



Улсын Их Хурлын
Төрийн байгуулалтын
байнгын хэрэг



Монгол Улсын
Төрийн албаны зөвлөл



Шүүхэсүүг хууль зүйн
дэд сургууль

ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛ: ШУДАРГА ЁС ИЛ ТОД БАЙДАЛ ЁС ЗҮЙ

*(Олон улсын онол-практикийн бага хурлын эмхэтгэл)
Улаанбаатар хот, 2010.01.20*

Улаанбаатар хот
2010 он

DDC
352.63
T-594

**ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛ:
ШУДАРГА ЁС, ИЛ ТОД БАЙДАЛ, ЁС ЗҮЙ**

(Олон улсын онол-практикийн бага хурлын эмхтгэл)

Редактор: С.Цэдэндамба

Хэвлэлд бэлтгэсэн: Э.Эрдэнэбат

Хэвлэлийн дизайн: Ш.Гантуул

Номын хэмжээ: 70x100/16

Хэвлэлийн хэмжээ: 15 хх

Хэвлэсэн тоо: 1000ш

Хэвлэсэн он: 2010 он

ISBN: 978-99962-54-06-2



"Содпресс" хэвлэлийн газарт хэвлэв.

ГАРЧИГ

ӨМНӨХ ҮГ	5
ТАЛАРХЛЫН ҮГ	6
БАГА ХУРЛЫГ НЭЭЖ ХЭЛСЭН ҮГ	7

I. ҮНДСЭН ИЛТГЭЛ

ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛ, ТҮҮНИЙ НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ <i>Д.ЗҮМБЭРЭЛПХАМ Төрийн албаны зөвлөлийн дарга, Хууль зүйн ухааны доктор, профессор</i>	9
МОНГОЛ ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛЫН УЛАМЖЛАЛ, ШИНЭЧЛЭЛ <i>Ж.БОЛДБААТАР Академич, Түүхийн шинжлэх ухааны доктор, профессор</i>	18

II. ИЛТГЭЛҮҮД

ПАРЛАМЕНТ БА ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛ <i>Д.ЛУҮНДЭЭЖАНЦАН Монгол Улсын гавъяат хуульч, УИХ-ын гишүүн, Хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, профессор</i>	25
ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ СОЁЛЫН ОНОЛ, ПРАКТИКИЙН АСУУДАЛ <i>Ж.СҮХБААТАР УИХ-ын гишүүн</i> <i>Ж.НАРАНПҮРЭВ УДШ-ийн Дотоод ажил, зохион байгуулалт, хяналтын албаны дарга</i>	30
ЗНАЧЕНИЕ УГОЛОВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА: ВЗГЛЯД ОБЩЕСТВА, ОСОБЕННОСТИ ЕГО МЕНТАЛЬНОСТИ <i>СМИРНОВА ИРИНА Георгиевна, кандидат юридических наук, доцент (Байкальский государственный университет экономики права, Иркутск)</i>	40
ЭРҮҮГИЙН ШҮҮН ТАСЛАХ АЖИЛЛАГААНЫ УЧИР ХОЛБОГДОЛ - НИЙГМИЙН ҮЗЭЛ БОДОЛ <i>СМИРНОВА ИРИНА ГЕОРГИЕВНА ОХУ-ын Байгалийн эдийн засаг, эрх зүйн их сургуулийн Шүүх- мөрдөн байцаалтын хууль зүйн клиникийн удирдагч, Хууль зүйн ухааны доктор</i>	45
ПАРЛАМЕНТ ДАХЬ УЛСТӨРИЙН НАМУУДЫН СОЁЛ <i>Д.БОЛД-ЭРДЭНЭ Философи, социологи, эрх зүйн хүрээлэнгийн эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга, доктор, профессор</i>	50
ORGANISATIONAL CULTURE IN THE PUBLIC SERVICE <i>HANS NORGRÉN SIPU International/IN</i>	60
ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ <i>ХАНС НОРГРЕН Шведийн төрийн захиргааны олон улсын институтын захирал, профессор</i>	70
ТӨР ТӨМБӨГӨР, ЁС ЁМБОГОР <i>Ч.БАТЖАРГАЛ Нийслэлийн соёл, урлагийн газрын зөвлөх, Онц бөгөөд бүрэн эрхт элчин</i>	83



ТӨРИЙН АЛБАНЫ БАРИМТ БИЧГИЙН СОЁЛ*Д.БҮДСҮРЭН* Соёмбо дээд сургуулийн багш, докторант 96**АЗИЙН ОРНУУДЫН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ ШИНЭЧЛЭЛ, ТУРШЛАГА, СУРГАМЖ***А.ЦАНЖИД* Шинжлэх ухааны гавъяат зүтгэлтэн, Түүхийн ухааны доктор, профессор 101**МЕТОДИКО-КРИМИНАЛИСТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЫЯВЛЕНИЯ И РАССЛЕДОВАНИЯ КРИМИНАЛЬНОЙ ИНСЦЕНИРОВКИ, СВЯЗАННОЙ С СОКРЫТИЕМ РАНЕЕ СОВЕРШЕННОГО ПРЕСТУПЛЕНИЯ***ПРОТАСЕВИЧ А.А.* Заслуженный юрист РФ, доктор юридических наук, профессор, декан судебно-следственного факультета (Байкальский государственный университет экономики и права, Иркутск) 110**ҮЙЛДСЭН ГЭМТ ХЭРГИЙГ НУУН ДАЛДЛАХ ЗОРИЛГООР ЭРҮҮГИЙН ЗОХИОМОЛ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ БҮРДҮҮЛСЭН ТОХИОЛДЛЫГ ИЛРҮҮЛЭХ, МӨРДӨН БАЙЦААХ АРГА ЗҮЙ-КРИМИНАЛИСТИКИЙН ҮНДСҮҮД***А.А.ПРОТАСЕВИЧ* ОХУ-н гавъяат хуульч, хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, профессор, шүүх-мөрдөн байцаах факультетын декан (Байгалийн эдийн засаг, эрх зүйн улсын их сургууль, Эрхүү хот) 124**ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛ БА ЭРХ ЗҮЙН ШИНЖЛЭХ УХААНЫ УЯЛДАА ХОЛБОО***Н.ГАНТУЛГА* Цагдаагийн академийн дэд захирал, Хууль зүйн ухааны доктор, профессор 138**ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙ-ИРГЭДИЙН ИТГЭЛ***Б.БАТЗОРИГ* Авлигатай Тэмцэх газрын Судалгаа шинжилгээний албаны дарга, докторант 144**ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙН ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ***Р.ВАНДАНГОМБО* доктор профессор 151**ТӨРИЙН ХҮНИЙ ХЭЛНИЙ СОЁЛ***Т.ГАЛСАН* Ардын уран зохиолч, Соёлын гавъяат зүтгэлтэн 159**III. БАГА ХУРАЛД ОРОЛЦОГЧДЫН ХЭЛСЭН ҮГ***Г.ГАНЗОРИГ* Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн хуулийн бодлогын зөвлөх 164*Ц.ОЮУНБААТАР* Үндэсний татварын ерөнхий газрын дарга, дэд профессор 166*Д.ЦЭВЭЭНЖАВ* Гаалийн ерөнхий газрын дарга 169*Д.БАЙГАЛЬ* Удирдлагын академийн төрийн удирдлагаар мэргэшүүлэх хөтөлбөрийн удирдагч 171*М.ЭНХ-АМГАЛАН* Цагдаагийн Ерөнхий Газрын дэд дарга, цагдаагийн хурандаа 174*Б.БАТ-ОРШИХ* Улсын ерөнхий прокурорын газрын хэлтсийн дарга 176

ӨМНӨХ ҮГ

Монгол улсын ардчилсан хөгжлийн өнөөгийн шатанд төрийн албаны соёлыг шинээр бүрдүүлэх зорилт нэн чухлаар тавигдаж байна. Нийгмийн өмнө тулгарч буй олон зорилтуудыг олон түмэнд өгөөжтэй, үр дүнтэй шийдвэрлэхийн тулд төрийн удирдлага, түүний үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, төгөлдөржүүлэх хэрэгцээ шаардлага улам бүр өсч буй. Энэ нь чухамдаа төрийн албаны соёлын шинэ хэм хэмжээ, үнэлэмж шалгуурыг бий болгож, түүнийг нийгмийн харилцаанд хэвшүүлэх гэсэн үг юм. Ийнхүү төрийн албаны шинэ соёлыг төлөвшүүлэх нь төрийн албаны шинэтгэлийн өнөөгийн шатны нэг гол зорилт болоод байна.

Энэхүү хэрэгцээ шаардлагыг үндэс болгож «Төрийн албан соёл: шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүй» сэдэвт олон улсын эрдэм шинжилгээний бага хурлыг Улсын их хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, «Шихихутуг» хууль зүйн дээд сургуультай хамтран, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн дэмжлэгтэйгээр зохион байгуулсан билээ.

Тус бага хуралд тавигдсан дотоод, гадаадын олон эрдэмтэн, судлаачдын илтгэлүүд нь Монгол улсын төрийн албаны соёлын өнөөгийн дүр төрх, уламжлал, залгамжлал, шинэчлэл зорилт, бэршээл сорилт, хэрэгцээ шаардлага, асуудал, арга зам, гадаад орны туршлага сургамжийн тухай онол-практикийн өргөн хүрээтэй асуудлыг хондож дэвшүүлсэн юм. Мөн төрийн захиргааны төв болон орон нутгийн байгууллагын удирдах ажилтнууд төрийн албаны ажил, үйлчилгээндээ шинэ соёлын стандарт, хэм хэмжээг төлөвшүүлж хэрэгжүүлэх талаар хийж буй ажлынхаа тухай үг хэлж, санал бодлоо өргөнөөр солилцсон нь үр дүнтэй болсон.

Илтгэл болон хүмүүсийн хэлсэн үгэнд дэвшигдсэн судалгааны дүгнэлт, практик зөвлөмж, олон улсын туршлага сургамж, судлаачид болон төрийн байгууллагын ажилтнуудын санал бодлууд нь төрийн албан хаагч төдийгүй нийт иргэдэд танин мэдэхүйн ач холбогдолтой бөгөөд төрийн албаны соёлд нийтээрээ суралцах, түүнийг нийгэмд төлөвшүүлэхэд зохих нөлөө үзүүлнэ. Иймд энэхүү эрдэм шинжилгээний бага хурлын материалыг эмхэтгэн төрийн албан хаагчид, судлаачид, иргэдэд зориулан Монгол улсын Төрийн албаны зөвлөл үүстэн байгуулагдсаны 15 жилийн ойн хүрээнд хэвлэн гаргаж байна.

Төрийн албаны соёлын төлөвшил нь юуны өмнө төрийн бүх албан хаагчдын ажил хэргийн зан үйл, бүх шатны төрийн байгууллагын ажил үйлчилгээнээс шууд хамаарах билээ. Иймд төрийн албан хаагч хэн бүхэн шударга ёс, ил тод байдлыг эрхэмлэн, ёс зүй, хууль журмыг чанд мөрдөж ажиллах нь төрийн албаны соёлын чухал хэмжүүр, шалгуур үзүүлэлт байх болно.

Олон улсын бага хурлыг хамтран зохион байгуулсан УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, Шихихутуг хууль зүйн дээд сургуулийн удирдлага хамт олонд, мөн хурлын үйл ажиллагаа болон номыг эмхэтгэн хэвлүүлэхэд дэмжлэг туслалцаа үзүүлсэн НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөр, Шведийн төрийн захиргааны олон улсын институт /SIPU/-ийн удирдлагад Монгол улсын Төрийн албаны зөвлөлийн өмнөөс талархаж байгаагаа илэрхийлье.

Д.Зүмбэрэлхам

Монгол улсын Төрийн албаны зөвлөлийн дарга

ТАЛАРХЛЫН ҮГ

Шихихутуг хууль зүйн дээд сургууль нь үүсэн байгуулагдсан цагаасаа эхлэн эрх зүйн сургалт, судалгааны ажлыг эрхлэн гүйцэтгэж, олон зуун эрх зүйч мэргэжилтнүүдийг сургаж бэлтгэн, монголын дээд боловсролын хөгжил, эрх зүйн шинэтгэлийн зорилгод зохих хувь нэмрээ оруулсаар байгаа билээ. Үүний зэрэгцээ иргэдийн эрх зүйн ухамсрыг төлөвшүүлэн хөгжүүлэх, нийгэмд эрх зүйн соёлыг түгээх нийгмийн үүрэгтээ ихээхэн анхаарч, олон хэлбэрийн арга хэмжээг зохион байгуулж ирсэн. Энэ тогтсон удамжлалынхаа дагуу тус сургуулийн эрдэм шинжилгээний үндсэн чиглэлийн нэг болгож жил бүр удамжлал болгон зохион байгуулдаг олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлын хүрээнд 2010 онд Монгол улсын Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтран «Төрийн албаны соёл: шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүй» сэдэвт олон улсын онол-практикийн бага хурлыг санаачлаж зохион байгуулсан юм.

Эрэлт, хэрэгцээ нь бодитойгоор тогтоогдсон эрх зүйн шинэтгэлийн давалгаа түрэн буй өнөө цагт төрийн албаны соёлын тухай асуудлыг хондож, түүнийг нийгэмд хүргэх арга хэлбэр, зохион байгуулалт, агуулгыг шинэ түвшинд гаргах шаардлага нийгмийн харилцаанаас урган гарч байна. Эрх зүйн шинэтгэл эрчимтэй явагдаж байгаа энэ үед төрийн албаны соёлыг төлөвшүүлэх, төрийн үйл ажиллагааны залгамж холбоог бэхжүүлэх нь төр, эрх зүйн тулгамдсан асуудлын нэг юм. Иймд төрийн албаны соёлын асуудлыг уг тогтолцоог бүрдүүлдэг элементийн нэг болсон төрийн байгууллага, алба хаагчдын сэтгэлгээний соёл, харилцааны соёл, хэл ярианы соёл, албан хэргийг хөтлөх, зохион байгуулах үйл ажиллагааны соёл зэрэг бүхий л хүрээг хамруулан судлах шаардлага зүй ёсоор тавигдсаар байгаа билээ.

Хариуцлагатай, түүхэн цаг үед энэхүү олон улсын эрдэм шинжилгээний бага хурлыг зохион байгуулсан нь Монгол улс дахь эрх зүйт төрийн төлөвшилт, төрийн эрх зүйн хөгжилд зохих хувь нэмрээ оруулж, цаашид тэдгээрийг төгөлдөржүүлдэхэд ихээхэн тухачд болно гэдэгт эргэлзэхгүй байна.

Тус бага хуралд 20 шахам сэдвээр дотоод, гадаадын эрдэмтэн, судлаачид онол-практикийн ихээхэн чухал ач холбогдол бүхий сонирхолтой олон илтгэл тавьж хэлэлцүүдсэн. Манай сургуультай түншийн харилцаа бүхий Эрхүүгийн Улсын их сургууль, Байгалийн эдийн засаг, эрх зүйн улсын их сургууль, АНУ-ын Итака коллеж, Төрийн албаны зөвлөлтэй хамтын ажиллагаа бүхий Шведийн төрийн захиргааны институт /SIPU/-н төлөөлөгчид өргөнөөр оролцсон. Энэ нь манай хурлын ач холбогдлыг өргөж өгснийг талархан тэмдэглэж байна. Бага хурлын материалыг эмхтгэн хэвлэж байгаа нь төрийн албан хаагчид, оюутан судлаачдад чухал ач холбогдолтой юм.

«Төрийн албаны соёл: шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүй» сэдэвт олон улсын эрдэм шинжилгээний бага хурлыг хамтран зохион байгуулсан, дэмжлэг туслалцаа үзүүлсэн Монгол улсын Төрийн албаны зөвлөл, УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо болон НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн удирдлага, хамт олонд гүн талархал илэрхийлье.

