвхөн хуульд захирагддаг бус, ёс зүйд үндэслэсэн удирдлагын соёл бүрэлдэх нөхцөл бүрдэх юм.

Б. Хууль сахиулах байгууллагын удирдах ажилтны ёс зүйн онцлог

Хууль сахиулах байгууллагууд нь тусгаар тогтнол, үндэсний аюулгүй байдал, нийгмийн хэв журам, иргэдийн эрх, эрх чөлөө, хууль дээдлэх зарчмыг хангах үндсэн үүрэг бүхий төрийн тусгай чиг үүргийн байгууллагууд юм. Эдгээр байгууллагын үйл ажиллагааны амжилт нь зөвхөн хууль эрх зүйн зохицуулалт, техник технологийн чадавх, байгууллагын бүтэц зохион байгуулалтаас хамаарахгүй бөгөөд хамгийн гол нь удирдах ажилтнуудын ёс зүйн төлөвшил, манлайллын чанар, сэтгэлгээний хандлага, үнэт зүйлсийн тогтолцоонд тулгуурладаг.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдах түвшний албан тушаалтнууд нь зөвхөн тушаал гаргагч бус, харин байгууллагын бодлого тодорхойлогч, стратегийн шийдвэр гаргагч, хүний нөөцийн сонголт, байгууллагын соёл, доод шатны албан хаагчдын хандлагад нөлөөлөх ёс зүйн манлайлагчид юм. Иймд удирдах ажилтны ёс зүйн төлөвшил нь байгууллагын дотоод уур амьсгал, сахилга хариуцлага, нийгмийн итгэлцэлд шууд нөлөө үзүүлдэг гол хүчин зүйл болдог.

Сүүлийн 30 жилийн хугацаанд Монгол Улсад нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн тогтолцоо эрс өөрчлөгдөж, ардчилсан үнэт зүйлс, хүний эрх, хариуцлагын соёл суурилсан шинэ орчин бүрдсэн. Гэвч хуучин социалист удирдлагын арга барил, тушаал төвтэй сэтгэлгээ, дээд шатанд хэт захирагдах уламжлал нь зарим байгууллагад оршин тогтносоор байгаа нь ёс зүйн манлайллын төлөвшилд сөргөөр нөлөөлж байна. Энэ нь удирдах ажилтнуудыг шүүмжлэл хүлээж авах чадвар багатай, ил тод байдлаас зайлсхийдэг, хүний эрхийн талаарх ойлголт хязгаарлагдмал байх нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

Хууль сахиулах байгууллагын удирдах ажилтны ёс зүйг тодорхойлогч нэг гол үзүүлэлт бол **хариуцлага ба шударга байдал** юм. Тэдний гаргасан шийдвэр нь хүний эрх, эрх чөлөө, нийгмийн аюулгүй байдалд шууд нөлөөлдөг учраас ёс зүйн аливаа зөрчил нь зөвхөн хувь хүний бус, харин байгууллагын нэр хүнд, төрийн итгэлцэлд сөргөөр нөлөөлдөг. Иймд удирдах түвшний ажилтнууд хууль дээдлэх, ил тод, хариуцлагатай, иргэдэд үйлчлэх төрийн зарчмыг үйл ажиллагаандаа бодитоор хэрэгжүүлэх ёстой.

Монгол Улсын **Төрийн албаны тухай хуулийн** 15 дугаар зүйлд “Төрийн албан хаагч нь хууль дээдлэх, шударга ёс, ил тод байдал, хариуцлага, иргэдэд үйлчлэх зарчмыг баримтална” гэж заасан бөгөөд энэ нь хууль сахиулах байгууллагын удирдах ажилтны ёс зүйн хэм хэмжээг тодорхойлж буй эрх зүйн үндэс юм. Гэвч эдгээр зарчим нь зөвхөн дүрэм журмын түвшинд бус, харин хувь хүний итгэл үнэмшил, үнэт зүйлд шингэсэн **дотоод ёс суртахууны системээр** дамжин хэрэгжих ёстой. Хэрэв удирдах ажилтны хувийн үнэт зүйл нь төрийн ёс зүйн зарчимтай зөрчилдөж байвал тэр нь сахилгын зөрчил, хууль бус үйлдэл, эрх мэдлийн зүй бус хэрэглээ хэлбэрээр илрэх өндөр эрсдэлтэй.

Ёс зүйн манлайлал нь зөвхөн дүрэм сахих бус, харин байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэх, доод шатны ажилтнуудад үлгэр жишээ үзүүлэх, шударга хандлагыг төлөвшүүлэх үйл явц юм. Тиймээс хууль сахиулах байгууллагын удирдах ажилтнууд ёс зүйн боловсрол, сэтгэл хөдлөлийн удирдлага, хүний эрхийн мэдлэг, хамт олонтой харилцах соёлыг тасралтгүй хөгжүүлж байх шаардлагатай.

Орчин үеийн манлайллын онолууд ёс зүйн манлайллыг “өөрийгөө хянах чадвар, бусдыг ойлгох сэтгэл, шударга байдал, хариуцлага” дээр тулгуурладаг гэж тодорхойлдог. Монголын нөхцөлд энэ үзэл баримтлал нь удирдах ажилтнуудын хувьд маш чухал бөгөөд тэд зөвхөн тушаал өгөх бус, байгууллагын үнэт зүйл, төрийн нэр хүнд, иргэдийн итгэлийг хамгаалагч байх ёстой.

Иймд хууль сахиулах байгууллагын удирдах ажилтны ёс зүй нь тухайн хүний боловсрол, сэтгэл зүйн төлөвшил, үнэт зүйл, байгууллагын соёл, хууль эрх зүйн орчин, нийгмийн хүлээлтийн нэгдлээс бүрддэг цогц ойлголт юм. Энэ ёс зүй нь төрийн нэр хүнд, нийгмийн итгэлцэл, иргэдийн аюулгүй байдлын баталгаанд шууд нөлөөлөх тул ёс зүйн боловсрол, манлайллын төлөвшлийг хүний нөөцийн бодлого, сургалтын тогтолцооны салшгүй хэсэг болгон хөгжүүлэх нь нэн чухал асуудал юм.

ДҮГНЭЛТ

Судалгааны үр дүнд дараах дүгнэлтэд хүрэв. Үүнд:

1. Монгол Улсын хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь зөвхөн захиргааны удирдлагын үүрэг гүйцэтгэгч бус, харин байгууллагын ёс зүйн үнэт зүйлсийг төлөвшүүлэгч, соёлыг бүтээгч, манлайллын жишиг тогтоогч байх шаардлагатай бөгөөд тэдний ёс суртахуун, сэтгэлгээний төлөв байдал нь байгууллагын дотоод уур амьсгал болон олон нийттэй харилцах харилцаанд шууд нөлөө үзүүлдэг.

2. Ёс зүйн өндөр хэм хэмжээ нь хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын мэргэжлийн үйл ажиллагааны суурь бөгөөд албан үүргээ гүйцэтгэхдээ зөвхөн хуулийн заалт, дүрэм журмыг мөрдөхөөс гадна хүний эрхийг дээдлэх, шударга байдал, хариуцлагыг эрхэмлэх ёс зүйн ухамсарт хандлагыг төлөвшүүлэх нь амин чухал үзүүлэлт юм.

3. Удирдлагын сэтгэлгээ нь уламжлалт захиргааны тушаалд тулгуурласан нэг чигийн командлалаас ангид, орчин үеийн нийгмийн эрэлт, иргэдийн хүлээлтэд нийцсэн, шүүмжлэл хүлээн зөвшөөрөх, асуудлыг олон өнцгөөс тунгаан харах, хүний эрх, нийгмийн шударга ёсыг ойлгох чадварт суурилсан уян хатан сэтгэлгээтэй байж, байгууллагын үр нөлөө, олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлдэг.

4. Хууль сахиулах байгууллагын удирдлага нь зөвхөн чиглэл өгөх, шийдвэр гаргах бус, хамт олны сэтгэл зүйн уур амьсгалыг удирдах, хандлагыг эерэгээр өөрчлөх, хүндрэлийг зохицуулах, харилцааны зөрчлийг зөөлрүүлэх зэрэг сэтгэл хөдлөлийн оюун ухаанд суурилсан удирдлагын ур чадварыг эзэмшсэн байх шаардлагатай бөгөөд XXI зуунд энэхүү чадвар нь манлайллын зайлшгүй бүрэлдэхүүн болж байна.

5. Хууль сахиулах байгууллагын удирдах түвшний ажилтнуудын ёс зүйн төлөвшил, сэтгэлгээний хөгжлийг дэмжихийн тулд системтэй, шаталсан, урт хугацааны сургалт, үнэлгээ, бодит кейс дээр суурилсан шүүмжлэлт сэтгэлгээг хөгжүүлэх арга зүйг багтаасан ёс зүйн дэмжих тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлагатай бөгөөд энэ нь зөвхөн хуульд захирагдахаас гадна ёс зүйн үнэт зүйлсийг манлайлах чадвартай төрийн удирдлагын шинэ соёлыг төлөвшүүлэх үндэс болно.