Д. Оюунцэцэг

Шихихутуг хууль зүйн дээд сургуулийн захирал, дэд профессор

*Олон улсын онол-практикийн бага хурлыг нээж
УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны дарга
Ө. ЭНХТҮВШИНГИЙН хэлсэн үг*

Олон улсын онол-практикийн бага хурлын зочин, төлөөлөгчид, нийт оролцогч Та бүхэнд Монгол Улсын Их Хурлын Төрийн байгуулалтын байнгын хорооны нэрийн өмнөөс болон хувьнасаа мэндчилгээ дэвшүүлье.

Монгол улс нийгмийн бүхий л хүрээг хамарсан ардчилсан өөрчлөлтийг хэрэгжүүлээд 20 дахь жилийн нүүр үзэж байна. Энэ хугацаанд манай орон нийгмийн хуучин тогтолцоог халж, шинэ тогтолцоонд хүрэх шилжилтийг хэрэгжүүлээд, Эдүгээ нийгмийн шинэ тогтолцоо, шинэ харилцаа, түүнд тохирсон нийгмийн шинэ соёлыг төлөвшүүлэх, тогтворжуулах, бэхжүүлэх төвөгтэй боловч зайлшгүй зорилтуудыг хэрэгжүүлэх амаргүй замыг туулаж байна.

Монгол улсын өмнө тулгараад байгаа нийгэм, эдийн засгийн зорилтуудыг оновчтой шийдвэрлэх, монгол хүний хөгжлийг хангах, ардчилалыг бэхжүүлэх үйл хэрэг нь засаглалын чадавхи, төрийн захиргаа болон бүхэлдээ төрийн албаны шинэтгэлээс ихээхэн хамааралтай үедээ ирээд байна. Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэл хэд хэдэн үе шатыг дамжин амжилттай хэрэгжиж байгаа ч эдүгээ төрийн албаны шинэ соёлыг төрийн захиргаа төдийгүй нийгмийн бүх салбарт төлөвшүүлэн хэвшүүлэх нь тулгамдсан зорилт боллоо.

УИХ-аас 2004 онд баталсан «Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги»-ийн баримт бичгийн үзэл санаа, үндсэн агуулга нь төрийн албаны шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэхэд чиглэгдсэн. Тус баримт бичигт энэ шинэтгэлийн эрхэм зорилго нь «Иргэдэд ойр, тэдний хэрэгцээг хангахад чиглэсэн, өөрчлөгдөж буй орчинд уян хатан зохицож чаддаг бөгөөд идэвхитэй, санаачлагатай манлайлагч менежер бүхий цомхон, чадварлаг, эцсийн үр дүнг эрхэмлэн дээдэлсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд оршино» хэмээн томъёолсон. Энэ бөл төрийн албаны шинэ хэв маяг, шинэ соёл, шинэ хэм хэмжээг төлөвшүүлэн гэсэн үг. Үүний тулд та бидэнд хэлэлцэх асуудал, хэрэгжүүлэх зорилт, хийх ажил нэн их байна. Өнөөдрийн онол-практикийн бага хурал энэ бүхэнд ихээхэн түлхэц болно гэдэгт итгэж байгаагаа илэрхийлье.

Орчин үеийн тор, төрийн алба, түүний соёл ямар байх ёстой, түүний шалгуур хэмжүүр нь юу байх, бид ямар түвшинд байна, цаашид хэрхэх тухай олон талаасаа ярилцах нь энэ бага хурлын гол зорилт. Төрийн албаны соёл нь хууль тогтоох, гүйцэтгэх, шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэгч засаглалын бүх салаа мөчир, салбарын байгууллага, Ерөнхийлөгчийн институциас багийн захиргаа хүртэлх бүх шатны засаг захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаа, үйлчилгээ, тэдгээр байгууллагуудын хоорондын болон иргэд, олон нийттэй харилцах харилцаа, сонгогддог, томилогддог улс төрийн албан тушаалтнуудаас төрийн захиргаа, үйлчилгээний жирийн албан хаагчдын ажил үйлчилгээ, харуцлага гүйцэтгэл, үг хэл, үйлдэл зан байдлаар дамжин илэрдэг нэн өргөн хүрээний ойлголт билээ.

Түүнчлэн төрийн албаны соёл нь төрийн байгууллагуудын бүтэц, тогтолцоо, тэдгээрийн чадавхи, ажил хэргийн уялдаа холбоо, үр ашиг, бүтээмж, үр нөлөө, чанараар тодорхойлогдоно. Төрийн албаны соёлыг бүх шатанд төлөвшүүлэн тогтооход Монгол улсын төрийн албаны зөвлөл онцгой үүрэг харууцлага хүлээх учиртай, хүлээж ч байгаа. Төрийн албаны зөвлөл нь УИХ-аас нэмэлт, өөрчлөлт оруулж баталсан «Төрийн албаны тухай хууль»-д заасан бүрэн эрхийн хүрээнд

төрийн албаны стандартын удирдлагыг хэрэгжүүлж ажиллах үндсэн чиг үүрэгтэй. Төрийн албаны үйл ажиллагаанд шинэ стандартыг нэвтрүүлж, мөрдүүлж ажиллана гэдэг нь төрийн албаны соёлын шинэ хэм хэмжээг хэвшүүлэнэ гэсэн үг билээ. Манай төрийн албанд шинэ соёл, дэвшил өөрчлөлт гарч буй эсэх нь төрийн бүх шатны байгууллага, тэнд ажиллаж байгаа төрийн албан хаагчдын ажил үйлчилгээний чанар, хүртээмж, үр нөлөө, харилцааны соёл, ёс зүй, манлайлал, ур чадварт гарч буй өөрчлөлтөөр хэмжигдэнэ. Иймээс төрийн бүх албан хаагчдыг соёл гэгээрүүлэх, сургаж бэлтгэх, манлайлал, ёс зүйг дээшлүүлэх, төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд шударга ёс, ил тод байдлын зарчмыг туунтай хэрэгжүүлэхэд онцгой анхаарах нь Төрийн албаны зөвлөлийн амин чухал зорилт байх болно.

Төрийн албаны шинэ соёл төлөвших нь дан ганц төрийн захиргаа, төрийн албаны зөвлөлийн хүчин чармайлтаар хэрэгжих зүйл бишээ. Энд улс төрийн намууд, ардчилалын төлөөх иргэний нийгмийн байгууллагууд, соёлтой ухамсартай иргэдийн идэвхитэй оролцоо, хамтын зүтгэлээр хэрэгжих нийгмийн том зорилт мөн. Ардчилсан төрийн албаны соёл бол өнөөгийн манай ардчилалын соёлын салшгүй бүрэлдэхүүн хэсэг мөн. Ардчилалын соёлыг төлөвшүүлэх, түүнд суралцах нь нийт нийгмийн үйл хэрэг билээ. Иймд энэ асуудалд нийт иргэд, эрдэмтэн судлаачид, иргэний нийгэм, хэвлэл мэдээлэлийн анхаарлыг хандуулах, оролцоог хангах нь өнөөдрийн энэ бага хурлын бас нэг зорилт гэж үзэж байна.

Төрийн албаны шинэ соёл, шинэ ёс зүйг төлөвшүүлэх үйл хэрэгт идэвхийлэн оролцохыг Та бүхэндээ хандан уриалахын хамт олон улсын онол-практикийн бага хурлын ажиллагаанд амжилт хүсье.

I. ҮНДСЭН ИЛТГЭЛ

ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛ, ТҮҮНИЙ НИЙГЭМД ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ

Д.ЗУМБЭРЭЛЛХАМ

Төрийн албаны амьжирлын дарга, Хууль зүйн ухааны доктор, профессор

Бидний өнөөдөр хөндөн ярилцах гэж байгаа төрийн албаны соёлын тухай асуудал нь зөвхөн төрийн байгууллагынхны биш нийт нийгмийн хүрээнд хамаатай асуудал юм. Учир нь төрийн албаны соёл төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаагаар дамжаад нийгмийн бүхий л харилцаанд нөлөөлж, түүний хөгжил дэвшилд ихээхэн чухал үүрэг гүйцэтгэдгийг дэлхийн улс орнуудын түүхэн туршлага харуулж байна.

Чухам ийм учир шалтгааны үүднээс өнөөдрийн энэ олон улсын эрдэм шинжилгээний хурлыг зохион байгуулах санаачлагыг гаргаж, энэ асуудалд иргэд, төрийн албан хаагчид, улс төрчид, судлаачид, хэвлэл мэдээллийнхний анхаарлыг хандуулахыг хүссэн билээ. Энэ санаачлагыг дэмжиж хурлыг хамтран зохион байгуулж байгаа УИХ-ын Төрийн байгуулалтын байнгын хороо, Шихихутаг ХЗДС, НҮБ-ын Хөгжлийн хөтөлбөрийн суурин төлөөлөгч, Шведийн олон улсын хөгжлийн агентлагийн төслийн удирдагчид гүн талархлаа илэрхийлье.

I

Эдүгээ Монгол улсад нийгмийн шинэ тогтолцоо, тэр дундаа улс төрийн шинэ харилцаа, тогтолцоо, түүнийг дагалдаад төрийн албаны шинэ соёл бүрэлдэн төлөвших үйл явц ээдрээ зөрчилтэй боловч бэрхшээл сорилт туулан эрчимтэй өрнөж байна. Монгол дахь улс төр, эдийн засгийн түүхэн шилжилт дуусч, нийгмийн суурь болоод давхаргад үндсэн өөрчлөлтөө хийчихээд, ардчиллын замыг сонгоод хоёр арванг туулчихаад байхад бид нийгмийн өөрчлөлтөөс хүсэн хүлээсэн үр дүнгээ яагаад тэр бүр хүртэж чадахгүй байна вэ? Яагаад манай нийгэм хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгмийн шинж төрхтэй болж тэр бүр чадахгүй байна вэ? Бид юуг орхигдуулав эсвэл юуг хийж чадаагүй байна вэ? гэсэн асуултад нийтээрээ хариулт хайж байна.

Тэгвэл энэ нь бид нийгмийн шинэ соёлыг төлөвшүүлж амжаагүй буюу түүнд бүрэн суралцаж чадаагүй байгаад оршино гэж хэлж болох юм. Нэг үгээр хэлбэл, өмнөх нийгмийн үеийн соёлын тогтсон хэв маягаас шинэ нийгэмд байх ёстой тэр соёлын хэв маягт шилжих шилжилт бүрэн дуусаагүй байна. Гэхдээ соёлын өөрчлөлт яагаад ийм аажим алгуур, удаан байна вэ? гэдэг шалтгааныг эрж хайхдаа «соёл» гэж юу вэ? гэдэгт

анхаарал хандуулах шаардлага аяндаа урган гарч байна.

Философи, социологи, улс төр судлал, эрх зүй болон соёл судлалын ном бүтээлүүдэд соёлын тухай олон янзын тодорхойлолт байх боловч доорх утга агуулга нийтлэг байгааг олж харж болно. Ерөнхий утгаараа **соёл** гэдэг ойлголт нь *нэг талаас*, «хүмүүсийн нийгэм дэх аливаа үйлдэл, үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, зохистой арга хэлбэрийн илэрхийлэл», *нөгөө талаас*, «түүхэн цаг хугацааны туршид уламжлагдаж тогтсон хүмүүсийн нийтлэг итгэл үнэмшил, зан үйл, бэлгэ тэмдэг, эрхэмлэл, үнэт зүйлс, үнэлэмж, хандлагын цогц юм»¹ гэсэн агуулгыг багтаадаг гэж судлаачид тодорхойлжээ.

Энэ ерөнхий агуулгаар авч үзвэл соёлын шинэ хэв маяг төлөвших гэдэг нь *нэг талаар*, хүмүүс бидний үйл ажиллагааны зохион байгуулалт, арга, хэлбэр, агуулга зорилго нь тухайн нийгмийн харилцаа, хэрэгцээ, шаардлагад зохицож нийцсэн зохист шинжийг олсон байх, *нөгөө талаар*, хүмүүсийн итгэл үнэмшил, зан үйл, үнэлэмж хандлагад үндсэн эргэлт, өөрчлөлт гарсан байх явдал гэдэг нь тодорхой байна. Энэ өөрчлөлт аажим алгуур явагддаг, ингэхдээ дотоод зөрчил, бэрхшээл, саадтай тулгардаг амаргүй үйл явц бөгөөд нийгмийн өөрчлөлтийн нэн бэрх, хүнд сорилт чухамдаа энд байдаг нь өмнөх цаг үеийн хүний нийгмийн бүхий л өөрчлөлтөөс илэрхий харагддаг. Ялангуяа нэн ойрын буюу өнгөрөгч ХХ зуунд нийгмийн хэд хэдэн шилжилт өөрчлөлтийг туулсан манай орны түүхэн сургамж ч үүнийг бэлээхэн нотолно.

Учир нь шинэ цаг үеийн шинэ зорилт, шинэ асуудлыг хуучин сэтгэлгээ, хуучин арга барил, хуучин зохион байгуулалтаар шийдэх гэж оролдох, эсвэл нийгмийн шинэ харилцаанд хуучин дадал зуршилтайгаа байх, түүнийг шингээх гэж зүтгэх нь зөрчлийг үүсгэдэг. Энэ бол чухамдаа хуучин ба шинэ соёлын хоорондын зөрчил мөн. Өнөөдөр манай нийгэмд, хүмүүс бидний үйл ажиллагаанд ардчиллын соёл, тэр тусмаа Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд төрийн албаны соёл дутмаг, энэ талаар олон нийтийн үнэлэмж тааруу байгаа нь дээрх зөрчил бодит байдал дээр үргэлжилж байгаатай холбоотой.

II

Монголчууд бид төрт ёсны өнө эртний уламжлалтай бөгөөд төрийн албаны соёлын өвөрмөц жишиг тогтолцоог төлөвшүүлж хүн төрөлхтний төр ёсны уламжлалд хувь нэмрээ оруулсан бахархам түүхтэй үндэстний нэг билээ. Үүнийг түүх гэрчилж, судлаачид нотолж байгаа төдийгүй эдүгээгийн дэлхийн олон улс орны төр, засгийн тэргүүнүүд хүлээн зөвшөөрч байгаагаа Их Монгол Улс байгуулагдсаны 800 жилийн ойг

1 Философский энциклопедический словарь. М.ИНФРА.М, 1999, с.229.

Социологическая энциклопедия. М.Мысль, 2003, Т.1, с. 525

Введение в философию. М. Политиздат, 1989. Часть 2, с.524-526

Улс төр судлал. Сурах бичиг. Ред. Б.Дэлгэрмаа, УБ, 2001, II дэвтэр, х.6

тохиолдуулан Монгол Улсын Ерөнхийлөгч, Монголын ард түмэнд ирүүлсэн мэндчилгээндээ илэрхийлсэн байдаг.

Тэдгээрийг төлөөлүүлэн Бүгд Найрамдах Австри Улсын Холбооны Ерөнхийлөгч Хайнц Фишерийн илгээлтээс энд иш татъя. Тэрээр илгээлтдээ дурдахдаа: «...Миний бодлоор цэрэг дайны ололтоос ч илүү чухал зүйл бол өнөөгийн хэмжүүрээр ч шинэлэг хэмээн үзэж болох арвангуравдугаар зууны Монголын эзэнт гүрний засаглал болно. Ер нь үр өгөөжтэй, сайн зохион байгуулалт бүхий засаглал нь аливаа амжилт дагуулсан бодлого, сайн сайхан амьдрал хийгээд дэвшил хөгжлийн суурь үндэс болдог. Үүгээрээ чухал ач холбогдолтой агаад хөхүүлэн дэмжүүштэй зүйл гэдэг нь улс төрийн үндсэн сургамж болно.

Төрийн ийм шинэ зохион байгуулалт арвангуравдугаар зууны Монголын эзэнт гүрэнд бий болсон байна. Чингис хаан, түүнийг залгамжлагч, ... дараагийн хаад ч төрийн нэгдмэл тогтолцоо, засаг төрийн албан хэргийг хөтлөн явуулах дэг жаяг бий болгож, тэр нь монголын төдийгүй Түрэг, Перс, Түвд, Оросын тухайн үеийн баримт бичгүүдэд ч хэрэглэгдэж байв»² гэжээ. Ийм үнэлэлт дүгнэлт олныг эшлэж болно.

Энэ бол бидний өнгөрсөн түүхэнд хамаарах үнэлгээ бөгөөд улс үндэстний түүхэн хөгжлийн залгамж чанарын үүднээс авч үзвэл монгол улсын өнөөгийн төрийн албаны соёлд өнгөрснөөс залгамжлах өв уламжлал арвин их байгааг харуулж, сануулж байгаа нэгээхэн баримт юм.

Бидний зорилго, алсын хараа бол өнгөрснөөс сургамж авч, өнөөдрийг өөрчилж, ирээдүй рүү чиглэсэн тогтвортой хөгжил дэвшлийн байр сууриа баталгаатай бэхжүүлэх явдал билээ. Үүний тун чухал хүчин зүйл бол төрийн албаны шинэтгэл юм. **Төрийн албаны шинэтгэл**, түүнийг нөхцөлдүүлж буй дотоод, гадаад зайлшгүй шалтгаан, хүчин зүйлүүд, хэрэгжилтийн явц, үе шат, завсрын үр дүнгийн тухай судлаачид, ажиглагчид бишгүй ярьж, бичиж байна.³

Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэл нь 1990-ээд оноос хойш манай оронд өрнөж эхэлсэн улс төрийн болон эдийн засаг, нийгмийн асар их өөрчлөлтийн тусгал болж, тодорхой үе шатуудыг дамжин хэрэгжиж ирлээ.

Шинэтгэлийн эхний үе шатанд Монгол улс төрийн байгууллынхаа шинэ бүтэц, тогтолцоог бүрдүүлэх, засаглалын хуваарь, зааг хүрээг тогтоох, түүний эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэхийг; хоёр дахь үед нь төрийн бодлого, зорилтуудыг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий мэргэшсэн төрийн

2 Их Монгол Улс. Great Mongolian state. УБ., 2007, х.22

3 Ш.Батсүх. Захиргааны шинэчлэх ухааны ерөнхий онолын зарим асуудлууд. УБ., 1994, Я.Долгоржав. Төрийн захиргааны удирдлага, түүний эргэн тойронд өгүүлэхэд. Төрийн захиргаа сэтгүүл, УБ., 2002/2; А.Цанжид. Төрийн захиргаа. УБ., 2009
Н.Болд. Төрийн захиргааны шинэтгэлийн орчин үеийн хандлага, монгол дахь хэрэгжилт // удирдагчийн ухааны доктор /Ph.D/-ын зэрэг горилсон бүтээл. УБ., 2009

албаны тогтолцоог бий болгох, түүний эрх зүйн орчинг бүрдүүлэхийг гол зорилт болгон түүнийгээ хэрэгжүүлж иржээ. Төрийн албаны шинэтгэлийн гурав дахь үе шат нь УИХ-аас батлан эдүгээ мөрдөн хэрэгжүүлж байгаа төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратегийн зорилтуудаар тодорхойлогдож байна. Энэхүү баримт бичигт заахдаа: **«Төрийн албаны шинэтгэлийн эрхэм зорилго нь:** Иргэдэд ойр, тэдний хэрэгцээг хангахад чиглэсэн, өөрчлөгдөж буй орчинд уян хатан зохицож чаддаг бөгөөд идэвхтэй, санаачлагатай манлайлагч менежер бүхий цомхон, чадварлаг, эцсийн үр дүнг эрхэмлэн дээдэлсэн төрийн албыг төлөвшүүлэхэд оршино.»⁴ гэсэн буй. Энэ нь үнэн хэрэгтээ **төрийн албаны шинэ соёлыг төлөвшүүлэх** явдал гэж үзэж болно. Ийм учраас төрийн албаны шинэтгэлийн өнөөдрийн үе шатанд бид төрийн албаны соёлыг төлөвшүүлэх асуудлыг бүх талаас нь судлан хэлэлцэж, хэрэгжүүлэн төлөвшүүлэх зайлшгүй шаардлага тулгамдаж байгааг зориуд тэмдэглэж байна.

III

Төрийн албаны соёлыг төлөвшүүлэх, төгөлдөржүүлэх зорилтыг бодит үйл ажиллагаагаар хэрэгжүүлэхийн тулд юуны өмнө бид энэ талын ойлголт төсөөлөлөө нэгтгэх нь өнөөдрийн эрдэм шинжилгээний хурлын нэг зорилт гэж үзэж байна.

Төрийн албаны соёл гэдэг ойлголтын агуулга ба багтаамж нэн өргөн хүрээтэй, тун олон талтай. Төрийн албаны соёл гэж юу вэ гэсэн асуултыг соёлтой төрийн алба гэж юуг хэлэх вэ гэсэн асуултаар солиход асуудлын мөн чанар төдий л өөрчлөгдөхгүй гэж бодож байна. Тэгвэл ерөөсөө төрийн алба гэж юу вэ гэдгээс асуудлыг эхэлж хөндье.

«Төрийн зорилт, чиг үүргийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль тогтоомжид заасан бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааг төрийн алба гэнэ»⁵ гэсэн Төрийн албаны тухай хуулийн үзэл баримтлалын үүднээс авч үзвэл энд ямар нэг байгууллага, институци, бүтэц тогтолцоо, бүдүүвч загварыг бус харин төрийн нэрийн өмнөөс үүрэг гүйцэтгэж буй тодорхой субъектуудын үйлдэл, зан үйл буюу **үйл ажиллагааг** төрийн алба хэмээн тодотгож байгааг онцлон анзаарах хэрэгтэй. Эндээс ургуулан бодоход төрийн албаны соёл нь бүх шатны төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааны соёлоор дамжин илэрдэг, түүнээс бүрэлдэн тогтдог, түүгээр хэмжигддэг, тодорхойлогддог нь ойлгогдохоор байна.

Энэ ерөнхий агуулгаар нь авч үзвэл манай төрийн бүх байгууллага, тэдгээрийн албан хаагчдын ажил, үйлчилгээнд «Ардчилсан ёс, шударга ёс, эрх чөлөө, тэгш байдал, үндэсний эв нэгдлийг хангах, хууль

4 Монгол улсын төрийн албаны шинэтгэлийн дунд хугацааны стратеги, түүнийг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны төлөвлөгөө. УБ., 2007, х.7

5 Төрийн албаны тухай хууль, УБ., 2008, х.6

дээдлэх»⁶ зэрэг үндсэн хуулиар заасан төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчмууд хэрхэн хэрэгжиж байгаагаар төрийн албаны соёлын түвшин хэмжигдэнэ гэж үзэж болох юм.

Ардчилсан ёсны зарчмыг үйл ажиллагаандаа мөрдөж, хэрэгжүүлж чадаж байвал түүнийг өнөөдөр ардчилсан төр, соёлтой төр гэж үзэх болжээ. «Төрийн албаны соёлыг ардчилалын зарчмууд тодорхойлж байдаг» хэмээн захиргааны онолын зарим судлаачид бичиж байгаа нь үүнийг давхар нотолно. Ардчилал гэдэг нь аливаа нэгэн байгууллага биш, харин асуудлыг шийдэх арга зам бөгөөд хүмүүсийн эрхэмлэн дээдлэх зүйлс, хувь хүний эрх чөлөө, нэр төрийг хүндэтгэн дээдлэх утгыг агуулдаг гэдгийг тэд онцлон тэмдэглэжээ.⁷

Ардчилалын бас нэг гол зарчим бол *оролцооны зарчим* юм. Төрийн байгууллага нь нийтийн ашиг сонирхолыг хөндсөн аливаа асуудлаар шийдвэр гаргах, асуудлыг шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлоход, нийгэм соёлын бүтээн байгуулалтыг хэрэгжүүлэхэд иргэдийн өргөн оролцоог олон хэлбэрээр хангаж, тэднээс дэмжлэг авч чадсанаараа ажил хэрэг нь амжилттай, үр дүнтэй болдог байна.

Ил тод байх нь ардчилалын үндсэн зарчмуудын нэг мөн. Энэ зарчим нь төрийн захиргаа, түүний үйл ажиллагаа нь иргэдэд нээлттэй байх, иргэдийг мэдээлэл хүртэх эрхээр хангах замаар бодит амьдрал дээр биелэлээ олдог байх учиртай. Ардчилалын энэхүү суурь зарчмын тухай бид багагүй ярьж бичиж байгаа боловч манай төрийн албаны үйл ажиллагаанд бодитой хэрэгжиж төлөвшсөн гэж хэлэхэд учир дутагдалтай байна. Төрийн байгууллага руу хандсан иргэдийн гомдол санал, шүүмжлэл, эсэргүүцлийн ихэнх нь энэ бүхэнтэй холбоотой байдаг. Энэ бол манай төрийн албаны соёлд ардчилалын соёл дутмаг байгаагийн илрэл юм. Ил тод байдал, иргэдийн оролцоог хангах, хувь хүний эрх чөлөө, нэр төрийг хүндэтгэх, хүмүүсийн эрхэмлэл, үнэт зүйлсийг дээдлэн ажиллахад суралцах нь төрийн албаны хэм хэмжээг төлөвшүүлэх, улмаар төрийн алба ардчилалын төлөө зүтгэж, түүнийг бэхжүүлэхэд хувь нэмэрээ оруулах үүргээ гүйцэтгэхэд чухал түлхэц болох учиртай.

Шударга ёсны зарчим ч төрийн албаны үйл ажиллагаанд дээр дооргүй нэлээд үгүйлэгдэж байгаа, иргэдийн зүгээс ихээхэн шүүмжлэл өрнүүлдэг сэдэв билээ. Шударга ёсны зарчим нь иргэдийг ямарваа шалтаг, шалтгаанаар ялгаварлахгүй хандах, танил тал, тал тохой татахгүй байх, авилга, хээл хахуульд өртөхгүй байх, ашиг сонирхолын зөрчлөөс ангид байх гээд олон шалгууртай. Харамсалтай нь энэ бүхнээс манай төрийн алба ангижирч чадаагүй байна. Шударга ёс бол төрийн албаны соёлын том шалгуур, хэмжүүр байх учиртай. Иргэддээ шударга хандаагүй төрийг хэн ч, хаана ч соёлтой төр, ардчилалтай

6 Монгол Улсын Үндсэн хууль, УБ., 1992, х.4

7 Ханс Норген. Төрийн албан дахь байгууллагын соёл.

төр гэж үнэлдэггүй. Төрийн алба, түүний үйл ажиллагааны шударга бус үйлдлийн цаана хэн нэгэн тодорхой хувь хүн буюу тодорхой албан тушаалтан, албан хаагч байгаа. Тэд л төрийн албаны болон төлөв шударга ажиллаж буй олон мянган төрийн албан хаагчдын нэр хүндийг түмний дунд унагаасаар байдаг. Нэг үхрийн эвэр доргиход мянган үхрийн эвэр доргиодог гэлцдэг. Төрийн албан хаагч нэг бүрийн албаны чиг үүргээ гүйцэтгэх үйлдэл, хандлага, харилцаа болгоноос төрийн албаны шударга ёсны хувь заяа шалтгаална.

Шударга ёс нь **ёс зүйтэй байх** гэдэгтэй шууд холбоотой. Ёс зүй бол нийт хүн төрөлхтөн, аливаа улс үндэстний соёлын түвшний том хэмжүүр, тэр ч утгаараа төрийн албаны соёлын гол тулгуур багана мөн. *«Төрийн албаны мөн чанар нь ард түмэндээ үйлчилж, тэдэнд үнэнчээр зүтгэхэд оршино»⁸* хэмээн хуульд заасан бий.

Ард түмэндээ үйлчлэх ёстой хүмүүс ёс зүйгүй байж яавч таарахгүй. Тэр тусмаа уламжлалаар төрийн хар хүн буюу одоогийн төрийн албан хаагчид ёс зүйгүй байх нь төрийн нэр хүндэд халтай төдийгүй төр улс, үндэсний эрх ашигт нэн хохиролтой. Төрийн ёсны тухай сургасан бүхий л мэргэдийн онол сургаалд төрийн хүний ёс зүйн тухай онцлон дурдсан байдаг. Монголын төр ёсны уламжлалд ч энэ талаар өвлөж уламжлах олон сайхан зүйл бий бөгөөд түшмэл хүний эрхэмлэх есөн зүйлийг⁹ тусгайлан тодорхойлж байсан нь чухамдаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн үндсэн хууль байсан гэж үзвэл зохилтой.

Төрийн албаны зөвлөл төрийн жинхэнэ албан хаагчдын ёс зүйн дүрмийг шинэчлэн боловсруулж, засгийн газарт өргөн барихад бэлэн болоод байна. Төрийн жинхэнэ албанд анх орохдоо *«... төрийн хууль, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж, албан үүргээ үнэнч шударгаар биелүүлэхээ тангараглая. Тангарагаа няцвал хуулийн хариуцлага хүлээнэ»* хэмээн тангараг өргөсөн атлаа ажил хэрэг дээрээ ёс зүйгүй авир үйлдэл, алдаа дутагдал гаргаж байгаа хэнтэй ч болов хуулийн дагуу хариуцлага тооцох боломжийг тус дүрмэнд тусгаж байгаа.

8 Төрийн албаны тухай хууль, УБ., 2008, х.6

9 Энэ 9 зүйл аль буй хэмээвээс:

“Бусдын зовлонг биед эргэцүүлэх,

Буруу тэрслүүгээр хэрхэвч үл явах,

Буял хүнийг өргөн хүндэлж хичээнгүйлэх,

Бодох шлөгжих, бодлого ухааныг нарийвчлах,

Буцах булгийг үзэвч үл үйлдэх,

Бузар үждэд согтууран үл живэх,

Бусдын эдэд ховдоглон үл горилх,

Буруугаа эргэцүүлэн ичих эмээхийг мэдэх,

Бусцарыг засахад зориг үл шантрах эдгээр болой” гэжээ. Үг хэллэг нь өнөөгийнхөөс алсарсан мэт боловч үнэн утга, мөн чанар нь орчин үеийн төрийн хүний ёсзүйд яв цав нийцэх билээ. Н.Энхбаяр. Хөгжлийн төлөө зүтгэл, хүний төлөө сэтгэл, (Хэвлэн үг, илгээлт, мөндчилгээний эмхэтгэл), VI боть, УБ., 2008, х.26-д үз.

Хууль дээдлэх нь төрийн үйл ажиллагаанд гуйвалтгүй баримтлах зарчим төдийгүй төрийн албаны соёлын жинхэнэ бодит хэмжүүр мөн. Өнөөгийн эрхзүйт төрийн язгуур үндсэн шинж, мөн чанар нь бүхий л үйл ажиллагаандаа хуулийг баримтлахад оршино. Гэтэл бидний эргэн тойронд болж байгаа үйл явдал, засаг төрийн ажил, алба хууль номын дагуу явж байгаа юу гэвэл тийм гэж ам бардам хэлэх хүн тэр болгон гарахгүй биз ээ. Мэдээж хууль журмын дагуу асуудлыг шийдэх гэж эрмэлздэг, ажил хэрэгтээ хууль ёсыг баримталдаг олон мянган төрийн албан хаагчид ажиллаж байгаа. Үүний хажуугаар иргэдийн итгэл сэтгэлийг хөсөрдүүлж, мянга мянган төв шударгуу төрийн албан хаагчдын зүтгэл чармайлтыг талаар болгож, хууль журмыг үл тоон, төрийн хэргийг хувийн хэрэг мэт дураар авирлагчид, албан тушаалын нэрээр түрээ баригчид төрийн албыг соёлгүй харагдуулж, хуулийг зөрчигчид, завшигчдад боломж олгож, буруу жишиг тогтоож байна.

Хууль ёсыг дээдлэх зарчмыг төрийн албаны соёлд жинхэнэ утгаар нь хэрэгжүүлж чадвал бүхэлдээ манай нийгмийн эрхзүйн соёлд ихээхэн дэвшил гарах болно. Энэ утгаараа төрийн албаны соёл нь эрхзүйн соёлын бүрэлдэхүүн хэсэг болох төдийгүй, түүний төлөвшил хөгжилд хөтөчийн үүрэг гүйцэтгэх ёстой гэж үзэж байна.