САНАЛ:

1. Хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын ёс суртахууны төлөвшил, сэтгэлгээний хандлагыг дэмжих хамгийн үр дүнтэй арга замын нэг нь системтэй, шаталсан бүтэцтэй, онол, практикийн уялдаатай ёс зүйн сургалтын хөтөлбөрийг нэвтрүүлж, тогтвортой хэрэгжүүлэх явдал бөгөөд энэхүү сургалт нь хууль, дүрэм, бодит нөхцөл байдал хооронд зөрчилдөөн үүсэх үед ёс зүйн шүүлтүүрийг оновчтой ашиглах, олон нийтийн эрх ашгийг дээдлэх, хүний эрх, шударга ёсны зарчимд тулгуурласан шийдвэр гаргах чадамжийг хөгжүүлэхэд чиглэгдэх шаардлагатай.

2. Манлайллын үнэлгээнд ёс зүйн шалгуур, хандлага, хүний эрхтэй харьцах харилцааны чанар, доод шатны алба хаагчдын итгэлцэл, хамт олны уур амьсгалд үзүүлж буй нөлөө зэрэг үнэт зүйлсэд суурилсан үзүүлэлтүүдийг багтаасан цогц үнэлгээний тогтолцоо шаардлагатай бөгөөд өнөөгийн амжилт, гүйцэтгэлд суурилсан хандлага нь удирдлагын ёс суртахууны бодит чадамжийг бүрэн илэрхийлж чадахгүй байна.

3. Удирдлагын шийдвэр гаргалтад сэтгэл хөдлөлийн нөлөө хэрхэн тусаж байгааг судалж, сэтгэл хөдлөлийн зохистой удирдлагыг хөгжүүлэх нь чухал бөгөөд удирдах албан тушаалтан нь зөвхөн тушаал өгөгч биш, сэтгэл зүйн хувьд баг хамт олноо ойлгож, дэмжих, стрессийн нөхцөлд зөрчлийг зөөлөн зохицуулах чадвартай байх хэрэгтэй тул сэтгэл

хөдлөлийн боловсрол, стрессийн удирдлага, харилцааны ур чадварт суурилсан сургалтыг системтэй зохион байгуулах нь үр өгөөжтэй юм.

4. Ёс зүйн хандлага, шийдвэр гаргалтын суурь үнэт зүйлсийг үнэлж, мэргэжлийн түвшинд зөвлөмж боловсруулах чиг үүрэг бүхий хараат бус, бие даасан бүтэцтэй болох шаардлага өндөр байна одоогийн дотоод хяналт шалгалт, аюулгүй байдлын нэгжүүд нь голчлон сахилгын зөрчилд төвлөрдөг бол шинэчлэгдсэн бүтцүүд нь ёс зүйн эрсдэл, соёл, манлайлалд системийн үнэлгээ хийж, бодлого боловсруулахад чиглэсэн зөвлөмж гаргах чадвартай байх ёстой.

5. Хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын ёс зүйн манлайллыг олон нийтийн оролцоонд тулгуурласан үнэлгээний шинэ механизмын хүрээнд үнэлэх нь ил тод байдал, иргэдийн итгэлийг бэхжүүлэх чухал алхам бөгөөд энэхүү үнэлгээ нь иргэдтэй харилцах харилцааны чанар, мэдээллийн ил тод байдал, хариуцлагын түвшин зэрэг үзүүлэлтүүдэд суурилан, санал асуулга, хараат бус шинжээчдийн дүгнэлт болон иргэний үнэлгээг хослуулсан хэлбэрээр хэрэгжих шаардлагатай юм.

Ашигласан материал

- Д.Баатарсайхан. (2018 он). “Төрийн захиргааны албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ” илтгэл, Төрийн албаны удирдах ажилтны улсын зөвлөгөөн. Улаанбаатар хот.
- Д.Тунгалаг. (2015 он). “Ёс зүйн зангилаа асуудлууд”. Улаанбаатар хот.
- Ж.Амарсанаа нар. (2003). “Хууль зүйн тайлбар толь”. Улаанбаатар.
- М.Золзаяа. (2014 он). “Ёс зүй”. Улаанбаатар хот.
- Р.Вандангомбо. (2007). “Төрийн албаны ёс зүй”. Улаанбаатар хот.
- Төрийн алба хаагчийн ёс зүйн гарын авлага. (2019он). Ulaanbaatar.
- Ц.Даваадулам. (2010 он). “Засаглалын үзэл баримтлал, нэр томъёоны тайлбар толь бичиг”. Улаанбаатар хот.
- Я.Цэвэл. (n.d.). “Монгол хэлний товч тайлбар толь”.

ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГАД ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТ НЭВТРҮҮЛЭХ ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ БА ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ

ISSUES AND SOLUTIONS FOR IMPLEMENTING DIGITAL TRANSITION IN LAW ENFORCEMENT MANAGEMENT

Б.Үнэнзоригт

*ДХИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн Эрүүгийн процессын эрх зүйн тэнхимийн багш,
цагдаагийн хошууч*

Unenzorigt.B

Lecturer at the Department of Criminal Procedure Law, Police School, DHIS, Police Major

/zorigtunen@gmail.com/

Хураангуй: Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын онол, ойлголтын суурийг тодорхойлох, Монгол Улсад дижитал шилжилт хэрэгжүүлэх бодлого, хууль эрх зүйн орчныг шинжлэх, Тулгамдаж буй бодит бэрхшээл, институцийн хязгаарлалтыг тодорхойлох, ДХИС-ийн судалгаанд тулгуурлан дижитал удирдлагын шийдвэрлэх арга зам, загварыг санал болгох.

Энэхүү илтгэлийн зорилго нь эдгээр тулгамдсан асуудлыг онол, арга зүйн үүднээс судлан шинжилж, Монголын хууль сахиулах байгууллагын онцлогт нийцсэн **шийдвэрлэх арга замыг** тодорхойлох юм.

Түлхүүр үгс: Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын онол, хууль эрх зүйн орчин.

Abstract: To identify the theoretical and conceptual foundations of digital governance in law enforcement agencies, analyze the policy and legal environment for implementing digital transition in Mongolia, identify the actual challenges and institutional constraints, and propose solutions and models for digital governance based on the research of the DHIS.

The purpose of this paper is to analyze these pressing issues from a theoretical and methodological perspective and identify solutions that are specific to Mongolian law enforcement agencies.

Keywords: Theory and legal framework of digital management of law enforcement agencies.

Үндсэн хэсэг

XXI зууны дэлхий нийтийн хөгжил мэдээллийн технологи, хиймэл оюун ухаанд тулгуурлаж буй нь төрийн байгууллагын бүтэц, удирдлагын арга барилд гүнзгий өөрчлөлт авчирч байна. Дэлхийн олон улс орон төрийн үйл ажиллагаанд дижитал удирдлагын загвар (Digital Governance Model)-ыг нэвтрүүлж, төрийн шийдвэр гаргалтыг өгөгдөлд суурилсан, ил тод, иргэнд чиглэсэн хэлбэрт шилжүүлж байна¹.

Эстони, Дани, Сингапур зэрэг улс “e-Governance”, “Smart Government”, “Digital Nation” зэрэг стратеги хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлснээр төрийн удирдлагыг цахим хэлбэрт шилжүүлж, “төр-иргэн-бизнес”-ийн харилцааг бүрэн цахим орчинд шийдвэрлэх түвшинд хүрээд байна². Эдгээр улсуудын туршлагаас харахад дижитал шилжилт нь зөвхөн технологийн шинэчлэл бус, харин удирдлагын сэтгэлгээ, байгууллагын соёл, хүний нөөцийн чадавхи, хариуцлагын тогтолцооны шинэчлэл юм³.

¹ UNDP. (2022). *Digital Transformation for Good Governance*. New York: UNDP Publishing.

² OECD. (2021). *Digital Government Index 2021*. Paris: OECD Publishing.

³ Heeks, R. (2018). *Information Systems for Public Sector Management*. Manchester: University of Manchester.

Монгол Улс ч мөн адил “Цахим Монгол Улс” (2023), “E-Mongolia” (2020), “Хүний нөөцийн дижитал менежмент” (2024) зэрэг бодлогын баримт бичгээр төрийн үйл ажиллагааг цахимжуулах, ил тод, хариуцлагатай, үр ашигтай болгох зорилт тавьсан байна¹. “Цахим Монгол Улс” хөтөлбөрийн хүрээнд төрийн 1100 гаруй үйлчилгээг цахим хэлбэрт шилжүүлж, иргэд болон байгууллагын харилцааг дижитал орчинд төвлөрүүлсэн нь төрийн мэдээллийн урсгал, шийдвэр гаргалтад чанарын шинэ түвшин авчирсан гэж үздэг².

Хууль сахиулах байгууллагуудын хувьд дижитал шилжилт нь технологийн шинэчлэлээс гадна удирдлагын арга зүй, байгууллагын соёл, хүний нөөцийн чадавхи, шийдвэр гаргах аргачлал зэрэгт цогц нөлөө үзүүлж байна. Энэ нь эрүүгийн хэрэг бүртгэл, хил хамгаалалт, онцгой байдлын хариу арга хэмжээ, ял гүйцэтгэх ажиллагаа зэрэг нарийн бүтэцтэй салбаруудыг хамарсан, мэдээлэлд суурилсан хариуцлагын шинэ хэлбэрийг бий болгож байна.