IV

Бид төрийн албаны соёлын тухай, түүний суурь ойлголт, үндсэн зарчим, гол шинжүүдийн тухай ерөнхийд нь товч дурдлаа. Төрийн албаны соёл гэж бид ерөнхий ярьсаар ирсэн. Одоо ерөнхий ярианаас тодорхой ажил хэрэгт шилжих, тухайлбал, манай төрийн тогтолцооны бүтэц, үйл ажиллагааны ямар түвшинд нь төрийн албаны соёлын зарчим алдагдаж, хэм хэмжээ зөрчигдөж байгааг судлан тогтоож засаж залруулахад гол анхаарлаа хандуулах цаг нь болсон. Энэ үүднээс хандвал төрийн албаны соёлыг дотор нь олон янзаар ангилж, асуудлыг тус бүрт нь ярьж болно. Тухайлбал, засаглал хуваарилах онол, манай үндсэн хуулийн үзэл баримтлалын дагуу байгуулагдсан Монгол улсын төрийн байгууллын бүтэц, тогтолцоонд үндэслэж төрийн албаны соёлыг:

-Хууль тогтоох эрх мэдлийг хэрэгжүүлэгч байгууллага ба түүний үйл ажиллагааны соёл,

-Гүйцэтгэх эрх мэдлийн байгууллага ба түүний үйл ажиллагааны соёл,

-Шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэгч байгууллага ба түүний үйл ажиллагааны соёл хэмээн ангилан авч үзэж болох байна.

Асуудлыг ингэж тавих нь манай оронд засаглалын аль салаа мөчирт төрийн албаны соёлын төлөвшил, доголдол хэрхэн ямар байгааг тод томруун гаргах, асуудал шийдэх арга замыг тодорхой авч үзэх боломжийг олгоно. Дээрх ангиллыг цаашид нарийвчлан тус бүрт нь задлан ярьж болно. Жишээлбэл, шүүх засаглалын хүрээн дэх төрийн

албаны соёлыг хэрэг бүртгэх, мөрдөн байцаах, шүүн таслах, ял эдлүүлэх үйл ажиллагааны соёл хэмээн задалбал асуудал улам тодорхой болж хариуцлагын тухай ярих үндэслэл бүрдэнэ.

Манай улсын хууль тогтоох байгууллагын үйл ажиллагааны соёлын одоогийн түвшингийн талаар иргэд сэтгэл нэн дундуур байгааг судалгаанаас ч, амьдралаас ч харж болохоор байна. Сонгуульд мөнгөөр санал худалдаж авдаг, улс орны нийтлэг эрх ашгаас илүү жижиг тойргийн эрх ашигт явцууран баригддаг, хууль тогтоомж батлахдаа ашиг сонирхлын зөрчилд автдаг, чуулгандаа зоргоороо оролцдог, бусдыг загнаж омогддог, заналхийлж дарамталдаг, өөр хоорондоо харьцахдаа элдвээр дуудалцан хэдэрлэлцэж байдаг парламентийн соёлыг монголчууд хүсээгүй нь тодорхой. Парламенттай тогтолцоог буй болгосон нь ардчиллын нэн чухал ололт мөн. Түүнийг эх орондоо зөв төлөвшүүлж энэ институцийн баталсан хууль, гишүүдийн хандлага харилцаанаас төрийн албаны соёлын үлгэр жишээг харж хүртэж байх учиртай.

Бас сонгууль болгоны дараа яам, агентлагуудын тоо албан тушаалд тавихаар тооцоолсон хүмүүсийн зарим бизнесийн ашиг сонирхлоос хамааран үндэслэлгүйгээр хэлбэлзэж байдаг, тухайн албан тушаалд хуваарилагдсан хүмүүс нь төрийн албан хаагчдыг улс төрийн итгэл үнэмшил, хандлагаар нь, эсхүл танил тал, талцалын шалтгаанаар дур мэдэн халж сольж, төрийн албанд тогтворжиж мэргэших бололцоо олгодоггүй гүйцэтгэх эрх мэдлийн соёлыг бас л манай ард түмэн хүсэн хүлээгээгүй нь ойлгомжтой. Засгийн газрын бүтэц ямар ч үед тогтвортой, түүнд ажиллаж байгаа албан хаагчдын алба хаах баталгаа нь хангалттай байх явдал энэ салбарын соёлын үндсэн нөхцөл юм.

Шүүх эрх мэдлийн байгууллагын нэрийг барьж иргэдтэй ширүүн догшин харьцдаг, хэрэг маргааныг шийдвэрлэхдээ хойрго шударга бус ханддаг, чирэгдүүлж зовоодог, эцэст нь үндэслэл нь тодорхойгүй шийдвэр гаргаж, олон шат дамжих таагүй нөхцлийг бүрдүүлж иргэдийг мухардуулан "дээшээ тэнгэр хол, доошоо газар хатуу" болгодог шүүх эрх мэдлийн соёлыг одоогийн нийгэм бас л хүсээгүй. Төрийн шударга ёсны соёлыг шүүх эрх мэдэл үлгэрлэн нийгэмд төлөвшүүлэх ёстой. Энэ салбарт хамгийн туршлагатай, хамгийн ёс зүйтэй шударга хуульчид ажиллаж, шат шатандаа хараат бус бие даасан байдлаар ажиллах учиртай.

Төрийн албаны соёлыг засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн нэгжийн түвшингээр ангилан, аймаг, нийслэл, сум, дүүрэг, баг, хорооны түвшинд төрийн албаны соёл ямар байгааг ярьж, соёлын үрийг анхан шатны нэгжээс эхлүүлэн соёлоулах цаг болсон. Баг, хороо бол Монгол улсын засаг захиргаа, нутаг дэвсгэрийн анхан шатны нэгж. Тэнд төрийг төлөөлөн ажиллаж байгаа албан хаагчид бий. Тэдний ажил, үйлчилгээний соёл, албан хэрэг хөтлөлтийн соёл, зан авирын соёлоос

л манай төрийн албаны соёл эхэлнэ, бүрдэнэ, түүгээр хэмжигдэнэ, үнэлэгдэнэ. Иймээс өөрчлөлтийг, шинэтгэлийг, шинэ соёлыг засаг захиргааны анхан шатны нэгжид хүргэх нь өнөөгийн чухал зорилт болоод байна.

Төрийн албаны соёлын нэг гол хэмжүүр буюу илэрхийлэл бол **төрийн албаны стандарт** билээ. Иймээс энэ илтгэлийн эхэнд хөндсөн соёлтой төрийн алба гэж юу вэ? гэсэн асуултынхаа хариултыг **стандартны төрийн алба** гэж маш товчоор илэрхийлж болох байна. Ийм учраас төрийн байгууллага чиг үүргээ, төрийн албан хаагч албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээний үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чиглэсэн менежментийн үйл ажиллагаанд тавигдах шаардлагуудыг нарийвчлан тогтоосон стандартуудыг боловсруулан мөрдүүлэх нь тулгамдсан зорилтуудын нэг болоод байна.

Төрийн албаны соёлд төрийн алба ашиг сонирхлийн зөрчлөөс ангид байх, авлигад автахгүй байх, үйл ажиллагаагаа ил тод ойлгомжтой явуулах, хууль журам ёс зүй, ёс суртахууны хэм хэмжээг сахих зэрэг бүх зүйлүүд хамаарна.

Төрийн албаны соёлыг дээшлүүлэх, шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх замаар төрийн захиргааны шинэ хэв маягийг бүрдүүлэх, бүхэлдээ Монголын төрийг шинээр урлан бүтээж төлөвшүүлэх нь дан ганц төрийн албаны төв болон салбар байгууллагуудын үүрэг төдийгүй биш нийт төрийн байгууллага, түүний удирдлага, менежерүүдийн хамтын үүрэг, хамтын хүчин чармайлтын үр дүн байх болно.

Үүний төлөө нягт хамтран ажиллахыг та бүхэндээ хандан уриалж байна.

Төрийн алба цэвэр, тунгалаг байх болтугай.



МОНГОЛ ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛЫН УЛАМЖЛАЛ, ШИНЭЧЛЭЛ

Ж.БОЛДБААТАР

*Академигч, Түрхийн шинжлэх ухааны доктор,
профессор*

Манай улс төрийн утга зохиолд соёл хэмээх нийлмэл логик бүтэц бүхий үнэлэх үйлдлийн нэрийг «үнэт зүйл», «үнэт чанар» гэх мэтээр орчуулж хэрэглэн, улмаар соёл бол «...бүх үнэт зүйлсийн цогцос мөн» (1,362) гээд «эд баялаг, бүтээгдэхүүн» гэж үзэх үзэл түгээмэл байв.

Уран барилга, хөшөө дурсгал зэрэг бодит зүйл нь үнэхээр соёл мөн бөгөөд энэ нь материаллаг соёл юм. Харин соёл нь тэдгээрийг бий болгогч хүний үйл ажиллагааны зохистой арга гэдгийг орхигдуулж байсан нэгэн үе бий. Эдүгээ соёлыг цогц байдлаар үзэж, материаллаг үнэт зүйл төдийгүй хүний үйл ажиллагааны арга гэж үзэж, энэ үүднээс «улс төрийн соёл», «харилцааны соёл» гэх мэтээр ярьдаг.

Төрийн алба, түшмэл ёс хэмээх ойлголт бол хоорондоо амин шүтэлцээтэй ухагдахуун бөгөөд харилцан бие биеэ нөхцөлдүүлж байдаг. Төрийн алба нь институтжсэн шинж, бүтэц зохион байгуулалтыг, харин түшмэл ёс нь түүний мөн чанар, агуулга, төрийн албан тушаалтнуудын ерөнхий өнгө төрхийг илэрхийлж байдаг. Түшмэл ёс хэмээхүй нь төрөөс тогтоосон хэм хэмжээний дагуу засаг захиргааны ажлыг удирдах, зохион байгуулах, гүйцэтгэх эрх, эрх мэдлээ албан тушаалтан хэрхэн яаж хэрэгжүүлэх арга ухаан, мэдлэг, чадвар, дадал, туршлагын цогц юм. Чухам ийм утгаараа төрийн албаны соёл гэдэг нь түшмэл ёсны соёл юм. Тэрхүү соёлыг төр, захиргааны байгууллагууд, тэдгээрийн албан тушаалтны үйл ажиллагааны арга хэмээн үзвэл тухайн албан тушаалтны оюун билгийн цараа, амьдралын туршлага, төр засах, ард иргэдийг ачлах эрдэм, төрийн бодлогын оньсыг эерэг мултлах үзэл ухал, эрхэлсэн ажилдаа мэдлэгтэй, шуурхай дайчин, үнэнч хандах чадвар, бичиж найруулах чадал чансаа, хатамжлан захирах болон зөвөргүү зөөлөн арга барилын шүтэн барилдлага, удирдлагандаа буй алдаж, оносон хэнийг ч хайрлахын эрхээр ятган засах арга ухааны цогцлол, нийлэг нэгдэл юм.

Төрийн албаны соёл нь төрийн алба үүссэн үеэс үүдэлтэй. Монгол төрийн албаны соёл бүрэлдэн төлөвшиж ирсэн үе шатыг дараах байдлаар тоймлон үзэж болох юм. Үүнд:

1.Хаант төрийн албаны соёлын үе. (МЭӨ-209 оноос ХХ зууны эхэн үе хүртэл). Монгол нутагт оршин тогтнож байсан улсуудын хаант төр агуулга, хэлбэрээрээ янз бүрийн өнгө төрхийг өөртөө агуулж байсан боловч, бүхэлдээ депотизмд тулгуурлаж байв. А.Тойнби Өрнөдийн

судлаачид өөрийн өвөрмөц нийгмийнхээ орчин нөлөөн дор оршиж буй Өрнийн бус нийгмийг судлахдаа улс төрийн талд нь голлож анхаардаг нь Өрнөдийн талаасаа нэлээд чухал хандлага л даа. Дорно дахиныг энэ үүднээс харвал ерөөс хөдөлгөөнгүй хязгааргүй деспот дүр зураг харагдана. Гэтэл энэ нь тун ч хуурмаг өнгөц үзэгдэл болой. Өрнөдийн бус улс төрийг нухацтай судалбал өрнийн судлаач бид түүхэн үнэнийг нэлээд тодруулж болох байв. Хэрвээ бид улс төрийн эл харанхуй манангаас ангижирч, соёлын талаас нүдээ нээвэл Дорно дахины тогтвортой амьдралыг сая зөвөөр үзэж эхлэх байв. Оршихуйн дотоод мөн чанарыг нь олж харах билгийн мэлмийг нээх байв. Чингэхлээр, нийгмийн амьдралыг тус төр лүгээ адилсган явцууруулж, соёлыг үл хайхарсан нь өрнийн мэргэдийн үнэнхүү алдаа мөн буюу» (2,84) хэмээн тэмдэглэжээ. Монголын төр ёс нь дорно дахины төр барих ухаанаас ангид биш юм. Дорнын деспотизм нь өрнийхөөс дараах хэд хэдэн онцлогтой байна.

а.Төрийг албадлагын хэрэгсэл гэж үзэхээсээ «миний эзэн», «бидний амьдралыг тэтгэгч, зам мөрийн заагч» гэж үзэж, төр шүтэх үзлийг дороос бий болгож иржээ.

б.Нийгэм-эдийн засгийн амьдралд төрийн зохицуулалт, үүрэг оролцоо хүчтэй байдгаас «Төрийн хэрэг бага ч гэсэн их, гэрийн хэрэг том ч гэсэн бага» гэж төр эрхэмсэг, төр төмбөгөр хэмээхгүйг гүнээ ухамсарласан сэтгэлгээ зонхилж байдаг.

в.Төр түвшин байвал түмэн олон амгалан байна хэмээх нигүүслэл, хүн ардын их зонхийн сэтгэлийг ариусгаж байдаг.

Монголын эртний улсуудад хаант төрийн алба анх удаа биежин төлөвшиж, төрийн албаны соёлын бүрдлүүд бий болсон байна. Монголын эртний улсууд бол X-XII зууны Монголын ханлиг, аймгуудын төрийн албаны соёл нь юуны өмнө «нөхөр, турхаг»-ийн харилцаан дээр тулгуурлан төлөвшиж байжээ. Хаан, овог аймгийн толгойлогчдод шадарлан зүтгэгчид төрийн түшмэлийн үүрэг хүлээхдээ хаан эзэндээ чин үнэнч байх, харилцан итгэлцлийг чанд баримтлаж байсан юм. Тэгж ажиллаж чадаж байж, ард олны гүн итгэлийг хүлээх болжээ.

Энэ зарчим дэлхийн талыг эзэгнэсэн Их Монгол Улс, Эзэнт гүрэнд шинэ агуулга, хэлбэрээр үйлчилж байжээ. Чингис хааны байгуулсан төрийн албаны соёлын гүн ухаан нь сэтгэл зүтгэлээс улбаатай эв нэгдлийн гүн ухаан болон төлөвшчээ. Үлэмжийн их Чингис хаан «Бие бөх бөгөөс ганцыг яльюу, сэтгэл бөх бөгөөс олныг яльюу», (3,102) «Олон улсыг барьюу гэвэл биеийг хураахаас сэтгэлийг нь хураагтун. Сэтгэлийг хурааваас бие нь хаа одох билээ» хэмээн сургаж байсан нь үнэнч чанар, гүн итгэл хоёр бол төрийн түшмэл, эгэл ардын хоорондын хүн ёсны харилцааны соёлын хэм хэмжээ гэж үзэж байсных юм. Түшмэл ёсны соёлыг чингэж төлөвшүүлж чадсаны улмаас Хятад, Араб, Европын соёл иргэншилт орнууд болон Евро-Азийн үй олон хүн ардыг Эзэнт гүрний нэгэн дээвэр дор нэгтгэж, 150 жил оршин тогтносон билээ.

Монголын Юан улсын үед төрийн алба биежин цэгцэрч, нүүдэлчдийн болон суурьмал орны төрийн албаны соёл харилцан нэвчиж, дорно дахины улс орнуудын хаант төрийн албаны соёлын уламжлалт хэв маягийг бүрдүүлсэн байна. Монголын Юан улсад төрийн хоёр ёс, буюу хос ёсыг хэрэгжүүлснээр төрийн албанд зүтгэх гол шалгуур нь тухайн хүний билэг эрдэмд гийсэн байдал буюу боловсрол мэдлэг болж байв.

XIV зууны сүүлчээс XVII зууны эх хүртэл Монголд улс төрийн бутрал болж, төрийн багана хазайж эхэлсэн юм. Тэр үед төрийн албаны уламжлалт соёл бүдгэрч, улмаар алдарсан он жилүүд байв.

Манж чин улсын эрхшээлд орсон үед Эзэнт гүрний төрийн алба ажиллаж, түүнд монгол ноёд, түшмэл алба хашиж байсан бөгөөд тэрхүү алба байнгын биш, жилд хэд хэдэн сараар ээлжлэн ажиллах зарчим баримталж байв. Нэг хошууны тамгын газарт гэхэд л хошуу туслагч бол ноёны ойр төрлийн тайж байх ёстой бөгөөд харин захирагч, мэйрэн, залан хэмээх албан тушаалтнууд удам гарвал харгалзахгүй төрийн жинхэнэ албан хаагч байж, төрийн түшмэлийн зиндаанд алба хашиж байсан юм. Манж чин улсын төр гол төлөв хошуу засаг нарт ван, бэйл, бэйс, гүн хэмээх хэтэрхий дөрвөн хэргэм соёрхож, төрд үнэнч бөгөөд чадмаг зүтгэсэн зарим нэг түшмэл бас дээрх хэргэмийг алдаг оног хүртэнэ. Төрийн мэргэн түшмэдэд «хурц», «хичээнгүй» «билэгт», «ачит» зэрэг цол олгож байсан нь тэр цагийн төрийн албаны соёлын нэг бүрдэл болж байв.

Хошуу ноён өөрийгөө залгамжлах хүүгээ хаанд мэдүүлж зарлиг гаргуулснаас хойш тусгай багш томилж, төр засах, ардыг ачлах эрдэмд элит сургуулиар сургаж байсан нь төрийн албаны соёл эерэг төлөвшихөд томоохон нөлөө үзүүлж байсан юм. Зарим хошууд түрүүчийн ноёны үед хийж бүтээсний алдаа, оноог дэнсэлсэн шаштир бичиг хөтлөн, чандлан нууцалж хадгалаад дараагийн ноёны зэрэг шарахад (*хошуу ноён залгамжлахад*. Ж.Б) тусгай түшмэл уншиж, тайлбарлаж өгдөг байсан нь төрийн албаны соёлын уламжлал, шинэчлэлийн залгамж чанарыг хангахад чухал ач холбогдолтой байжээ.

2.Бүгд Найрамдах засаг тогтсон үеийн төрийн албаны соёл. (1921 оноос эдүгээ хүртэл) Энэ цагийн эхний жилүүдэд монгол хүн нь хамжлагат ёсны бурангуй байдлаас алхам алхмаар ангижирч, хүний наад захын эрх, эрх чөлөөг амтлан мэдэрч, нийгмийг ардчилах зоримог алхам хийж буй нөхцөлд төрийн албаны шинэ соёл төлөвшиж эхэлсэн байна. Ардын төрийн албаны анхны гараанд бичиг үсэг мэдэх төдий удирдах ажлын дөр суугаагүй, туршлагагүй эгэл ард, хуучин төрийн архаг түшмэл нар хамтран зүтгэх явцад төрийн албаны шинэ маягийн соёл бүрэлдэж эхэлсэн онцлогтой.

1921 оны хувьсгалын дараа Ардын засгийн газар төрийн албыг ардчилах, төрийн албаны шинэ соёлыг төлөвшүүлэх талаар тодорхой арга хэмжээ авчээ. 1921 оны VII сарын 19-нд Ардын Засгийн Газрын

долоо хоногт хуралдах гариг өдрийг тогтоон, тун удалгүй Ардын Засгийн Газрын хуралдаанаас хожимдох явдлыг үл гаргах, хожимдвол, хожимдсон 10 минут бүрт 5 цэн торгож байх, Засгийн газрын хуралдаанд хэлэлцүүлэх асуудлаа урьдчилан мэдэгдэж байх журам гаргаж мөрдүүлэв. Мөн оны XI сарын 1-нд яам газрын ажлын эхлэх, дуусах цагийг өглөөний 9 цагаас 16 цагаар тогтоосон байна. Түүнчлэн зарим яам албан газарт албан хаагчид ээлж халалцан суудаг ёс, хошуудын туслагчийг тогтоон томилоход заавал Богд хаанд биеэр бараалхаж баталдаг ёсыг зогсоожээ. Мөн 1922-1923 онд албан хэргийг хөнгөн шуурхай зохистой явуулах зорилгоор албаны бичиг хэргийг дарагдуулсан бол торгох, албан хэргийг барагдуулах тодорхой хугацаа тогтоох нэг албан газар гэр бүлээрээ ажиллахыг хориглох, хээл хахууль өгөхийг цаазлах зэрэг арга хэмжээ авчээ. (4,216-217)

Төрийн албаны соёл төлөвшүүлэхэд юуны өмнө, албан тушаалтныг цаг баримтлуулж сургах явдал нэн чухал байв. Нийслэлийн иргэд, албан хаагчдыг албаны ажилд цагт баримталдаг болгохын тулд 1924 оноос эхлэн ширмэн ууранд дарь авалцуулан дуу гаргаж, үд дундын дохио өгдөг болсон түүхтэй. (5,262)

Энэ үеийн төрийн албаны соёл нь хаант төрийн албаны болон ардын эрхт шинэ төрийн албаны соёл сүлжилдсэн нийлэг шинжтэй байсан хэмээн үзэж болох юм.

XX зууны эхний хагаст төрийн томоохон албан тушаалтнууд эрдэм боловсрол, харилцааны соёл, тулх чанараараа хэн нэгнийг онцлон дагуулж сургах, залгамж халаагаа бэлтгэх болсон нь төрийн албаны соёлын бас нэг онцлог юм. Тухайлбал, чин ван М.Ханддорж, хичээнгүй сайд Б.Цэрэндоржийг, Цэрэндорж мэргэн сайд А.Амарыг, Амар сайд Довчинг өөрийгөө залгамжлан ажиллаж чадах хүн хэмээн төр засах эрдэмд дагуулан сургаж байсныг төрийн албанд олон жил зүтгэсэн ахмадууд хуучилдаг байсан.

1928 он хүртэл Монголын үндэсний ардчилсан үзэлтнүүд төрийн албаны ардчилсан шинэ соёлыг төлөвшүүлэх талаар багагүй ажил хийсэн юм. Гэвч 1928 онд хуралдсан МАХН-ын VII их хурлаар тэднийг баруунтан хэмээн бут цохиж, Монголд зөвлөлт маягийн социализмыг туршиж эхэлснээр дөнгөж хэлбэржиж байсан төрийн албаны ардчилсан соёл төлөвших үйл явц тасалджээ.

1928-1932 онд зүүний балмад явуулга газар авснаар төрийн нүсэр алба бий болжээ. Ингэснээр эл албаны хөнгөн шуурхай, шударга дайчин чанар алдагдаж, хүн ардаа ангич, алагчлах байр сууринаас хандах болсон байна. Асуудлыг бие даан шийдвэрлэх чадвараа алдаж, зөвхөн Коминтерн, зөвлөлтийн сургагчдын ам, гар харах төдий болжээ.

Шинэ эргэлтийн бодлогын жилүүдэд 1928 он хүртэл төлөвшиж байсан төрийн албаны ардчилсан соёлын бүрдлүүд дахин сэргэж, төр, иргэдийн хоорондын итгэлцэл дахин бий болжээ. Харин И.В.Сталин,

түүний гар хөл бологчдын Монголд хийсэн улс төрийн хэлмэгдүүлэлтийн уршаар төрийн албаны ардчилсан соёл бүрмөсөн алдагдаж, үл итгэлцэл, айдас хүйдэс бүх шатны төрийн албыг нөмөрчээ.

1940-өөд оноос Х.Чойбалсанг тахин шүтэх болсноор тоталитар дэглэм тогтож, төрийн алба ч тэрхүү дэглэмийг хэрэгжүүлэгч зэвсэг болон хувирсан байна. Х.Чойбалсанг нас барсны дараа шинэчлэлийн төлөө хөдөлгөөн түр өрнөсөн боловч удалгүй дарагдаж, 1960-аад оны дунд үеэс монголын нийгэмд захиран тушаах систем ноёрхох болсон байна. Чингэснээр төрийн албанд номенклатурчид ноёрхох болов. Тухайлж хэлбэл, номенклатурчдын тоо МАХН-ын Төв Хорооны Улс төрийн Товчооны мэдлийнх 350-400 орчим, Намын Төв Хорооны мэдлийнх 300-4000 орчимд, аймаг, хот, сум дүүргийн намын байгууллагуудын мэдлийнх 33 мянга орчимд эргэлдэх болжээ. Хэдийгээр бид МАХН-ын боловсон хүчний бодлогод шүүмжлэлтэй хандаж байгаа боловч, төрийн албанд ажиллагсдыг анхан шатнаас эхлэн ажиллуулж, гүнзгий мэргэшүүлж байсан давуу талыг үгүйсгэх аргагүй юм. Мэргэшсэн албан тушаалтнууд төрийн албыг боловсронгуй болгож, өвөрмөц соёлыг төлөвшүүлсэн юм. Тийм ч учраас хүн ардын сэтгэл зүрхэнд «Төрийн минь сүлд өршөө» хэмээх өнө эртний төр шүтэх үзэл хэвээр оршиж байсан билээ.

Хөгжлийн янз бүрийн шатанд монголчууд аливаа хүнийг төрийн албанд зүтгүүлж, улмаар томоохон албанд дэвшүүлэн, улс төрийн зүтгэлтний зиндаанд өргөмжлөхдөө нэгэн гол тулх шинжийг шалгуур болгож иржээ. Тийм шинж бол **төв эрхэмсэг шинж** юм. Эл шинж чанар нь төрийн албан тушаалтны тулх шинж бөгөөд явцуу утгаараа төрийн зүтгэлтэн, төрийн түшмэл хүн дотоод ертөнц, гүн бясалгалаа олон түмэн, хувь хүн, мөн харийнханд илэрхийлэх гадаад илрэл мөн. Өргөн утгаараа, төрийн зүтгэлтэнд төлжин шингэсэн цогц мэдлэг, чадвар, ааль авир нь нийгэм олон түмэнд ээлтэй тусах тусац, улс төрийн бодлогын давхар оньсыг улс үндэстнийхээ эрх ашигт эерэгээр мултлах чадвар бүлгээ. Товчоор хэлбэл, төрийн зүтгэлтний эрхтэй атлаа болгоомжтой, найртай атлаа хэрсүү байх чанар, намбалаг бөгөөд сүрлэг байх гадаад илрэл юм.

Төв эрхэмсэг шинж хэн бүхэнд бурхнаас заяахгүй нь мэдээж бөгөөд хувь хүний төрөлх ухаан, боловсрол мэдлэгийн түвшин, ааш араншин, хичээл зүтгэл, өсөн төлөвшсөн нийгмийн орчин зэргээс чухам шалтгаалж байв. Төрийн зүтгэлтэн хүний мөн чанар, эерэг бүхний хураангуй илэрхийлэл-төв эрхэмсэг шинж нь хаан хүний гучин таван эрдэмд төгс шингэсэн буй. Их Чингис хаан:

Хаан хүний гучин таван эрдэмээр хамгаас хандаж

Хас төрийг хууль ёсоор хури чанга тэгшитгэж

Хамаг улсын үр ач нарыг хүмүүжүүлэн сургаж

Хань бүх улс иргэнээ амар энх болгосугай хэмээн сургаж байв.

Монголын төр ёсны түүхээс үзэхүйд, төв эрхэмсэг төлөв байдалд хүрэхийн тулд төрийн албанд зүтгэж буй хүн бүхэн төрийн албаны соёлын олон тодорхой шинжийг эзэмшихийг эрмэлзэж, төрөөс эдгээрийг хүмүүст тавих гол шаардлага, хэм хэмжээ болгож байжээ. Тухайлбал, улс орны болон, төрийн хөгжил, өрнөлтийг урьдчилан харах чадвар, улс үндэснийхээ эрх ашгийн төлөө зориг үл алдрах, өөрийгөө золиослох чанар, өөрийн биеийг ухаарахуйн шинж, чигч шударга байдал, буурь суурь, ноён нуруу зэргийг дурьдаж болох юм.

Улс орны удирдлагын өндөрлөгт гарсан төрийн зүтгэлтнүүдэд эдгээр тулх чанар дутваас үндэсний эрх ашигт ямар нэг хэмжээгээр хохирол учруулж байсныг түүхэн сургамж өгүүлж байна. Ийм учраас номын мэргэд уг асуудлыг анхааралдаа авч, билэг сургаалаа хайрласаар ирсэн түүхтэй. Ойрмогхоноос дурьдвал: их эрдэмтэн Ч.Дэмчигдорж «Шинэ засгийн гол ёс» хэмээх номондоо: «Эрх баригчид цааз засгийг мэргэн шугамаар явуулбаас улс төр энх түвшин болму» гэсэн бол Дарив бандид «Ард түмний ариун ёс» гэдэг бүтээлдээ «Төрийг баригчдын зан авир цалгайран, цааз хууль суларваас улс ядрах, тийм болбаас төр түвшин байхад бэрх» гэжээ.

Бага буурай улс хөрөнгө чинээ, цэргийн хүчээр мөхөс ч, төрийн тулхтай зүтгэлтэн, мэргэн түшмэдийнхээ төрийн албанд зүтгэх соёл, цөлх ухаан, эе эвийн ачаар тусгаар тогтнолоо хадгалж, хамгаалах боломжтойг Монголын төр ёсны хөгжлийн түүхэн туршлага харууллаа. Мөн хувь хүн төрийн өндөр зиндааны алба хашсанаараа биш, харин үндэсний эрх ашгийг урьтал болгон, Монгол төрийн албаны соёлын уламжлал, шинэчлэлийн улбаанаас утга нээж, ухааны даацтай хүчин зүтгэснээрээ, төрийн тулхтай зүтгэлтэн, даацтай түшмэл хэмээх алдрыг хүлээж, шаштир цадигт мөнхрөн үлддэгийг түүхэн сургамж харуулж байна.