Гэвч Монгол Улсад хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын шилжилт нь бодит хэрэгжилтийн түвшинд дараах хүндрэлүүдтэй тулгарч байна. Үүнд:

1. Хууль эрх зүйн уялдаа дутмаг – Цахим нотлох баримт, мэдээлэл солилцооны эрх зүйн үндэс тодорхойгүй;
2. Мэдээллийн системийн уялдаа сул – Байгууллагууд хооронд өгөгдөл солилцох нэгдсэн дэд бүтэц бүрдээгүй;
3. Хүний нөөцийн дижитал ур чадвар хангалтгүй – Дижитал сургалт, манлайллын чадавх сул;
4. Кибер аюулгүй байдлын эрсдэл өндөр – Хууль сахиулах байгууллагуудын систем олон улсын ISO/IEC 27001 стандартад бүрэн нийцээгүй³;
5. Байгууллагын соёлын эсэргүүцэл оршиж байна – Зарим удирдах ажилтнууд цахим шилжилтийг нэмэлт ачаалал гэж үздэг⁴.

Эдгээр сорилтууд нь хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын үр нөлөө, ил тод байдал, хариуцлагад сөргөөр нөлөөлж байна. Тиймээс энэхүү судалгааны зорилго нь хууль сахиулах байгууллагын удирдлагад дижитал шилжилт нэвтрүүлэхийн тулгамдсан асуудлыг онол, арга зүйн үүднээс шинжилж, Монголын нөхцөлд нийцсэн бодит шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох явдал юм.

ЗОРИЛТ I. ХУУЛЬ САХИУЛАХ БАЙГУУЛЛАГЫН ДИЖИТАЛ УДИРДЛАГЫН ОНОЛ, ОЙЛГОЛТЫН СУУРИЙГ ТОДОРХОЙЛОХ

1.1. Дижитал удирдлагын шинжлэх ухааны ойлголт

Дижитал удирдлага (Digital Governance) гэдэг нь байгууллагын бодлого, үйл ажиллагааг мэдээллийн технологи, өгөгдөл, хиймэл оюун ухаанд тулгуурлан удирдах, шийдвэр гаргах үйл явцыг оновчтой болгох, ил тод байдлыг хангах удирдлагын шинэ парадигм юм⁵.

OECD (2021)-ийн тодорхойлолтоор “дижитал удирдлага нь төрийн болон байгууллагын шийдвэр гаргалтыг өгөгдөл, технологи, инновацид тулгуурлуулж, хэрэглэгч төвтэй засаглалын орчин бүрдүүлэх үйл явц” гэж тодорхойлсон байдаг⁶. Энэ нь зөвхөн

¹ Монгол Улсын Засгийн газар. (2023). “Цахим Монгол Улс” хөтөлбөр.

² Цахим хөгжлийн яам. (2024). “E-Mongolia платформын хөгжлийн тайлан”.

³ ДХИС. (2024). “Хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын дижитал шилжилтийн судалгаа”.

⁴ ISO/IEC 27001:2022. *Information Security Management Systems*.

⁵ Bannister, F., & Connolly, R. (2014). *ICT, public values and transformative government: A framework and programme for research*. *Government Information Quarterly*, 31(1), 119–128.

⁶ OECD. (2021). *Digital Government Index 2021: Shaping the Digital Transformation of the Public Sector*. Paris: OECD Publishing.

технологийн хэрэглээ бус, байгууллагын соёл, хариуцлагын тогтолцоо, хүний нөөцийн чадавхи, стратегийн удирдлагын шинэ хэлбэрийг хамарсан цогц ойлголт юм¹.

Их Британийн эрдэмтэн Heeks, Richard (Ричард Хийкс) нь дижитал төрийн удирдлага, цахим засаглал, мэдээллийн системийн чиглэлээр дэлхийд хүлээн зөвшөөрөгдсөн судлаач бөгөөд e-Government (цахим засаглал), Digital Governance / Digital Transformation, ICT for Development (Мэдээлэл, харилцаа холбоо хөгжлийн төлөө), Artificial Intelligence and Public Administration, Data-driven Decision-Making in Public Sector чиглэлээр судалгааны ажилаа явуулдаг.

Ричард Хийксийн судалгааны гол санаа нь: “Дижитал төр гэдэг нь зөвхөн технологийн шинэчлэл биш; харин удирдлагын хандлага, шийдвэр гаргах арга зүй, байгууллагын соёл, хариуцлагын тогтолцооны шинэчлэл юм.” гэж үздэг. Тэрээр хөгжиж буй орнуудын төрийн байгууллагын цахим засаглалын бодлого боловсруулах, технологийн төслийг хэрэгжүүлэх, өгөгдөлд суурилсан шийдвэр гаргах систем бий болгох чиглэлд олон улсын зөвлөхөөр ажилладаг. Мөн

- Монгол Улсын “E-Mongolia”, “Цахим Монгол Улс” зэрэг хөтөлбөрүүдийн агуулга нь яг Heeks-ийн тодорхойлсон “digital governance transition” үзэл санаатай нийцдэг.
- Түүний онолын загвар (e-Government → Open Government → Smart Governance → Digital Nation) нь хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилтийн үе шат-ыг тайлбарлахад хамгийн тохиромжтой загвар учраас илтгэлд голлон авч үзэв.

Heeks-н дижитал удирдлагын хөгжлийг “e-Government” (цахим төр), “Open Government” (нээлттэй төр), “Smart Governance” (ухаалаг төр) гэсэн гурван үе шаттайгаар ангилсан бөгөөд эдгээрийн сууринд төрийн шийдвэр гаргалтыг өгөгдөлд суурилсан хэлбэрт шилжүүлэх зорилго оршдог гэж онцолсон байна².



1.2. Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын онцлог

Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлага нь төрийн бусад салбарын дижитал шилжилтээс илүү аюулгүй байдал, хариуцлага, нотлох баримтын үнэн зөв байдал, хүний эрхийн хамгаалалт зэрэг нарийн тусгай зохицуулалт шаарддаг, олон түвшний хяналт, нууцлал бүхий нарийн системийн үйл явц юм.

Энэхүү онцлог нь хууль сахиулах байгууллагын төрийн аюулгүй байдал, нийгмийн дэг журам, иргэдийн эрхийг хамгаалах чиг үүрэгтэй холбоотой бөгөөд дижитал шилжилтийг хэрэгжүүлэхдээ бусад салбартай харьцуулахад илүү өндөр стандарт, олон улсын шаардлага, нарийн хуулийн хяналтыг баримтлах ёстой болдог³⁴.

¹ Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). *Defining digital transformation: Results from expert interviews*. Government Information Quarterly, 36(4)

² Heeks, R. (2018). *Information Systems for Public Sector Management*. Manchester: University of Manchester.

³ OECD. (2021). *Digital Government Index 2021: Shaping the Digital Transformation of the Public Sector*. Paris: OECD Publishing.

⁴ Bannister, F. & Connolly, R. (2014). *ICT, public values and transformative government*. Government Information Quarterly, 31(1), 119–128.

Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагыг дараах тав үндсэн шинжээр тодорхойлж болно, Үүнд:

1. Аюулгүй байдлын өндөр шаардлага: Хууль сахиулах байгууллагын үйл ажиллагаанд мэдээллийн аюулгүй байдал нэн чухал байр суурь эзэлдэг. Цахим хэрэг бүртгэл, эрүүгийн нотлох баримт, мөрдөн шалгах мэдээлэл зэрэг нь төрийн нууцад хамаарах, эмзэг өгөгдөл байдаг тул дижитал удирдлага нь олон давхар хамгаалалт (multi-layer security) бүхий системийг шаарддаг¹.
2. Хариуцлагын нарийн тогтолцоо: Дижитал системийн орчинд үйлдэл бүр лог болон бүртгэгддэг тул удирдлагын хариуцлага илүү тодорхой болдог. Энэ нь хууль сахиулагчдын шударга ёсны зарчим, ил тод байдлыг хангах гол механизм болдог.
3. Нотлох баримтын найдвартай байдал: Дижитал орчинд цуглуулсан нотлох баримт нь хууль зүйн хүчинтэй байхын тулд цаг хугацаа, гарал үүсэл, бүтэн байдлын баталгаажуулалттай байх шаардлагатай. Тиймээс “Digital Forensics” буюу цахим мөрдөн шинжилгээний систем хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын салшгүй бүрэлдэхүүн болдог².
4. Хүний эрхийн хамгаалалт ба ёс зүй: Цахим хяналт, өгөгдөл цуглуулах ажиллагаа нь иргэдийн хувийн нууцад халдах эрсдэлтэй тул дижитал удирдлагын систем нь хууль ёсны үндэслэл, пропорциональ хяналт, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд мөрдөх ёстой³.
5. Нотолгоонд тулгуурласан шийдвэр гаргалт: Хууль сахиулах байгууллагын удирдлагад өгөгдлийн дүн шинжилгээнд суурилсан data-driven decision-making буюу нотолгоонд тулгуурласан удирдлага голлох чиглэл болж байна. Энэ нь хиймэл оюун ухаан (AI), machine learning, predictive analytics ашиглан гэмт хэргийн хандлагыг урьдчилан илрүүлэх, нөөцийн оновчлол хийх, хүний нөөцийн гүйцэтгэлийг үнэлэх зэрэг үйл ажиллагааг хялбаршуулдаг⁴.



Зураг 2: Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын 5 үндсэн шинж

¹ Heeks, R. (2018). *Information Systems for Public Sector Management*. Manchester: University of Manchester.

² Casey, E. (2019). *Digital Evidence and Computer Crime: Forensic Science, Computers and the Internet*. Academic Press.

³ UN Human Rights Council. (2020). *The Right to Privacy in the Digital Age*. Geneva: United Nations.

⁴ World Bank. (2022). *Digital Leadership in Public Sector Reform*. Washington DC.

Хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилт дараах дөрвөн үндсэн чиглэлд хэрэгжиж байна:

1. Цахим хэрэг бүртгэл ба мөрдөн шалгах ажиллагаа (e-Investigation): Нотлох баримтыг дижитал орчноос (видео, дата бүртгэл, цахим шуудан, гар утас, сошиал сүлжээ гэх мэт) цуглуулж, анализ хийх, цахим мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах. Эстони, Финланд, Сингапур зэрэг улсад Integrated Criminal e-Case System ашигласнаар хэрэг бүртгэл, прокурор, шүүхийн хоорондын мэдээлэл солилцоо бүрэн цахим хэлбэрт шилжсэн байдаг¹.
2. Өгөгдөлд суурилсан шийдвэр гаргалт (Data-driven Decision-making): AI болон Big Data технологийг ашиглан гэмт хэрэг, зөрчлийн хандлагыг урьдчилан таамаглах, нөөцийг оновчтой хуваарилах, гүйцэтгэлийг үнэлэх. Жишээлбэл, Их Британи “National Data Analytics Solution” (NDAS)-ийг ашиглан гэмт хэрэг дахин үйлдэх магадлал бүхий этгээдүүдийн зан төлөвийг урьдчилан таамаглаж, урьдчилан сэргийлэх стратегид ашиглаж байна².
3. e-Management System: Байгууллагын дотоод гүйцэтгэл, хүний нөөц, төсөв, гомдол, тайлагналын үйл явцыг нэгдсэн системд шилжүүлж, real-time dashboard ашиглан хяналт тавих боломжтой болгодог. Энэ систем нь удирдлагын ил тод байдлыг хангах, авлигын эрсдэлийг бууруулахад чухал ач холбогдолтой.
4. Кибер аюулгүй байдлын хамгаалалт (Cybersecurity Governance): Хууль сахиулах байгууллага нь кибер гэмт хэрэгтэй тэмцэхээс гадна өөрийн дотоод сүлжээний аюулгүй байдлыг хангах үүрэгтэй. Тиймээс мэдээллийн системдээ ISO/IEC 27001, NIST Cybersecurity Framework зэрэг олон улсын стандартыг нэвтрүүлж, кибер халдлага, өгөгдөл алдагдлын эрсдэлийг бууруулах шаардлагатай байдаг³.



Зураг 3: Хууль сахиулах байгууллагын 4 үндсэн чиглэлт дижитал шилжилт
UNDP (2022)-ийн “Digital Transformation for Good Governance” тайланд дурдсанаар, хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын гол зорилго нь: “Шинжлэх ухаанд суурилсан, ил тод, хариуцлагатай, нотолгоонд тулгуурласан удирдлагын тогтолцоог бүрдүүлэх” (UNDP, 2022, р. 43)⁴ гэсэн байна.

¹ e-Governance Academy. (2020). *Criminal Justice Digital Integration: Lessons from Estonia and Finland*. Tallinn.

² UK Home Office. (2021). *National Data Analytics Solution (NDAS) Evaluation Report*. London.

³ ISO/IEC 27001:2022. *Information Security Management Systems*.

⁴ UNDP. (2022). *Digital Transformation for Good Governance*. New York: UNDP.

- Энэхүү зорилгыг хэрэгжүүлснээр хууль сахиулах байгууллагууд дараах үр дүнд хүрнэ:
- Ил тод, хариуцлагатай удирдлага бий болох;
 - Хууль хэрэгжилтийн үр нөлөө нэмэгдэх;
 - Иргэдийн итгэл, төрийн нэр хүнд өсөх;
 - Нотлох баримт, шийдвэр гаргалтын чанар сайжрах;
 - Өгөгдөлд тулгуурласан бодлого боловсруулах нөхцөл бүрдэх.

Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын онцлог нь технологийн хэрэглээнээс цааш ёс зүй, хууль ёсны үндэс, аюулгүй байдал, хариуцлага, хүний эрхийн хамгаалалт зэрэг олон талт хүчин зүйлд тулгуурладаг. Энэ нь зөвхөн мэдээллийн системийн шинэчлэл бус, хууль сахиулагчийн сэтгэлгээ, манлайллын хэв маяг, хариуцлагын соёл, удирдлагын арга зүй-г бүхэлд нь шинэ түвшинд гаргах шаардлага юм.

1.3. Онолын үндэс ба судалгааны загвар

Дижитал удирдлагын онолыг дараах гурван үндсэн хандлагаар тайлбарлаж болно:

Онолын хандлага	Гол санаа	Хууль сахиулах байгууллагад хэрэгжих хэлбэр
Технологид суурилсан удирдлага	Технологийг шийдвэр гаргалтын үндсэн хэрэгсэл болгон ашиглах	Цахим хяналт, мэдээллийн систем, AI дүн шинжилгээ
Өгөгдөлд суурилсан удирдлага	Стратегийн шийдвэрийг тоон мэдээлэлд тулгуурлан гаргах	Гэмт хэргийн шинжилгээ, гүйцэтгэлийн үнэлгээ
Иргэн төвтэй удирдлага	Иргэдийн итгэл, оролцоонд тулгуурласан нээлттэй засаглал	Хууль сахиулах байгууллагын ил тод байдал, цахим мэдээлэл хуваалцах

Эдгээр хандлага нь хамтад нь “Integrated Digital Leadership Model” буюу нийгмийн итгэл, технологи, өгөгдөл, манлайллын хосолмол загвар-ыг бүрдүүлдэг гэж R. Heeks (2020) онцолжээ¹. Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлага нь иймээс зөвхөн технологийн төдийгүй сэтгэлгээний, соёлын, хариуцлагын шинэчлэл болох бөгөөд үүнийг системтэй хэрэгжүүлэхийн тулд дараах таван зарчмыг баримтлах шаардлагатай гэж судлаачид зөвлөж байна²: Зураг 4. Эдгээр суурь зарчмыг нэвтрүүлснээр хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын онолын үндэс ба практикийн хэрэгжилтийн уялдаа хангагдана.

¹ UNDP. (2022). *Digital Transformation for Good Governance*. New York: UNDP.
² Heeks, R. (2020). *Digital Government and the Future of Public Administration*. Manchester Centre for Development Informatics.



1.4. Монголын нөхцөлд хэрэглэх суурь ойлголт

Монгол Улсад дижитал удирдлагын талаархи судалгаа сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэж байгаа боловч хууль сахиулах байгууллагын хүрээнд системтэй тодорхойлолт ховор байна. ДХИС-ийн 2024 оны судалгаанд “хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлага” гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлжээ: “Хууль сахиулах байгууллагын удирдлагын шийдвэр гаргалт, гүйцэтгэл, хяналт-шинжилгээ, хүний нөөцийн менежмент, байгууллагын соёлыг мэдээллийн технологи, хиймэл оюун ухаанд тулгуурлан шинэчилсэн удирдлагын тогтолцоо.”¹

Энэхүү тодорхойлолт нь олон улсын “smart governance” үзэл баримтлалтай нийцэх бөгөөд Монголын нөхцөлд төвлөрсөн бүтэцтэй хууль сахиулах байгууллагын шийдвэр гаргалтыг илүү үр ашигтай, ил тод, өгөгдөлд тулгуурласан хэлбэрт шилжүүлэх боломжийг нээж өгч байна. Эцэст дүгнэж үзэхэд: Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын онолын суурь нь технологи, өгөгдөл, хүний нөөц, удирдлагын сэтгэлгээ гэсэн дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсэгт тулгуурладаг. Эдгээрийг уялдуулан хэрэгжүүлэх нь байгууллагын хариуцлага, ил тод байдал, иргэдийн итгэлийг бэхжүүлэх стратегийн үндэс болно. Онолын хувьд дижитал удирдлага нь удирдлагын шинэ парадигм бөгөөд хууль сахиулах байгууллагын бодит орчинд нутагшуулах нь судалгааны шинэ чиглэл, практикийн зайлшгүй шаардлага юм.

ЗОРИЛТ II. МОНГОЛ УЛСАД ДИЖИТАЛ ШИЛЖИЛТ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ БОДЛОГО, ХУУЛЬ ЭРХ ЗҮЙН ОРЧНЫГ ШИНЖЛЭХ

2.1. Дижитал шилжилтийн бодлогын үндэс

Монгол Улсад дижитал шилжилтийн үйл явц нь 2019 оноос эрчимжиж, төрийн үйлчилгээ, мэдээллийн нэгдсэн сүлжээ, цахим засаглалын үндэс суурь үе шаттайгаар бүрэлдэж эхэлсэн. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16.17-д “иргэн мэдээлэл авах эрхтэй” гэж заасан нь төрийн байгууллагын мэдээллийн ил тод байдлын эрх зүйн үндэс болж, дижитал төрийн үзэл баримтлалын суурь үзэл санааг бүрдүүлсэн².

Үүний дараа “Монгол Улсын цахим шилжилтийн бодлого”, “Цахим Монгол Улс хөтөлбөр (2023–2030)”, “E-Mongolia платформ”, “Хүний нөөцийн дижитал менежмент” зэрэг баримт бичгүүд нь төрийн байгууллагууд, түүний дотор хууль сахиулах

¹ ДХИС. (2024). *Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын судалгаа*. Дотоод хэргийн их сургууль, Улаанбаатар.

² Монгол Улсын Үндсэн хууль. (1992, шинэчилсэн найруулга 2019).

байгууллагуудын дижитал шилжилтийг хэрэгжүүлэх үндсэн стратегийн баримт бичгүүд болсон юм¹.