1990-ээд оноос хойш Монгол улсад эрх зүйт төрийг төлөвшүүлж байна. Энэ явцад Монгол төрийн албаны ардчилсан соёл бүрэлдэж байна гэж хэлж болох юм. Хөгжлийн шинэ сонголтын үед төр, иргэн эрх тэгш байх зарчим үйлчилж, төрийн албаны үйл ажиллагаанд иргэдээс нөлөөлөх арга, хэлбэр олон талтай, олон түмний шахалт, шаардлага хүчтэй болж байгаа нь төрийн албаны ардчилсан соёл төлөвшихөд чухал түлхэц үзүүлж байна. 2008 онд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан. «Төрийн албаны тухай» хууль нь монголын төрийн албаны соёл гүнзгийрэн төлөвших эрх зүйн таатай орчинг бүрдүүлж байна. Гэхдээ төрийн албаны ардчилсан соёл төлөвшихөд практик дээр олон зүйл саад тотгор болж байна. Заримаас нь дурьдвал:

-Төрийн байгууллагад анхны нэгжээс нь шат дараалан дэвшүүлж бэлтгэдэг байсан уламжлал алдагдаж, төрийн аль нэгэн албан тушаал, ялангуяа УИХ-д сонгогдох, улс төрийн албан тушаалд дэвших нь залгамж чанартай бус, тохиолдлын шинжтэй болсон,

-Төрийн удирдах албанд дэвшин ажиллагсадын мэргэжлийн чиглэл алдагдаж, биологич хүн Сангийн сайд, сэтгүүлч хүн Эрүүл мэндийн сайд, цэрэг армийн анхны мэдэгдэхүүнгүй хүн Батлан хамгаалахын сайд гэх мэтээр томилогдох нь ердийн үзэгдэл болсон,

-Төрийн албанд мэдлэг, чадвар, туршлагаараа дэвших нь нэн ховор болж, өнгө мөнгө, хахуулиар ажил албанд дэвших явдал зонхилох хандлагатай болсон,

-Төрийн албанд зүтгэгсдийг улс төрийн нам, үзэл бодлоор нь ялгаварлах явдал арилаагүйгээр барахгүй нууц байдалд орж, улам нарийн башир аргаар үргэлжлэх болсон,

-Арга башраар төрийн албанд шургалсан хүмүүс авилгал, хүнд суртлыг урган төлжүүлэх шимтэй хөрс дэвсгэр болж буй,

-Нэгэнт улс төрийн намаар дамжин парламентын гишүүд бүрдэж буй нөхцөлд төрийн үйлчилгээний албан тушаалтнуудыг улс төрийн намын харъяалалаас татгалзуулах нь цаашдын улс төрийн намын нийгмийн баазыг ядууруулж, улам чадваргүй хүмүүс сонгуулийн ажилд хүчин зүтгэсэн нэрийдлээр улс төрийн удирдах албан тушаалд, дэвшин гарч ирэх өргөн боломжийг бүрдүүлэх болсон зэргийг цохон тэмдэглэмээр байна. Ийм байдал удаан үргэлжилбэл Монголын төрийн албаны соёл улам ядуурч, зөөлөн хэлбэл тоодоггүй, хатуу хэлбэл даадаггүй, төлөвлөсөн албан бичиг, үг өгүүлбэр нь нохой амаараа нийлсэн, эгэл иргэнд хандахдаа ихэмсэглэхийн хэнээ туссан, гар харж, авилгалд идэгдсэн төрийн албан тушаалтнууд олширч, эрх зүйт биш, харин эрх ямбатны ялзарсан нүсэр институт болон хувирах нь гэдгийг дахин хэлье.

Цаашид:

-Жил бүр төрийн албаны соёл сэдвийг улам нарийвчлан, бага хурал, ярилцлага зэргийг зохион байгуулах,

-Төрийн албаны зөвлөлийн шугамаар «Монгол төрийн албаны соёлын уламжлал, шинэчлэл» хэмээх сэдвээр лекц уншуулах, ярианы сэдэв тараах, ажил хэрэгч тоглоом боловсруулах, телевиз, радиогийн нэвтрүүлэг явуулах зэрэг ажил хийх

-Төрийн албаны зөвлөлөөс «Монгол төрийн албаны соёл: уламжлал, шинэчлэл» хэмээх нэгэн сэдэвт хамтын бүтээл туурвих ажлыг «Шихихутаг» хууль зүйн дээд сургууль дээр төвлөрүүлэн хийх зэрэг ажлыг шуурхай зохион байгуулах саналтай байна.

II. ИЛТГЭЛҮҮД

ПАРЛАМЕНТ БА ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛ

Д.ЛҮНДЭЭЖАНЦАН

Монгол Улсын гавьяат хуульч, УИХ-ын гишүүн, Хууль зүйн шинжлэх ухааны доктор, профессор

Соёлын тухай төсөөлөл нь ямагт хүний дотоод эрхэмнэлийн асуудалтай холбогдож байдаг. Иймд «соёл» хэмээх ойлголт нь ертөнцийг үзэх гүнзгий, нэн өргөн утга бүхий ухагдахуун. Гэсэн хэдий ч өнөөдөр бид «соёл бол хүний хүмүүнлэг чанар илрэн хэрэгжих түүхэн тасралтгүй үйл явц, түүний үр дүн мөн» хэмээн тодорхойлж, соёл, түүний илрэх хүрээ нь хүний мөн чанарын оршихуй (үйл ажиллагаа ба үнэт зүйлсийн тогтолцоонд)-д байдаг гэж хэлж болно.

«Соёл» хэмээх нэр томъёо бусад шинжлэх ухаан, үйлдвэрлэл, хүмүүний тодорхой үйл ажиллагааг тэмдэглэх хэл зүйн өргөн утга агуулгатай байдаг ч нөгөө талаас, төрийн алба, түүний соёлын талаар бусад илтгэлүүд тавигдаж байгаа болохоор энэхүү илтгэлдээ парламентын хууль тогтоох үйл ажиллагааны соёлын талаар хөндөн санал бодлоо солилцохыг хүслээ.

Хууль тогтоох үйл ажиллагааны соёл нь өөртөө хоёр элементийг агуулдаг.¹⁰ Эхний элемент бол хууль тогтоох бодлого /*gesetzgebungspolitik*/, дараагийн элемент бол хууль тогтоох техник /*gesetzgebungstechnik*/ юм. Аль нэг шинжийг алдвал парламент оршихуйн болон парламентын соёлын үндэс үгүй болно.

Нэг. Хууль тогтоох бодлогын тухайд

Монгол Улсын Их Хурлын хууль тогтоох бодлого тогтвортой, зорилготой, алсын хараатай байх ёстой. Тэгж байж Монголын эрх зүй нь Монголын бүтээгдэхүүн байх шинжээ хадгалан хөгжиж бэхжинэ. Аливаа улс үндэстний эрх зүй бол тухайн үндэстний хэл, соёл шиг өөрийн гэсэн өнгө төрхийг агуулж байдаг.

Хууль тогтоох үйл явцыг бодлогын талаас нь судалж, харж хандан болсон болоогүйг нь хэлж өгч, засаж залруулж байх хэрэгтэй юм. Тэгэхгүйгээр хууль санаачлагчид болон тогтоогчид өөрсдийнхөө хар ухаанаар дайраад, хуулийг юу ч биш болгочихож мэдэх юм. Иймэрхүү хандлага манай Улсын Их Хурлын хууль тогтоох үйл ажиллагаанд ажиглагдах боллоо. Өөрсдийн дур зоргоор томъёолсон, санаандаа орж ирсэн «болох, болохгүй» заалт зааврыг бус, зүй зохисыг нь нухацтай

10 Sigrig Emmenegger. *Gesetzgebungskunst*. 2006. Mohr Siebeck. 81.

судалж үзэж, хэрэгцээ шаардлагыг тусган боловсруулсан, амьдралд бодиттойгоор хэрэгжих боломжтой хуулиудыг батлан гаргаж байх хэрэгтэй.

Хуулийн бодит чанарыг бүрэн дүүрэн хангасан байх нь төр хийгээд түүний хууль тогтоогчдоос ард түмнийхээ өмнө хүлээсэн гол үүрэг хийгээд хариуцлага мөн. Түүний гол шалгуур, алсын хязгаар нь Үндсэн хууль билээ. Парламент нь хууль тогтоохдоо Үндсэн хуулиа ягштал баримтлах ёстой. Энэ нь парламентын соёлын эрхэм зорилго байдаг. Үүнээс улбаалаад энүүнийгээ хир сахиж мөрдөж байгаагаар Улсын Их Хурлын гишүүдийн хууль зүйн болон ёс зүйн үүрэг, хариуцлагын гол шалгуур тодорхойлогдоно. Улсын Их Хурлаар баталсан хууль, түүний зүйл, заалт нь Үндсэн хуультай зөрчилдөөд, тэр нь Үндсэн хуулийн Цэцэд очин засагдаад байх нь зохистой үйлдэл биш. Гэхдээ Үндсэн хуулийн Цэцэд очсоноор Улсын Их Хурлын ажил бүхэлдээ тааруу гэж ойлгогдохоосоо илүүтэй, төрөөс «Эцэг хууль» гэгддэг Үндсэн хуулиа дээдлэн хамгаалж, хүндэтгэн сахиж байгаагийн баталгаа, хууль тогтоох үйл ажиллагааны соёлтой холбоотой гэж үзэх нь зүйтэй юм.

Сахилга, хариуцлага дээрээс эхэлж, доош үлгэрлэдэг, хууль журам нь дээдэст хатуу, доодост нигүүлсэнгүй байх нь төрт ёсны эрхэм чанар, нэгэн зүйл урлаг гэж үздэг тийм уламжлал ч бий.¹¹ Харин орчин үеийн парламентын үйл ажиллагаа нь Үндсэн хуулиар гүйцэтгэх, шүүх эрх мэдлийн байгууллагынх нь хууль болон шударга ёсоор хязгаарлагдана» гэсэн суурь үзэл баримтлал парламентын соёлтой улсад хүлээн зөвшөөрөгдөж байна.

Аливаа парламентын хууль тогтоох бодлого нь улс төрийн бодлоготой зайлшгүй холбоотой байдаг. Учир нь хууль бол улс төрийн бодлогын томъёолсон илэрхийлэл, хэрэглүүр мөн. Ийнхүү хууль нь нэгэнт төрийн улс төрийн бодлогын илэрхийлэл, хэрэглүүр юм бол түүнд эрх зүйн тогтолцоо, бүлийн үүднээс хандаж хуулийг шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр боловсруулж гаргахгүй бол эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийн цэгцтэй, харилцан уялдсан төрийн нэгдсэн бодлого тодорхойлогдож чадахгүй. Эцсийн дүндээ энэ бүхэнд эрх зүйн тогтолцоо, бүлийн үүднээс хандахын учир шалтгаан оршиж байна.¹² Үүний үндэс нь хууль тогтоогчид улам бүр нарийсан хөгжиж байгаа нийгмийн харилцааг оновчтой зохицуулах гарцыг харьцуулсан эрх зүйн туршлагад тулгуурлан шийдвэрлэх өргөн гарц, бололцоо бий болсон байна.¹³ Улсын Их Хурал нь үүнийг ашиглах, хэрэгжүүлэхийг чармайн ажиллаж байгаа хэдий ч зарим учир дутагдал байсаар байгаа.

11 Б.Чимид. Үндсэн хуулийн үзэл баримтлал: Нийтлэг асуудал. Нэгдүгээр дэвтэр. УБ., 2004. 193 дахь тал.

12 Б.Чимид. Үндсэн хуулийн үзэл баримтлал: Нийтлэг асуудал. Нэгдүгээр дэвтэр. УБ., 2004. 193 дахь тал.

13 Цэвейгерт К. Введение в сравнительное правоведение в сфере частного права. М., 1998. с.15.

Хоёр. Хууль тогтоох техникийн тухайд

Өнөөдөр Улсын Их Хурлаас батлагдан гарч байгаа хуулиуд нь их, бага гэлтгүй ямар нэг шүүмжлэлд өртөж байна. Энэ нь ч зүй ёсны хэрэг юм. Бүх зүйлийг урьдчилан харж, төгс төгөлдөр шийдэх боломжгүй хэдий ч түүн рүү тэмүүлэх ёстой. Үүнд ч манай Улсын Их Хурал, түүний гишүүд суралцаж чармайж байна. Нөгөө талаас энэ нь Улсын Их Хуралд эрх зүйн хийгээд хууль тогтоох үйл ажиллагааны соёл дутагдаж байна гэж хэлж болох юм. Цаад үндэс нь Улсын Их Хурлын хууль тогтоох үйл ажиллагааны хууль зүйн техниктэй холбоотой.

Улсын Их Хурлаас батлагдсан хуулиуд дотор цаг үеийн шаардлагаас шалтгаалаад түргэвчилсэн, яаруу сандруу шийдсэн, үүнээсээ болоод бодит амьдралд төдийлөн нийцэхгүй, хүндрэл учруулах, өөр бусад хуулиудтай зөрчилдөх, хуульчлах ёстой зарим зүйл орхигдох, түүнчлэн үг найруулгын хувьд ойлгомжгүй, хэрэгжүүлэх явцад зайлшгүй Дээд шүүхийн тайлбар, эсвэл хэрэгжүүлэх журам гаргахыг шаардсан хууль тогтоомжууд байдгийг үгүйсгэхгүй. Хуулийн төслийн шинжлэх ухааны үндэслэлийг сайжруулах, тооцоо судалгаа хийх, шаардлагатай гэвэл мэргэжлийн хүмүүс, эрдэмтэн мэргэжилтний саналыг авах, тэр бүү хэл иргэний нийгэм, ард иргэд, сонгогчдийн дунд нээлттэй хэлэлцүүлэг явуулах хэрэгтэй юм. Ингэснээр аливаа хууль удаан хугацаанд тогтвортой мөрдөгдөх, улс орны эдийн засаг, нийгмийн амьдралын тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх чадавх сайжрах, эцсийн дүндээ хууль тогтоох байгууллага, түүний гишүүдийн нэр хүнд дээшлэнэ.

Ялангуяа хувийн буюу иргэний эрх зүйн салбар дахь хууль тогтоомжуудыг тогтвортой байлгах асуудал манай улсаас бусад улс оронд тухайн улс орны парламентын хууль тогтоох үйл ажиллагааны соёлыг нь харуулдаг нэг объектив шалгуур¹⁴ байдаг байна. Гэтэл хувирамтгай хуультай нөхцөлд бизнесийн салбарынханд хэн итгэж хамтран ажиллах, эргээд тэд хэнд итгэж хөрөнгө оруулалт хийх вэ, яаж үйл ажиллагаагаа тогтворжуулж хөгжих вэ гэдэг асуудал урган гардгийг хэзээ ч мартаж болохгүй.

Хуулийн төсөл боловсруулах ажил адармаатай, нарийн төвөгтэй байдгийг бид бүгд мэднэ. Гэсэн хэдий ч хууль тогтоох бодлого болон эрх зүйн бүл, соёл, тогтолцооны үүднээс хандсан үзэл баримтлалгүйгээр, хууль зүйн мэргэжлийн бус байгууллагын үзэмж сонирхлоор боловсруулсан, эсвэл мэргэжлийн хийгээд тодорхой салбарын онцлогийг харгалзаж үзээгүй батласан хууль, УИХ-ын бусад шийдвэрийн төслийг манай парламент баталж ирсэн нь өнөөг хүртэл Улсын Их Хурлын хууль тогтоох үйл ажиллагааны соёл төлөвшиж чадаагүй байгаатай холбоотой байна. Иймд хуульчдыг улс төрд татаж оролцуулах, улс төрчид хуульчдыг түших ийм хамтын ажиллагаа, соёл ихээхэн дутагдаж байгааг тэмдэглэн хэлж байна.

14 Кристофер Осаке. Сравнительное правоведение в схемах: Общая и Особенная части.

Гурав. Хууль тогтоогчдын ёс зүйн талаар

Парламентын соёл нь түүний гишүүдийн ёс зүй, сахилга бат, хариуцлагатай салшгүй холбоотой. Гишүүд нь хир ёс зүйтэй байна тэр хирээр парламент хүчтэй, чадвартай, эв нэгдэлтэй байж нэр хүнд нь дээшлэнэ. Парламентын гишүүдийн ёс зүйгүй байдал нь нийгэмд ч сөрөг нөлөө, муу үр дагавартай.

Манай Улсын Их Хурлын гишүүдийн дунд ёс зүйн асуудал төдийлөн төлөвшиж тогтоогүй байна. Энэ нь парламентаас парламентад төлөвших биш, ухрах байдал ажиглагдаж байна. Үүнийг гишүүд өөрсдөө ч хүлээн зөвшөөрч байгаа. Түүний илрэл нь Улсын Их Хурлаар Улсын Их Хурлын гишүүдийн ёс зүйн дүрмийг 2009 оны хавар батлан гаргасан явдал юм.

Улсын Их Хурлын гишүүн нь бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ төрийн хуулийг дээдлэн сахих, аливаа асуудалд шударга байр сууринаас хандах, бусдын нэр төр, алдар хүнд, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, нийт иргэн, төр, улсын ашиг сонирхлыг эрхэмлэн хэнийг ч ялгаварлан гадуурхахгүй байх, албаны эрх үүргээ хувийн эрх ашгийн үүднээс ашиглахгүй байх зэрэг зарчмуудыг Ёс зүйн дүрмэнд тусгаж өгсөн.

Гагцхүү энэ дүрмийг мөрдөж ажиллах явдал чухал бөгөөд ингэж чадах аваас соёлтой парламентийг төлөвшүүлэхэд ач холбогдлоо өгнө.

Хэдийгээр Монгол Улсын Үндсэн хуульд «Улсын Их Хурлын гишүүн бол ард түмний элч мөн бөгөөд нийт иргэн, улсын ашиг сонирхлыг эрхэмлэн баримтална» гэж заасан ч гэсэн Улсын Их Хурлын гишүүд нь нийт иргэдийн эрх ашгийг бодолцохын зэрэгцээ өөрийн сонгогдсон тойргийн сонгогчдын эрх ашгийг илүүд эрхэмлэх явдал байсаар байна. Үүнд Улсын Их Хурлын гишүүдийг буруутгах аргагүй юм. Энэ нь өнөөгийн сонгуулийн тогтолцоотой шууд холбоотой. Иймд сонгуулийн тогтолцоог ч эргэж харж үзэхийг шаардаж байна.

Дөрөв Дүгнэлт, санал

Монгол улсад парламентын соёл сонгодог утгаараа бүрэн төлөвшиж чадаагүй байна. Монгол Улсын Их Хурлын хууль тогтоох үйл ажиллагааны соёл төлөвшиж чадаагүйн шалтгаан олон янз. Энэ талаар эрдэмтэн судлаачдын хийсэн дүгнэлт, үгүйсгэлээс үзэхэд харагдаж байна.

Парламентын хууль тогтоох үйл ажиллагааны гол бүтээгдэхүүн буюу үр дүн бол хууль. Тэрхүү хууль дээдлэгдэхийн үндэс нь хууль хуультай уялдсан байх, хууль нь хууль шиг байх явдал юм. Ийм хууль аяндаа дээдлэгдэнэ, хэрэгжинэ. Тийм хуулийг сайн парламент, парламентын соёл өндөр хөгжсөн төлөөлөгчдийн байгууллага л хийнэ.

Парламентын соёл өндөр хөгжсөн төлөөлөгчдийн байгууллага болохын тулд:

- Хууль тогтоох үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах,
- Онолын үндэс, бодитой шинжлэх ухаанд суурилсан судалгаанд тулгуурласан хууль тогтоомжийн нэгдсэн бодлого, үзэл баримтлалыг бий болгосон байх;
- Хуулийн зохицуулах чадварыг тэргүүн зэрэгт тавьж, ажиллах хэрэгжих чадвар бүхий цөөн хуультай байх, өөрөөр хэлбэл тооноос илүүтэй чанарыг эрхэмлэх,
- Хууль боловсруулах, батлах ажил тодорхой төлөвлөө, үндсэн чиглэлийн дагуу явагддаг байх;
- Хуульчдыг улс төрд татаж оролцуулах, улс төрчид хуульчдад түших ийм хамтын ажиллагаа, соёлыг парламентын хүрээнд бий болгох;
- Хуулийн төсөлд хууль хэрэглэгчдийн хөндлөнгийн байр суурийг тусгах,
- Батлан гаргасан хуулийнхаа хэрэгжилтэд хяналт тавьж чаддаг байх,
- Хууль тогтоогчид нь иргэний нийгмийг сонсдог, ёс зүйтэй, сахилга баттай, хариуцлага хүлээх чадвартай байх,
- Өнөөгийн сонгуулийн тогтолцоог эргэж харж үзэх, тэгэхдээ Улсын Их Хурлын гишүүн нь Үндсэн хуульд заасан ард түмний элч байх үүргээ биелүүлэх боломжийг хангахуйц байдлаар хандах зэрэг болно.

ТӨРИЙН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ СОЁЛЫН ОНОЛ, ПРАКТИКИЙН АСУУДАЛ

Ж.СУХБААТАР

УИХ-ын гишүүн

Ж.НАРАНПҮРЭВ

*УДШ-ийн Дотоод ажил, мэдээллийн байгуулалт,
хэвлэлийн албаны дарга*

Удиртгал.

Эрэлт, хэрэгцээ нь бодитойгоор тогтоогдсон эрх зүйн шинэтгэлийн давалгаа түрэн буй өнөө цагт төрийн үйлчилгээний соёлын тухай асуудлыг хөндөж, түүнийг нийгэмд хүргэх арга хэлбэр, зохион байгуулалт, агуулгыг шинэ төвшинд гаргах шаардлага нийгмийн харилцаанаас урган гарч байна.

Хариуцлагатай, түүхэн цаг үед энэхүү Олон Улсын эрдэм шинжилгээний бага хурал болж байгаа нь Монгол Улс дахь эрх зүйт төрийн төлөвшилт, төрийн эрх зүйн хөгжилд зохих хувь нэмрээ оруулж, цаашид тэдгээрийг төгөлдөржүүлэхэд ихээхэн түлхэц болно гэдэгт эргэлзэхгүй байна.

Нэг. Төрийн үйлчилгээ.

Төрийн хөгжлийн үүднээс үйлчилгээ гэх ойлголтыг төрд хамаатуулан авч үзвэл нэн шинэ биш юм гэхэд шинэ зүйл ажээ. Шинэ хэмээн тодотгохын учир нь 200-гаад жилийн өмнө төрийн чиг үүргийг нийтлэгээр хувьсган өөрчилж, өнөө цагийн төр, түүний чиг үүргийг олж тогтоосон явдал билээ.

18 дугаар зуун хүртэл «төр ард түмэндээ үйлчилдэг» тухай номлох нь холын мөрөөдөл, төсөөлөл мэт ойлгогдох байсан бизээ. Тэгвэл өнөөдөр, төрийн үйлчилгээ, түүний арга хэлбэрийн талаарх зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгох талаар шинжилж, хэлцэх болжээ.

Хүн төрөлхтөн ийм л богино хугацаанд төрийн засаглах эрхийг зарим талаар хувьсган өөрчилж, хамгийн гол нь төр ард түмэндээ «үйлчлэх ёстой» гэдгийг ард түмэн өөрсдөө ойлгож, хүлээн зөвшөөрсөн явдал билээ.

Төр яагаад үйлчилгээ үзүүлэх болов?

Хүний эрх, эрх чөлөөг нийтээр хүлээн зөвшөөрч, бодитойгоор хэрэгжүүлэх шилдэг хувилбарыг улс төр, эрх зүй, эдийн засгийн зэрэг нийгмийн баримжаатай шинжлэх ухаан түүхийн бүхий л цаг үед судлагдахуунаа болгож байсан нь эх сурвалжуудад тусгагджээ. Эрэл,

судалгааны эцэст этноцетризм, соёл, уламжлал, шашны нөлөө бүхий харилцан адилгүй төрийн загварын шийдэлд хүрсэн нь улс орнуудын төрийн хөгжлийн түвшин, хүний эрхээр хэмжигдэх болсон байна.

Хэдий тийм байвч Үндсэн хуульт ёсны үзэл баримтлал хүлээн зөвшөөрөгдөж, өдгөө түгээмэл болжээ. Ийнхүү Үндсэн хуульт ёсонд тал өгөхийн учир нь эрх зүйт төрийн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэх шилдэг хэрэгсэл Үндсэн хуулиар төрийн эрх мэдлийг хуваарилж, түүнд хүний эрхэнд хууль тулгуурлан бүтээгдэж, хүн бүр хуулийн өмнө эрх тэгш байж, хүн эрхээ хэрэгжүүлэх нөхцлийг хангах нь төрийн үүрэг болох үндсэн зарчмыг тусгасан явдал юм.

Ийм ч учраас «...иргэд нь эрхээр хангагдаагүй, төрийн эрх мэдлийг хуваарилаагүй нийгэмд үндсэн хууль байдаггүй»¹⁵ тухай үзэл дэлгэрч, энэ нь Үндсэн хуульт ёс нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдөх хүчин зүйл болжээ.

Түүхэн үйл явцын хувьд 1215 оны Английн эрх чөлөөний их харти /Великая хартия вольностей/, 1222 оны Унгарын Алтан булла /Золотая булла/, 1357 оны Францын Гуравдугаар сарын их хууль /Великий мартовский ордонанс/, цаашлаад эдгээрийн «хөгжлийн хөврөл» АНУ-ын Үндсэн хууль /1787/, Францын «Иргэний ба хүний эрхийн тунхаглал» /1789/, 1791 оны Үндсэн хууль нь батлагдсан нь тухайн цаг үеэсээ өнөөг хүртэл ач холбогдлоо алдаагүйгээр барахгүй хүн төрөлхтөний түгээмэл үнэт зүйлд тооцогдож, XX дугаар зуун гэхэд Үндсэн хууль засаглаагүй улс орон цөөн байна.

Сэдвийн хүрээнд авч үзвэл эрх зүйт төрийн хандлага бүхий төрийн загварт төр нь хүний эрхийг хэрэгжүүлэх нөхцлийг хангах хэлбэрээр нийгэмд үйлчилгээ үзүүлдэг байна. Тодруулж хэлбэл, энэ загварт хүний эрхээ хэрэгжүүлэх нь бодит боломж, бас сонголтоор тодорхойлогдох бөгөөд төрд гагцхүү тэрхүү эрхийг хэрэгжүүлэх боломж, нөхцлийг улс төр, эдийн засаг, эрх зүйн орчинд бүрдүүлэх үүднээс «үйлчилгээ» үзүүлэх орон зайг тодорхойлогдсон байдаг учиртай ажээ.

Өнөөдөр үйлчилгээг «аливаа бодит хэрэгцээг хангах ажиллагаа» гэх агуулгаар хууль зүйн хувьд тодорхойлох нь түгээмэл байна. Өөрөөр хэлбэл, нийтлэг ба хувийн хэрэгцээг бодитой тодорхойлж, түүнд тулгуурласан холбогдох ажиллагааг хэрэгжүүлэх явдал ажээ.

Тэгвэл төрийн үйлчилгээний хувьд хэрэгцээ нь юу вэ?

Үндсэн хуульт ёсны үүднээс нь авч үзвэл эргэлзээгүйгээр хүний эрх, эрх чөлөө хэрэгцээ нь мөн. Учир нь, эрхээ эдлэх сэдэл-эрмэлзлэл нь бодит хэрэгцээ бөгөөд харин төр нь хүн эрхээ эдлэх нөхцлийг бүрдүүлэх тодорхой ажиллагаа явуулах хэлбэрээр төрийн үйлчилгээ тогтоогдох болжээ. Нуршин өгүүлэхэд хууль зүйн хүрээнд баталгаажсан аливаа эрхийн цаана хуулиар олгогдсон боломжоо эдлэх сэдэл, эсхүл бодит

15 Г.Совд, Монгол Улсын үндсэн хуулийн тайлбар, УБ.2000, 73 дахь талд

нөхцөл бүрдсэн байдгаас хэрэгцээ нь цаг хугацаагаар хэмжигдэж ямагт бий болдог. Төр чухам түүнд л анхаарлаа хандуулж, эрхээ эдлэх сэдэл-эрмэлзлэлийг хүлээх бус харин баталгаажсан даруйд ямар үйлчилгээ үзүүлж болох тухай арга, журмаа тодорхойлж, хэрэгжүүлэх нь оновчтой юм.

Иймд, «төрийн үйлчилгээ» нь эрх зүйт төр төлөвшөөгүй улс орнуудад үнэн хэрэгтээ байдаггүй ажээ. Гэхдээ эдгээр улсуудад төрийн үйлчилгээ огт байдаггүй гэж явцуурч болохгүй, харин эрх зүйт төрийн загварын үйлчилгээний агуулгаас өөрөөр хэрэгждэг хэмээн ойлгох нь бодит байдал илүү ойртоно.

Үндсэн хуульт ёсны үүднээс төр нь:

1. Хэрэгцээг бодитойгоор тодорхойлон, түүнд үйлчилгээ үзүүлэх арга, журмыг эрх зүйн хүрээнд хангах, төрийн чиг үүргийг хэрэгжүүлэх, төр-иргэний болон иргэд хоорондын харилцааг хуулиар тогтоох парламентийн үйлчилгээ;
2. Хүний эрхийг хүлээн зөвшөөрч, баталгаажуулсан хуулийн байгууламжийг «сахин хамгаалах» шүүх эрх мэдлийн байгууллагын үйлчилгээ;
3. Хуулийг нэг мөр, хэлбэрэлтгүй хэрэгжүүлж, нийтийн ашиг сонирхолыг төлөөлөн засаглах нийтийн захиргааны үйлчилгээ гэсэн үндсэн үйлчилгээг үзүүлдэг байна.

Өөрөөр хэлбэл, төрийн үйлчилгээ нь төрийн институц тус бүрийн чиг үүргээр тодорхойлогдох агуулгатай төдийгүй тухайн чиг үүрэг тус бүрт үйлчилгээний агуулга хадгалагдаж байдаг учиртай ажээ.

Энэ үүднээсээ төрөөс үзүүлж буй үйлчилгээ нь:

1. Төрийн үйл ажиллагааг хэвийн, тогтвортой, тасралтгүй явагдах нөхцлийг хангах өөрийн «дотоод»-ын,
2. Хүний болон хуулийн этгээдийн хуулиар тогтоосон эрхээ хэрэгжүүлэх боломжийг хангах «гадагш чиглэсэн» гэсэн үндсэн хоёр төрөл түгээмэл тогтжээ.

Ийнхүү төрөлжүүлэхийн өмнө,

- **Гадагш чиглэсэн үйлчилгээг:**

Хүний болон хуулийн этгээдийн **эрхийг хэрэгцээ** гэж урьдчилан тодорхойлох,

- **Дотоодын үйлчилгээг:**

Төрийн тухайн байгууллагын **чиг үүргийг хэрэгцээ** хэмээн тогтоох нь зүйтэй. Чиг үүргээр баримжаалан дотоодын үйлчилгээг тодорхойлохдоо:

1. Ерөнхий чиг үүрэг,
2. Салбарын чиг үүрэг,
3. Байгууллагын чиг үүрэг,
4. Нэгжийн чиг үүрэг,
5. Ажилтны гүйцэтгэх үүргийг тус тус нарийн тогтоох шаардлага тавигддаг байна.

Иймгүйгээс,

1. Үйл ажиллагааны давхцал нэмэгдэж, үр дүнгүй болох,
2. Тодорхой асуудлаар үл мэдэх хандлага бий болох,
3. Хариуцлага эзэнгүйдэх,
4. Төсөөтэй тохиолдолд эсрэг шийдвэр гарах зэрэг сөрөг үр дагавар үүсч болох үр дагавартай.

Ийнхүү үйлчилгээг ангилснаар тухайн төрийн байгууллага, албан тушаалтны дотоодод болон гадагш үзүүлэх үйлчилгээ тодорхой болох учиртай юм.

Хоёр. Төрийн үйлчилгээний соёл.

Эдүгээ соёлыг «аливаа зүйлийг тодорхой эмх цэгц, дараалал, шүтэлцээнд зөв зохистойгоор оруулах, байрлуулах, ойлгомжтой, энгийнээр илэрхийлэх ухамсрын баримжаа» хэмээн томъёолох нь түгээмэл болжээ.

Гэхдээ соёлын үйлчилгээ, үйлчилгээний соёл гэх ойлголтууд нь харилцан адилгүй агуулга, багтаамжтай болох нь эргэлзээгүй юм.

Соёлын талаарх ойлголт нь нийгмийн өргөн хүрээнд тусгалаа олж байдаг төдийгүй тухайлсан харилцаа бүрээс хамаарч харилцан адилгүй утга агуулгыг илэрхийлдэг байна. Тухайлбал, харилцааны соёл, үйлчилгээний соёл, улс төрийн соёл, эрх зүйн соёл гэх мэт.

Эдгээр олон төрөл бүхий соёлын гол агуулга нь эцэстээ тухайн харилцаа, үзэгдэл, үйл явдлыг зөв, зохистой, байж болох эмх цэгц, үе шат, дэс дараалал, журмын дагуу «зохицуулж», өмнө тавьсан зорилгоо биелүүлэх агуулгаар илэрдэг байна. Дүгнэн хэлбэл, тодорхой ажиллагааг оновчтой гүйцэтгэх «мэдрэмж» шаардсан оюуны арга, ажиллагаа мөн.