Эдгээр бодлогын зорилго нь:

- төрийн байгууллагын цахим засаглал, өгөгдлийн нэгдсэн экосистем бүрдүүлэх;
- төрийн үйлчилгээний хүртээмж, ил тод байдал, хариуцлагыг нэмэгдүүлэх;
- хүний оролцоог бууруулж, хүнд суртлыг арилгах;
- иргэн төвтэй, өгөгдөлд суурилсан төрийн үйлчилгээний шинэ загвар бий болгох юм².

Монгол Улсын Засгийн газрын 2023 оны 126 дугаар тогтоолоор баталсан “Цахим Монгол Улс 2023–2030” хөтөлбөрийн хүрээнд дараах дөрвөн стратегийн зорилтыг дэвшүүлжээ³:

1. Төрийн үйлчилгээг бүрэн цахимжуулах (E-Government);
2. Цахим эдийн засаг ба дижитал иргэн (E-Economy & E-Citizen);
3. Мэдээллийн аюулгүй байдал, кибер хамгаалалт (Cybersecurity);
4. Инноваци ба дижитал чадавх (Digital Skills and Innovation).

Эдгээр зорилт нь зөвхөн төрийн үйлчилгээг цахим хэлбэрт оруулах төдийгүй, төрийн удирдлагын арга зүй, шийдвэр гаргах процессийг технологийн дэвшилд нийцүүлэх үндсэн чиглэл болж байна.

2.2. Хууль эрх зүйн орчны хөгжил

Монгол Улсын хууль эрх зүйн орчныг авч үзвэл дижитал шилжилтийн суурь хуулиуд дараах таван чиглэлд багтана:

№	Хууль, баримт бичгийн нэр	Хүчин төгөлдөр он	Үндсэн зохицуулалт
1	Мэдээллийн ил тод байдлын болон мэдээлэл авах эрхийн тухай хууль	2011	Иргэн төрөөс мэдээлэл авах, цахим хэлбэрээр ашиглах эрхийг баталгаажуулсан.
2	Цахим гарын үсгийн тухай хууль	2011 (шинэчилсэн 2022)	Цахим баримтын хүчин төгөлдөр байдлыг хуульчилж, цахим хэлцэлд итгэмжлэл бий болгосон.
3	Хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль	2021	Иргэний хувийн мэдээллийг боловсруулах, хадгалах, ашиглах журам, төрийн байгууллагын үүргийг тодорхойлсон.
4	Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль	2022	Төр, хувийн хэвшлийн мэдээллийн сүлжээний хамгаалалт, хариуцлагын тогтолцоог тодорхойлсон.
5	Хиймэл оюун ухааны хөгжлийн бодлогын баримт бичиг (төслийн шатанд)	2024 (төсөл)	AI ашиглах, төрийн шийдвэр гаргалтад нэвтрүүлэх, ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох асуудлыг тусгасан.

¹ Цахим хөгжлийн яам. (2023). *Цахим Монгол Улс хөтөлбөр 2023–2030*. Улаанбаатар.

² Цахим хөгжлийн яам. (2024). *E-Mongolia платформын хөгжлийн тайлан*.

³ Монгол Улсын Засгийн газар. (2023). *126 дугаар тогтоол: “Цахим Монгол Улс” хөтөлбөрийг батлах тухай*.

Эдгээр хуулиуд нь дижитал шилжилтийн эрх зүйн үндэс болж, хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын системийг хөгжүүлэх боломжийг нээсэн хэдий ч хэрэгжилтийн уялдаа, институцийн зохицуулалт сул байгаа нь судалгааны гол асуудал болж байна¹.

Хууль сахиулах байгууллагуудын түвшинд дижитал шилжилтийн бодлого дараах байдлаар хэрэгжиж байна:

- Цагдаагийн Ерөнхий Газар (ЦЕГ): “Цагдаагийн байгууллагын мэдээллийн технологийн хөгжлийн стратеги (2024–2030)”-д мөрдөн шалгах, гомдол шийдвэрлэх, гүйцэтгэлийн хяналт, мэдээллийн нэгдсэн сүлжээг хөгжүүлэх зорилт тавьсан².
- Хил хамгаалах ерөнхий газар (ХХЕГ): “Хилийн горим хяналтын мэдээллийн систем”, “Хил нэвтрэх зөвшөөрлийн цахим бүртгэл” системийг нэвтрүүлж, хил дамнасан хөдөлгөөний мэдээллийг төвлөрүүлэн боловсруулж байна³.
- Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар (ШШГЕГ): “Ял эдлэгчийн цахим бүртгэлийн систем” ажиллуулж, ял эдлэлт, хяналт шалгалтын ажиллагааг цахим орчинд нэвтрүүлсэн⁴.
- Онцгой байдлын ерөнхий газар (ОБЕГ): “e-Rescue” системийг хөгжүүлж, гамшгийн эрсдэлийн тоон мэдээлэлд тулгуурласан хариу арга хэмжээний удирдлага нэвтрүүлж байна⁵.

Гэвч эдгээр системүүд харилцан уялдаа сул, өгөгдөл солилцох нэгдсэн платформ үүсээгүй байгаа нь бодлого хоорондын уялдаа хангагдаагүйг илтгэдэг. Энэ нь хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилтийн хамгийн том саад бэрхшээл юм.

2.3. Олон улсын шаардлага ба Монголын бодлогын нийцэл

OECD (2021) болон World Bank (2022)-ийн судалгаанд дурдсанаар, дижитал төрийн амжилт нь дараах 5 зарчмыг баримтлахад оршдог^{6 7}:

¹ Дотоод хэргийн их сургууль (ДХИС). (2024). *Хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилтийн судалгаа*.

² Цагдаагийн ерөнхий газар. (2024). *Мэдээллийн технологийн хөгжлийн стратеги 2024–2030*.

³ Хил хамгаалах ерөнхий газар. (2024). *Хилийн горим хяналтын цахим системийн хөгжлийн тайлан*.

⁴ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар. (2023). *Ял эдлэгчийн цахим бүртгэлийн системийн хэрэглээний судалгаа*.

⁵ Онцгой байдлын ерөнхий газар. (2023). *Гамшгийн эрсдэлийн удирдлагын цахим системийн хэрэгжилт*.

⁶ OECD. (2021). *Digital Government Index 2021: Shaping the Digital Transformation of the Public Sector*. Paris: OECD Publishing.

⁷ World Bank. (2022). *Digital Leadership in Public Sector Reform*. Washington DC: World Bank.

1. Нээлттэй өгөгдлийн бодлого (Open Data Policy)
2. Хүний эрх ба хувийн нууцын хамгаалалт
3. Институт хоорондын өгөгдлийн солилцоо (Interoperability)
4. Технологийн дэд бүтцийн найдвартай байдал
5. Цахим орчны итгэлцэл (Digital Trust)

Монгол Улсын “Цахим Монгол Улс” хөтөлбөр нь эдгээр зарчмуудтай ерөнхий чиглэлээр нийцэж байгаа боловч дараах сул талууд ажиглагдаж байна:

- Мэдээллийн системүүдийн API холболт, өгөгдлийн уялдаа сул;
- Хувийн мэдээллийн хамгаалалтын хэрэгжилт хангалтгүй;
- Цахим нотлох баримтын хууль зүйн хүчинтэй байдлын журам тодорхой бус;
- Хууль сахиулах байгууллагын дижитал хүний нөөцийн чадавхи харилцан адилгүй байна¹.

Эдгээр сул талыг арилгахын тулд “Өгөгдлийн засаглалын тухай хууль” болон “Цахим нотлох баримтын тухай хууль”-ийг боловсруулах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

Монгол Улсад дижитал шилжилтийн бодлого, эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх чиглэлээр ахиц гарсан ч, хууль сахиулах байгууллагын онцлогт тохирсон салбар хоорондын уялдаа, өгөгдлийн нэгдсэн экосистем, хариуцлагын тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй байна. Хууль эрх зүйн шинэчлэлийг дараах гурван чиглэлд гүнзгийрүүлэх шаардлагатай гэж үзэв:

1. Цахим нотлох баримтын эрх зүйн зохицуулалт (e-Evidence Law)
2. Өгөгдлийн засаглал ба мэдээллийн солилцооны стандарт (Data Governance Standard)
3. Кибер аюулгүй байдлын баталгаат бүтэц ба хариуцлагын тогтолцоо (Cybersecurity Accountability Framework)

Эдгээр шинэчлэлийг хэрэгжүүлснээр Монгол Улсын хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилт нь хууль ёсны, системтэй, хүний эрхэд нийцсэн удирдлагын шинэ түвшинд хүрэх боломжтой юм.

ЗОРИЛТ III. ТУЛГАМДАЖ БУЙ БОДИТ БЭРХШЭЭЛ, ИНСТИТУЦИЙН ХЯЗГААРЛАЛТЫГ ТОДОРХОЙЛОХ

Монгол Улсад дижитал шилжилтийн бодлого хэрэгжиж байгаа хэдий ч хууль сахиулах байгууллагын түвшинд энэ үйл явц техник, хүний нөөц, эрх зүйн болон байгууллагын соёлын түвшинд бодит хүндрэлтэй тулгарч байна. ДХИС-ийн 2024 оны судалгаагаар хууль сахиулах байгууллагуудын 62% нь “мэдээллийн системийн уялдаа сул”, 48% нь “технологийн шинэчлэлд санхүүгийн хүрэлцээ хангалтгүй”, 46% нь “хүний нөөцийн дижитал ур чадвар дутмаг” гэж үнэлсэн байна².

Эдгээр хүндрэл нь зөвхөн техник, программын асуудал биш, харин удирдлагын тогтолцооны гүнзгий институцийн хязгаарлалтаас үүдэлтэйг дараах байдлаар тодорхойлж болно. Үүнд:

Тулгамдаж буй гол бэрхшээлүүд нь:

1. Институт хоорондын мэдээллийн уялдаа сул. Монгол Улсын хууль сахиулах байгууллагууд (ЦЕГ, ХХЕГ, ШШГЕГ, ОБЕГ, АТГ) тус бүрийн дотоод мэдээллийн системтэй боловч эдгээр нь харилцан холбогдох API холболтгүй, өгөгдлийн формат, кодчиллын ялгаатай байдал зэрэг шалтгаанаар уялдаа сул байна. Үүний үр дүнд давхардсан мэдээлэл, өөр эх сурвалжийн зөрүүтэй тоо баримт, шийдвэр гаргалтын саатал үүсдэг.

¹ UNDP. (2022). *Digital Transformation for Good Governance*. New York: UNDP.

² ДХИС. (2024). *Хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилтийн судалгаа*. Улаанбаатар.

OECD (2021) судалгаанд “Interoperability” буюу байгууллагуудын хооронд мэдээлэл солилцох чадварыг дижитал төрийн амжилтын гол үзүүлэлт гэж тодорхойлсон байдаг¹.

2. Хүний нөөцийн дижитал ур чадвар, манлайллын дутагдал: Хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудын дийлэнх нь мэдээллийн технологийн нарийн хэрэглээ, өгөгдлийн дүн шинжилгээ, цахим системийн удирдлага зэрэгт мэргэшээгүй байна. Heeks (2020)-ийн “Digital Governance Capability Gap” онолд зааснаар, дижитал шилжилтийн амжилт нь удирдлагын манлайллын чадвар ба дасан зохицох хүний нөөцийн бодлогоос хамгийн их хамаардаг гэж онцолсон байдаг².

3. Хууль эрх зүйн уялдаа ба стандартчиллын доголдол: Монгол Улсад “Хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль” (2021) болон “Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль” (2022) хэрэгжиж байгаа ч, дижитал нотлох баримт, цахим хяналтын үйл ажиллагаанд хамаарах хууль, журам хоорондын уялдаа сул, стандарт тогтолцоо бүрдээгүй байна³. Жишээлбэл, мөрдөн шалгах байгууллагын цахим нотлох баримт хадгалах журам нь Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын мэдээллийн удирдлагын журамтай уялдахгүй байгаа нь нотолгооны баталгаажуулалт, хууль зүйн хүчинтэй байдлыг эргэлзээтэй болгодог.

4. Санхүү, дэд бүтцийн хязгаарлалт: Дижитал систем хөгжүүлэх төсөв хууль сахиулах байгууллагуудад хязгаарлагдмал, ихэнхдээ төсөл, хандивын санхүүжилтээр хэрэгждэг. Үүнээс шалтгаалан системийн тогтвортой ажиллагаа, шинэчлэлийн тасралтгүй байдал алдагдаж байна. World Bank (2022) тайланд “Sustainable digital governance requires consistent funding and maintenance commitment” буюу “тогтвортой хөрөнгө оруулалтгүй дижитал засаглал амжилтгүйд хүрдэг” гэж тэмдэглэсэн байдаг⁴.

5. Байгууллагын соёлын эсэргүүцэл: Дижитал шилжилт нь ажилтнуудаас шинэ ур чадвар, хандлагын өөрчлөлт, ил тод байдлыг хүлээдэг тул уламжлалт соёл давамгайлсан байгууллагуудад эсэргүүцэл үүсгэдэг. UNDP (2022)-ийн судалгаанд дижитал соёл төлөвшөөгүй орчинд “top-down реформ”-ын үр дүн богино настай байдгийг онцолжээ⁵.

Харин институцийн хязгаарлалтыг шинжилсэн загвар гаргахын тулд дээр дурдсан бэрхшээлүүдийг дараах институцийн хязгаарлалтад нэгтгэн дүгнэж болно:

Хязгаарлалтын түвшин	Үндсэн агуулга	Нөлөөлөл
Эрх зүйн түвшин	Хууль хоорондын зөрчил, журам хоорондын уялдаа сул	Нотлох баримтын хууль зүйн хүчин буурна
Байгууллагын түвшин	Институц хоорондын уялдаа, хариуцлагын зааг тодорхойгүй	Давхардсан мэдээлэл, шийдвэрийн саатал
Хүний нөөцийн түвшин	Ур чадвар, дижитал манлайллын дутагдал	Шинэ систем ашиглалтын үр нөлөө буурна

¹ OECD. (2021). *Digital Government Index 2021: Shaping the Digital Transformation of the Public Sector*. Paris: OECD Publishing.

² Heeks, R. (2020). *Digital Government and the Future of Public Administration*. Manchester: Centre for Development Informatics.

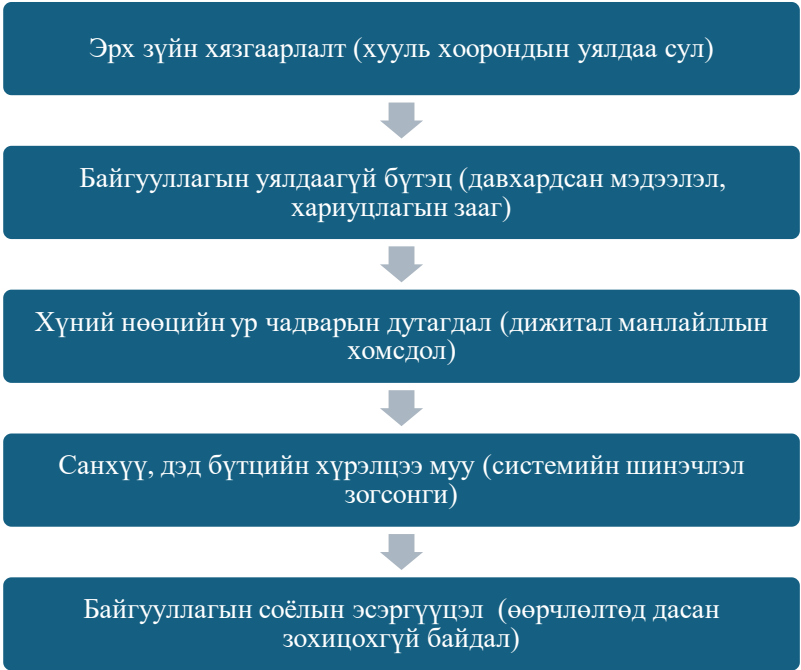
³ Монгол Улсын “Хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль” (2021); “Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль” (2022).

⁴ World Bank. (2022). *Digital Leadership in Public Sector Reform*. Washington DC.

⁵ UNDP. (2022). *Digital Transformation for Good Governance*. New York: UNDP.

Хязгаарлалтын түвшин	Үндсэн агуулга	Нөлөөлөл
Санхүү, дэд бүтцийн түвшин	Тогтвортой хөрөнгө оруулалт дутмаг	Системийн шинэчлэл зогсонги байдалд орно
Соёл, хандлагын түвшин	Өөрчлөлтөд эсэргүүцэх хандлага	Шилжилтийн хурд удааширна

Зураг 5-д Хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилтийн институцийн хязгаарлалтын загварыг үзүүлэв.



Зураг 5. Хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилтийн институцийн хязгаарлалтын шаталсан бүтэц (судлаачийн боловсруулсан загвар)

Монгол Улсад хууль сахиулах байгууллагын дижитал шилжилт нь техникийн бус институцийн шалтгаанаас болж удааширч байгаа бөгөөд гол хязгаарлалт нь:

1. Эрх зүйн зохицуулалтын уялдаа хангалтгүй;
2. Институт хоорондын мэдээлэл солилцох орчин бүрдээгүй;
3. Хүний нөөцийн дижитал чадвар, манлайллын хомсдол;
4. Санхүү, дэд бүтцийн тогтвортой бус байдал;
5. Байгууллагын соёлын эсэргүүцэл юм.

Эдгээр нь дижитал шилжилтийн “Institutional Resistance Triangle” буюу хууль, бүтэц, соёлын гурвалсан саад-д хамаарна гэж судлаачид тодорхойлдог¹. Иймээс дижитал шилжилтийн бодлогыг хэрэгжүүлэхдээ зөвхөн технологийн шийдэлд анхаарах бус, институцийн шинэчлэл, удирдлагын соёлын өөрчлөлт, хүний нөөцийн манлайлалд төвлөрөх шаардлагатай байна.

¹ Bannister, F. & Connolly, R. (2014). *ICT, Public Values and Transformative Government*. Government Information Quarterly, 31(1), 119–128.

ЗОРИЛТ IV. ДХИС-ИЙН СУДАЛГААНД ТУЛГУУРЛАН ДИЖИТАЛ УДИРДЛАГЫН ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ, ЗАГВАРЫГ САНАЛ БОЛГОХ.

Дотоод хэргийн их сургуулийн (ДХИС) 2024 онд явуулсан “Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын чадавхийн үнэлгээ” судалгаагаар байгууллагуудын дижитал шилжилтийн түвшинг дараах дөрвөн хэмжүүрээр тодорхойлжээ¹:

1. Бодлого, эрх зүйн орчин,
2. Технологийн дэд бүтэц,
3. Хүний нөөц ба манлайлал,
4. Байгууллагын соёл ба дасан зохицол.

Судалгааны үр дүнгээс харахад хууль сахиулах байгууллагууд дижитал шилжилтийн техник, технологийн дэд бүтэц талдаа ахицтай боловч институцийн уялдаа, хүний нөөцийн дижитал манлайлал, эрх зүйн нарийвчилсан зохицуулалт хангалтгүй байгаа нь гол саад болж байна (Зураг 6).

Судалгааны үр дүнгийн тойм

Үзүүлэлт	Үнэлгээний хувь (%)	Гол ажиглалт
Технологийн дэд бүтэц	72%	Ихэнх байгууллага мэдээллийн системтэй боловч нэгдсэн өгөгдлийн экосистем сул.
Хүний нөөцийн дижитал ур чадвар	49%	Дижитал сургалт, манлайллын хөтөлбөрийн оролцоо хангалтгүй.
Эрх зүйн уялдаа, бодлого	56%	Цахим нотлох баримтын хууль эрх зүйн орчин бүрдээгүй.
Байгууллагын соёл, оролцоо	43%	Өөрчлөлтөд эсэргүүцэлтэй, ил тод байдалд дасан зохицохгүй байдал ажиглагддаг.

Эх сурвалж: ДХИС-ийн “Хууль сахиулах байгууллагын дижитал чадавхийн судалгаа”, 2024.

Дижитал удирдлагын шийдвэрлэх арга зам: ДХИС-ийн судалгаанд тулгуурлан дараах тав чиглэлээр арга замыг санал болгож байна:

1. Эрх зүйн шинэчлэл ба бодлогын нийцүүлэлт

- “Цахим нотлох баримтын тухай хууль” болон “Өгөгдлийн засаглалын тухай хууль”-ийг боловсруулж батлах;
- Хууль сахиулах байгууллагын хооронд өгөгдөл солилцох хууль ёсны үндсийг тодорхойлох (Legal Interoperability);
- “Хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль”-д хууль сахиулах тусгай журмын нэмэлт оруулах.

OECD (2021)-ийн зөвлөмжид дижитал төрийн институц хоорондын уялдааг “legal interoperability” буюу эрх зүйн нийцэл хангах байдлаар бүрдүүлэх ёстой гэж заасан байдаг².

2. Технологийн дэд бүтцийг нэгдсэн экосистемд шилжүүлэх

¹ ДХИС. (2024). Хууль сахиулах байгууллагын дижитал чадавхийн судалгаа. Улаанбаатар.

² OECD. (2021). Digital Government Index 2021: Shaping the Digital Transformation of the Public Sector. Paris: OECD Publishing

- Төрийн мэдээллийн солилцооны KHUR систем-тэй уялдуулан ЦЕГ, ХХЕГ, ШШГЕГ, ОБЕГ зэрэг байгууллагын өгөгдлийн системийг холбох;
- “Law Enforcement Data Exchange Hub (LE-HUB)” нэртэй төвлөрсөн өгөгдлийн платформ байгуулах;
- Тус бүрийн системийн өгөгдлийн формат, кодчиллыг ISO/IEC 11179 (metadata standard)-д нийцүүлэх.

Зураг 7. Хууль сахиулах байгууллагын дижитал өгөгдлийн экосистемийн загвар



Зураг 6. Хууль сахиулах байгууллагын нэгдсэн өгөгдлийн экосистемийн загвар (судлаачийн боловсруулсан).

3. Хүний нөөцийн дижитал чадавх, манлайллыг хөгжүүлэх

- ДХИС-ийн дэргэд “LawTech Academy” байгуулах;
- Хууль сахиулагчдын дижитал ур чадварын сургалтыг 3 түвшинд хэрэгжүүлэх:
 - I түвшин: Суурь хэрэглээ (e-case, e-signature, security awareness)
 - II түвшин: Өгөгдөлд суурилсан удирдлага (data analytics, AI literacy)
 - III түвшин: Дижитал манлайлал (digital transformation leadership).
- Хууль сахиулах байгууллагын дотоод томилгоонд дижитал ур чадварын үнэлгээг заавал шалгуур болгох.

World Bank (2022)-ийн “Digital Leadership Framework”-м зааснаар дижитал шилжилтийн амжилтын 70% нь хүний нөөцийн манлайллын чадавхаас шалтгаалдаг гэж дурдсан байдаг ¹.

4. Байгууллагын соёл, урамшууллын системийг шинэчлэх

- Дижитал шилжилтэд идэвхтэй оролцсон алба хаагчдад “Digital Reform Award” зэрэг урамшууллын тогтолцоо бий болгох;

¹ World Bank. (2022). *Digital Leadership in Public Sector Reform*. Washington DC: World Bank

- Байгууллагын дотоод журманд “дижитал санаачилга гаргасан ажилтны санал, инновацийг үнэлэх механизм” тусгах;
- ДХИС-ийн хүрээнд “дижитал байгууллагын соёлын индекс” боловсруулж, жил бүр үнэлгээ хийх.

UNDP (2022)-ийн судалгаанд “соёлын шинэчлэлгүй дижитал шилжилт тогтвортой үр дүнд хүрэхгүй” гэж онцолсон байдаг¹.

5. Кибер аюулгүй байдлын тогтолцоог шинэ түвшинд гаргах

- Хууль сахиулах байгууллагуудыг ISO/IEC 27001:2022 стандартад нийцүүлэх;
- Кибер халдлагын хариу арга хэмжээний SOC (Security Operation Center) төвийг байгууллага хооронд нэгтгэх;
- Кибер заналхийллийн эрт сэрэмжлүүлэх систем (Threat Intelligence Platform) нэвтрүүлэх.

NIST (2023)-ийн “Cybersecurity Framework”-ийн дагуу байгууллагын мэдээллийн хамгаалал нь зөвхөн технологийн асуудал бус, удирдлагын стратегийн бүрэлдэхүүн гэдгийг онцолсон².

Интеграцийн загвар: “DIGILEAD” Framework

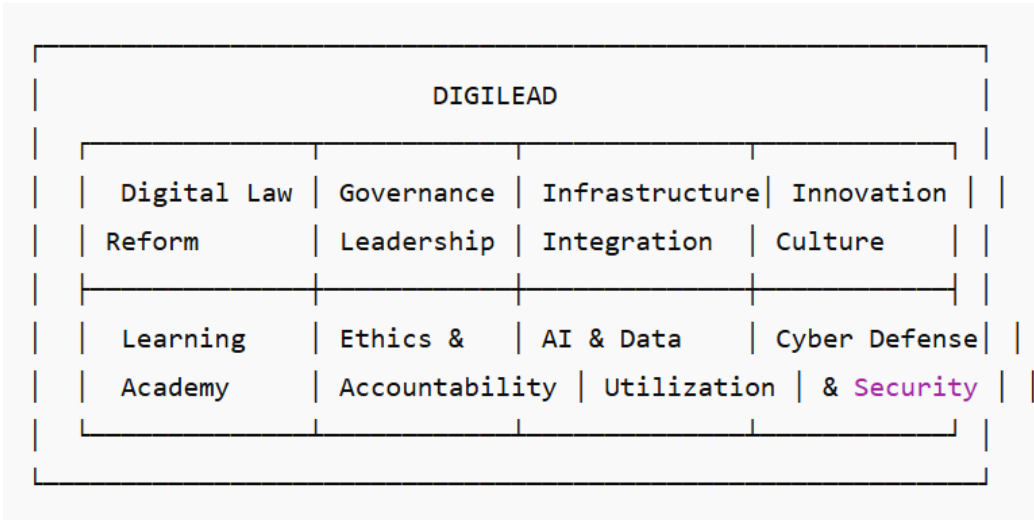
ДХИС-ийн судалгаанд тулгуурлан боловсруулсан “DIGILEAD Framework” буюу “Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын нэгдсэн загвар”-ыг дараах байдлаар санал болгож байна.

Компонент	Үндсэн зорилго	Хэрэгжүүлэх арга зам
D. Digital Law Reform	Хууль эрх зүйн орчны нийцэл	Цахим нотлох баримт, өгөгдлийн хууль батлах
I. Infrastructure Integration	Нэгдсэн өгөгдлийн экосистем	LE-HUB ба KHUR холболт
G. Governance & Leadership	Дижитал манлайлал	Хүний нөөцийн сургалт, үнэлгээ
I. Innovation Culture	Байгууллагын соёлын шинэчлэл	Урамшуулал, санаачилга
L. Learning Academy	ДХИС-ийн LawTech сургалт	3 түвшний ур чадварын хөтөлбөр
E. Ethics & Accountability	Ёс зүй, ил тод байдал	Хариуцлагын систем, аудит
A. AI & Data Utilization	Өгөгдөлд суурилсан удирдлага	AI decision support system
D. Defense & Cybersecurity	Кибер хамгааллын шинэ бүтэц	SOC төв, ISO/IEC 27001 стандарт

Хүснэгт 3. DIGILEAD Framework — Дижитал удирдлагын нэгдсэн загвар

¹ UNDP. (2022). *Digital Transformation for Good Governance*. New York: UNDP.

² NIST. (2023). *Cybersecurity Framework 2.0*. Washington DC: U.S. Department of Commerce.



Зураг 7. DIGILEAD Framework – Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын цогц загвар (судлаачийн боловсруулсан).

Хэрэгжилтийн шатлал (Implementation Roadmap)

Шат	Хугацаа	Гол арга хэмжээ	Хариуцах байгууллага
I шат	2025–2026	Эрх зүйн шинэчлэл, бодлогын уялдаа	ЦХИХХЯ, Хууль зүй дотоод хэргийн яам
II шат	2026–2027	LE-HUB өгөгдлийн төвийн хөгжүүлэлт	ЦЕГ, ХХЕГ, ШШГЕГ, ОБЕГ
III шат	2027–2028	LawTech Academy ба сургалтын хөтөлбөр	ДХИС
IV шат	2028–2030	AI decision-support system, SOC төв	ХХЕГ, ЦЕГ, Кибер төв

ДҮГНЭЛТ

Судалгааны ерөнхий үр дүн

- Монгол Улсад дижитал шилжилт бодлогын түвшинд бүрэн төлөвшсөн ч, хууль сахиулах байгууллагын хэрэгжилтийн түвшинд институцийн хязгаарлалтад гацсан байна.
- Дижитал удирдлагын хөгжил нь технологийн бус, хүний нөөц, удирдлагын сэтгэлгээ, хариуцлагын соёлын шинэчлэлээр тодорхойлогдоно.
- DIGILEAD Framework нь дижитал шилжилтийн институт хоорондын уялдаа, эрх зүйн нийцэл, хүний нөөцийн чадавхи, ёс зүйн удирдлагыг нэгтгэсэн цогц шийдэл юм.
- Судалгааны үр дүн нь хууль сахиулах байгууллагын дижитал бодлого боловсруулах, хэрэгжилтийн стратегийг тодорхойлох, ДХИС-ийн сургалт, судалгааны чиглэлд бодит хувь нэмэр оруулах боломжтой.

Судалгааны практик ач холбогдол

- Бодлогын түвшинд: Судалгааны үр дүнг Хууль зүй, дотоод хэргийн яам болон ЦХИХХЯ бодлого боловсруулахад ашиглаж болно.

- Сургалтын түвшинд: ДХИС-ийн “LawTech Academy” санаачилгыг хэрэгжүүлэх онолын суурь болно.
- Судалгааны түвшинд: Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын шинэ судалгааны чиглэл, үнэлгээний загвар боловсруулахад ашиглагдана.
- Практикт: Хууль сахиулах байгууллагуудын удирдлагын систем, хүний нөөцийн чадавх, мэдээллийн дэд бүтцийг шинэ түвшинд хөгжүүлэх үндэс болно.

Ерөнхий санал, зөвлөмж

1. Эрх зүйн хүрээнд:
 - Цахим нотлох баримт, өгөгдлийн удирдлагын тухай хуулийг боловсруулж батлах;
 - Байгууллагуудын өгөгдөл солилцох эрх зүйн орчныг тодорхой болгох.
2. Институцийн уялдааны хүрээнд:
 - “Law Enforcement Data Hub” системийг KNUR-тэй холбох;
 - Байгууллагуудын өгөгдлийн стандарт, API холболтыг нэг мөр болгох.
3. Хүний нөөцийн хүрээнд:
 - ДХИС-ийн дэргэд “LawTech Academy”-г байгуулах;
 - Дижитал ур чадварыг томилгооны шалгуур болгох.
4. Соёл, хандлагын хүрээнд:
 - Байгууллагын урамшууллын системд “Digital Reform Award” бий болгох;
 - Дижитал соёлын үнэлгээ, жил бүрийн индекс боловсруулах.
5. Кибер аюулгүй байдлын хүрээнд:
 - SOC төвийг байгууллагуудын түвшинд нэгтгэх;
 - ISO 27001 стандартыг хэрэгжүүлэх.

Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлага бол технологийн шинэчлэлээс давсан, удирдлагын сэтгэлгээний хувьсгал юм. Монгол Улсад дижитал шилжилт бодлогын түвшинд хэрэгжиж байгаа ч, амжилтын гол түлхүүр нь институцийн уялдаа, хүний нөөцийн чадавх, удирдлагын хариуцлагын соёл болохыг энэ судалгаа харууллаа. Иймээс хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын хөгжлийн ирээдүй нь зөвхөн “цахим систем” бус, харин “системтэй сэтгэлгээ, шинжлэх ухаанд суурилсан удирдлага, ил тод, хариуцлагатай манлайлал” юм.

Ном зүй

I. Олон улсын эх сурвалжууд

1. Bannister, F., & Connolly, R. (2014). *ICT, public values and transformative government: A framework and programme for research*. Government Information Quarterly, 31(1), 119–128. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2013.06.002>
2. Casey, E. (2019). *Digital Evidence and Computer Crime: Forensic Science, Computers and the Internet*. 4th ed. Academic Press.
3. Heeks, R. (2001). *Understanding e-Governance for Development*. Institute for Development Policy and Management, University of Manchester.
4. Heeks, R. (2018). *Information Systems for Public Sector Management*. Manchester: University of Manchester.
5. Heeks, R. (2020). *Digital Government and the Future of Public Administration*. Manchester Centre for Development Informatics.
6. Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N. (2019). *Defining digital transformation: Results from expert interviews*. Government Information Quarterly, 36(4), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2019.06.002>
7. NIST. (2023). *Cybersecurity Framework 2.0*. Washington DC: U.S. Department of Commerce, National Institute of Standards and Technology.
8. OECD. (2021). *Digital Government Index 2021: Shaping the Digital Transformation of the Public Sector*. Paris: OECD Publishing.
9. UNDP. (2022). *Digital Transformation for Good Governance*. New York: United Nations Development Programme.
10. UN Human Rights Council. (2020). *The Right to Privacy in the Digital Age*. Geneva: United Nations.
11. World Bank. (2022). *Digital Leadership in Public Sector Reform*. Washington DC: World Bank Group.
12. e-Governance Academy. (2020). *Criminal Justice Digital Integration: Lessons from Estonia and Finland*. Tallinn: eGA Publishing.
13. UK Home Office. (2021). *National Data Analytics Solution (NDAS) Evaluation Report*. London: Government Digital Service.
14. ISO/IEC 27001:2022. *Information Security Management Systems — Requirements*. International Organization for Standardization.
15. ISO/IEC 11179-3:2013. *Information Technology — Metadata Registries (MDR) — Part 3: Registry Metamodel and Basic Attributes*. Geneva: ISO.

II. Монгол хэл дээрх эх сурвалжууд

16. Монгол Улсын Үндсэн хууль. (1992, шинэчилсэн найруулга 2019).
17. Монгол Улсын Засгийн газар. (2023). *126 дугаар тогтоол: “Цахим Монгол Улс” хөтөлбөрийг батлах тухай*. Улаанбаатар.
18. Цахим хөгжлийн яам. (2023). *Цахим Монгол Улс хөтөлбөр (2023–2030)*. Улаанбаатар: ЦХИХХЯ.
19. Цахим хөгжлийн яам. (2024). *E-Mongolia платформын хөгжлийн тайлан*. Улаанбаатар.
20. Монгол Улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн яам. (2021). *Хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль*. Улаанбаатар: Хууль зүйн мэдээллийн сан.

21. Монгол Улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн яам. (2022). *Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль*. Улаанбаатар.
22. Монгол Улсын Хууль зүй, дотоод хэргийн яам. (2022). *Цахим гарын үсгийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)*. Улаанбаатар.
23. Дотоод хэргийн их сургууль (ДХИС). (2024). *Хууль сахиулах байгууллагын дижитал удирдлагын судалгаа*. Судалгааны тайлан. Улаанбаатар.
24. Дотоод хэргийн их сургууль (ДХИС). (2024). *Хууль сахиулах байгууллагын дижитал чадавхийн үнэлгээний судалгаа*. Улаанбаатар.
25. Цагдаагийн ерөнхий газар (ЦЕГ). (2024). *Мэдээллийн технологийн хөгжлийн стратеги 2024–2030*. Улаанбаатар.
26. Хил хамгаалах ерөнхий газар (ХХЕГ). (2024). *Хилийн горим хяналтын цахим системийн хөгжлийн тайлан*. Улаанбаатар.
27. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар (ШШГЕГ). (2023). *Ял эдлэгчийн цахим бүртгэлийн системийн хэрэглээний судалгаа*. Улаанбаатар.
28. Онцгой байдлын ерөнхий газар (ОБЕГ). (2023). *Гамшигийн эрсдэлийн удирдлагын цахим системийн хэрэгжилт*. Улаанбаатар.

III. Бодлогын баримт бичгүүд

29. Монгол Улсын Засгийн газар. (2020). *“E-Mongolia” платформын хөгжлийн стратеги (I үе шат, 2020–2022)*. Улаанбаатар.
30. Цахим хөгжлийн яам. (2024). *“Хүний нөөцийн дижитал менежмент”-ийн бодлогын баримт бичиг*. Улаанбаатар.
31. Монгол Улсын Ерөнхий сайдын илтгэл. (2023). *“Цахим шилжилт ба төрийн хариуцлагын шинэчлэл” илтгэл*. Улаанбаатар.
32. НИТХ. (2024). *“Төрийн байгууллагын дижитал соёлын үнэлгээний индекс” төслийн судалгаа*.
33. ISO/IEC. (2019). *Smart Governance Model — Public Sector Digital Transformation*. Geneva: International Standards Organization.

IV. Цахим эх сурвалжууд

34. United Nations E-Government Survey. (2022). *The Future of Digital Government*. <https://publicadministration.un.org/egovkb/>
35. World Economic Forum. (2023). *Digital Trust Index 2023*. <https://www.weforum.org/reports>
36. GovTech Singapore. (2021). *Smart Nation Strategy*. <https://www.smartnation.gov.sg>
37. Estonian Information System Authority. (2020). *Digital Justice System Overview*. <https://www.ria.ee>