Гэхдээ соёлыг, менежмент гэх ойлголттой хутган ойлгож болохгүй. Учир нь менежмент бол өмнөө тулгарсан асуудлыг оновчтой арга, хэлбэрээр даван туулах, эрсдэлгүй байх, богино хугацаанд их ажил амжуулах зохион байгуулалтын шинжтэй аргачлал бол соёл нь тухайн харилцаа тус бүрт зайлшгүй тусгагдаж байж агуулгаа төлөөлдөг ухамсарын шинжтэй баримжаа юм.

Төрөөс үзүүлж буй үйлчилгээний соёлыг «хэрэгцээг бодитой, зохистойгоор хангах хэлбэрээр үйлчилгээг зохион байгуулах, уламжлагдан ирсэн үнэлэмж» гэх байдлаар тодорхойлох нь түгээмэл байна.

Төрийн үйлчилгээний соёлыг:

1. Бодлого тодорхойлох хүрээний,
2. Бодлогыг хэрэгжүүлэх хүрээний,
3. Хяналт, шалгалтын хүрээний гэж төрөлжүүлэх нь нийтлэг байна.

Ингэж төрөлжүүлэх нь нэг талаар, эрхэнд тулгуурласан хэрэгцээ хэрхэн хангагдаж байгаад үнэлэлт өгөх, нөгөөтэйгүүр, шийдэлд хүрэх

арга замыг тодорхой болгох арга зүйн хэрэгсэл болох учиртай юм.

Хэдийгээр төрийн үйлчилгээний соёлыг ийнхүү нийтлэг байдлаар төрөлжүүлсэн авч түүний талаарх харилцан адилгүй хандлагууд ажиглагдаж байна. Тухайлбал үүнд:

1. эрх зүйт төрийн агуулгатай үйлчилгээний соёл;
2. арилжааны шинжтэй үйлчилгээний соёл;
3. хаалттай үйлчилгээний соёл гэх хандлагууд ажиглагдаж байна.

Эрх зүйт төрийн агуулгатай төрийн үйлчилгээний соёл нь дараах шинжүүдээр илэрдэг ажээ. Үүнд:

1. эрх зүйт төр дэх хүний эрхийг хангаж, хамгаалах үүднээс төрийн үйлчилгээг тодорхойлон тогтоож, түүнийг хүргэх арга хэрэгсэл болсон соёлыг хууль зүйн горимд оруулсан;
2. үйлчилгээний соёлын хэрэгжилтээр нь тухайн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг тогтоох шалгуурыг бий болгосон;
3. үйлчилгээний тоо, давтамжаар бус харин төрийн үйлчилгээг ямар соёлоор дамжуулан хүргэж, тавьж буй зорилго зорилтоо шийддэг;
4. төрийн үйлчилгээ нь эрэлтэд тулгуурласан байх;
5. үйлчилгээ үзүүлэх тогтсон горим, дэг жаяг, журамтай байх;
6. үйлчилгээний журам уян хатан байх;
7. үйлчилгээний үндсэн дээр эргэх холбоогоор мэдээлэл авч, боловсруулан, түүнийг хэрэгжүүлдэг байх;
8. үзүүлсэн үйлчилгээ нь эрэлтийн мөн чанарт нийцэж, тодорхой үр дагавар үүсгэдэг байх;
9. тухайн үйлчилгээний талаарх мэдээлэл тогтмолжсон, ойлгомжтой, давхар тайлбаргүй, энгийн байх;
10. үйлчилгээ үзүүлэх газар орон, цаг хугацаа, субъект тогтоогдсон байх;
11. үйлчилгээ нь хурдан, шуурхай, чирэгдэлгүй байх арга журам, зохион байгуулалттай;
12. үйлчлүүлэгчтэй харилцах дүрэм, зарим тохиолдолд тогтсон үг хэллэг, нэр томъёог тогтоох, түүнийг мэдээллэх;
13. төрийн байгууллага, албан тушаалтны шийдвэр нь агуулгын хувьд хол зөрүүтэй байхыг хориглосон хэм хэмжээтэй байх;
14. үйлчилгээний талаар санал, хүсэлт, гомдол гаргах боломжийг бүрдүүлсэн байх зэрэг болно.

Өөрөөр хэлбэл, дээрх шинжүүд хадгалагдаж буй тохиолдолд энэ ангилалын хандлагад багтах үйлчилгээний соёл бүрдсэн гэж үзэх ажээ.

Арилжааны шинжтэй төрийн үйлчилгээний соёл нь хэлбэрийн хувьд ашгийн мэт харагдах боловч төлбөрийн шинжид суурилан үйлчилгээний чанар хүртээмжийг сайжруулах, хүрээг өргөтгөх, энэ зорилгоор үйлчилгээний соёлыг ямагт дээшлүүлж, шинэ түвшинд гаргадаг онцлогтой ажээ. Өөрөөр хэлбэл, эдийн засгийн хүчин зүйлээр буюу

төлбөр, тооцооны хөшүүргээр төрийн үйлчилгээний соёлыг тодорхойлж, бас хөгжүүлж байдаг хэлбэр хамаарна.

Хаалттай үйлчилгээний соёл гэдэг нь тухайн төрийн үйлчилгээ нь төрийн байгууллага, албан тушаалтны хүрээнээс хэтэрдэггүй, нэг ёсондоо «өөрөө өөртөө үйлчлэх» агуулгаар илэрдэг байна. Энд хэт үзэл сурталжсан, зөвхөн төрийн байгууллага, албан тушаалтанд үйлчилгээ үзүүлдэг, байгууллагын гадна талд засагласан хэлбэрээр харилцаа үүсгэдэг нөхцөл хамаардаг байна. Ийм загварт төрийн үйлчилгээний соёл огт байхгүй гэж явцууран ойлгож болохгүй бөгөөд гагцхүү тэрхүү үйлчилгээ нь төрийн гадна бус харин төрийн өөрийнх нь авах үйлчилгээний нэг хэлбэр болдог журамтай ажээ. Ийм улс орнуудад эрх зүйт төрийн загвар луу шилжиж байгаа улс орнууд гол төлөв хамаарч байна.

Үйлчилгээний соёлын эдгээр хандлага, шинжүүд нь үүслийн хувьд анх арилжааны шинж чанартай гарч ирсэн боловч өдгөө эрх зүйт төр бүхий улс орнуудын хувийн ба нийтийн эрх зүйд зайлшгүй байх хүчин зүйл болон хувирч эрх зүйн агуулгад нилээдгүй өргөн байр суурийг эзлэх болжээ.

Өөрөөр хэлбэл, төр дэх үйлчилгээний соёл нь эрх зүйн хэм хэмжээнд тусгалаа олж байж гэмээнэ соёл гэх агуулгаа бүрэн, төгс нээн харуулж чадах онцлогтой бөгөөд бидний хувьд өнөөдөр тулгамдаад буй асуудал бол тэдгээр соёлын элементийг эрх зүйн хэм хэмжээнд хэрхэн зөв, оновчтой байршуулах тухай асуудал юм.

Төрийн үйлчилгээнд соёлыг нэвтрүүлэх асуудал нь өнөөдөр илүү шинжлэх ухаанч байр сууринаас түүнд хандаж, тогтоож, томъёолох жишиг тогтжээ.

Тухайлбал, хэрэгжүүлэх ажиллагаа нь нарийн, төвөгтэй, чимхлүүр ажиллагаа байх нь дамжиггүй. Ялангуяа, төр, түүний байгууллага, албан тушаалтан нийгэмд чухам ямар үйлчилгээ үзүүлэх ёстойг тухайн төрийн загварт харгалзуулах, түүний эцсийн үр дүн төрийн үйлчилгээний арга, хэлбэр – соёлыг тодорхойлох, тогтоох, эрх зүйн хэм хэмжээний зохцуулалтад урьдчилан тусгах зэрэг нь цаг хугацаа шаардсан, өргөн хүрээтэй ажиллагаа юм.

Эцэст нь төрийн үйлчилгээний соёлыг одоо байгаагаас илүү боловсронгуй болгохыг цаг мөч бүрт глобалчлагдаж байгаа дэлхий ертөнц биднээс шаардаж байгааг тэмдэглэн хэлье.

Гурав. Монгол дахь төрийн үйлчилгээний соёлд хийсэн эрх зүйн шинжилгээ.

Энд бид төрийн үйлчилгээний онол, хандлагыг Монголын түвшинд авч үзэхээс илүү төрийн үйлчилгээний соёл эрх зүйн хүрээнд хэрхэн тодорхойлогдон, хэрэгжиж буйг шинжилж, түүний үр дүн, тулгамдсан

зарим асуудлын талаар дурьдахыг зорьлоо.

Төрийн соёлын үүднээс авч үзвэл Монгол нь бахархам уламжлалтай боловч өнөөгийн түгээмэл шалгуурын үүднээс авч үзвэл чамлахаар зарим асуудал байна.

Уламжлалын үүднээс:

- 13 дугаар зууны үеийн 10-тын буюу нэгжийн зохион байгуулалтын систем нь дэлхийд давтагдашгүй өвөрмөц төрийн соёл юм.
- Өнөөдөр зарчмын хувьд төр, түүний алба ард түмэндээ үйлчлэх ёстой гэдгийг тогтоогоод байна.
- Эрэлтэд нийцээгүй, тайлангийн шинжтэй «үйлчилгээ» гэх үйл ажиллагаанаас эрс татгалзаж, цомхон, чадварлаг, бүтээмжтэй төрийн үйлчилгээ, түүний шинэ соёлд шилжих суурь шав тавигдаад байна.
- төрийн албанд манлайлалын зарчмыг гол цөмөө болгож, төрийн үйлчилгээний шинэ соёлыг үлгэрлэх байдлаар нэвтрүүлэх алхам хийгдэж байна.

Тэгэхлээр, Монголд төрийн үйлчилгээ байдаггүй, түүнийг хэрэгжүүлэх соёлыг анх удаагаа ярьж буй хэрэг биш гэдгийг дурьдах нь зүйтэй.

Гэхдээ хураангуйлан хэлбэл, бидний оршин байгаа энэ цаг үе хором бүрт оюуны, техникийн, нийгмийн шинэчлэл, шинэтгэл хийхийг шаардах хэмжээнд хүртэл хурдацтай хөгжиж-өөрчлөгдөж байна.

Тиймээс бид төрийн үйлчилгээний соёлыг агуулгын өөр түвшинд анзаарч, одоо тулгараад байгаа асуудлыг шийдвэрлэх болоод байна.

Засгийн газрын тухай хуулийн 19.1.-д зааснаар «Засгийн газар нь төрийн гүйцэтгэх байгууллагын тодорхой чиг үүргийг холбогдох хууль, түүнд үндэслэсэн Засгийн газрын шийдвэр, гэрээний үндсэн дээр Засгийн газрын бус байгууллагад хариуцуулан гүйцэтгүүлж, .. болно.» гэсний дагуу монгол улсад нийтийн үйлчилгээг:

- хуулиар,
- гэрээгээр төрийн болон засгийн газрын бус байгууллага тус тус гүйцэтгэж байна.

Тиймээс төрийн үйлчилгээний соёл нь хоёр өөр агуулгаар тодорхойлогдож, бас хэрэгжиж байна. Тодруулбал, төрийн үйлчилгээг нэг талаас төрийн байгууллага, нөгөө талаас засгийн бус байгууллага хэрэгжүүлж байгаагаас түүн дэх соёл ч мөн ялгаагүй хоёр өөр хэлбэрээр тодорхойлогдож байна. Энд бид төрийн үйлчилгээний тухай асуудлыг хөндөх авч цаашид, нэгэнт төрийн үйлчилгээг засгийн бус байгууллага гүйцэтгэж байгаа тохиолдолд тэдгээр байгууллагуудад ч энэхүү соёлын тухай асуудал хамаатай болох нь дамжиггүй юм. Шууд хэлбэл, төрийн байгууллага нь хууль тогтоомжоор тодорхойлсон арга хэлбэрээр төрийн үйлчилгээг хүргэж байхад харин засгийн бус байгууллага арилжааны

хэлбэртэйгээр төрийн үйлчилгээг хүргэж, үйлчилгээний соёл нь агуулгын хоёр өөр түвшинд тодорхойлогдож байна.

Аливаа төрийн байгууллага, түүний албан тушаалтан нь иргэд, хуулийн этгээдэд үйлчилгээ үзүүлэх эхний бөгөөд эцсийн хэлбэр нь тэдгээрийн үйл ажиллагаа мөн билээ.

Төр, түүний албан тушаалтан нь үйл ажиллагаагаараа нийгэмд үйлчилгээ үзүүлж, эрх зүйн харилцааг үүсгэх үндэслэл нь:

1. тухайн байгууллага, албан тушаалтны санаачлага, шийдвэрээр,
2. бусад этгээдийн хүсэлт, өргөдөл, гомдлоор үүсч байна.

Иймд бусад этгээдийн хүсэлт, өргөдөл, гомдлын дагуу үйл ажиллагаа явуулж, үйлчилгээ үзүүлж, харилцах нэн тэргүүний эрх зүйн «жим» бол Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл, гомдлыг шийдвэрлэх тухай хууль юм.

Уг хуульд шинжилгээ хийж үзвэл:

- Иргэд нь хуулиар зохицуулагдсан харилцааны явцад өргөдөл, гомдол гаргах хууль зүйн боломжийг бүрдүүлсэн,
- Гаргаж буй өргөдөл гомдлыг хүлээн авах, хуваарилах, шийдвэрлэх журам тогтсон,
- Өргөдөл, гомдол гаргах, түүнийг шийдвэрлэхтэй холбоотой мэдээллийг ил болгохыг холбогдох этгээдэд үүрэг болгосон,
- Үйлчилгээ үзүүлэх газар орон, цагийн хуваарийг баталж, мөрдүүлж ажиллахыг тодорхой этгээдүүдэд үүрэг болгосон зэрэг үйлчилгээний соёлын талаар зарим элементүүдийг хуульчилж өгчээ. Энэ бол дэмжин сайшааж болмоор асуудал юм.

Түүнээс гадна, үйлчилгээний соёлын зарим элементийг нэгэн зэрэг агуулсан «нээлттэй хаалганы өдөрлөг»-ийг төрийн захиргааны ихэнх байгууллага хийж хэвшиж эхэлсэн нь үйлчилгээний соёлыг байгууллагын хэмжээнд, цаашлаад төрийн хэмжээнд жишиг маягаар авч хэрэгжүүлэх уриалга болж байгааг цохон тэмдэглэх хэрэгтэй.

Хэдий ийм байвч төрийн үйлчилгээ, түүний соёлын хувьд манай улсад эрх зүйн хүрээнд дараахь асуудал тулгамдаж байна. Үүнд:

1. «Төрийн үйлчилгээ»-г хууль зүйн агуулгаар нь нарийвчлан тогтоогоогүй. Өөрөөр хэлбэл, хууль тогтоомжуудад тусгагдсан эрх, чиг үүргийг бодит «хэрэгцээ»-нд тооцож, түүнийг хангах арга, ажиллагааг тогтоогоогүй байна. Иймээс:

- a. «төрийн үйлчилгээ» гэх нэгдсэн ойлголт бүрдээгүй,
- b. «төрийн үйлчилгээ»-г тухайн харилцаанаас хамааруулан байгууллага бүрт өөрөөр тодорхойлох,
- c. үйлчилгээ үзүүлэх болон засаглах эрхээ хэрэгжүүлж байгаагаа ялгаж чадахгүй байдалд хүрэх бэрхшээл тулгараад байна.

2. Чиг үүргийг хэрэгжүүлэх «процедур»-ын зохицуулалт тодорхой бусаас төрийн үйлчилгээг «байх ёстой»-н үүднээс бус «байгаа» нөхцөл байдалд тохируулан практикаар тодорхойлох хандлага давамгайлж байна. Иймээс:

- a. албан тушаалтнуудад хуулиар олгосон «бүрэн эрх» дээр нэмж «дахин эрх олгох» байдлыг бүрдүүлэх,
- b. ингэснээр түшмэд сэтгэлгээг нийтэд бүрдүүлэх, түүнийг байх ёстой мэтээр сурталдах, ойлгох байдал газар авах,
- c. төрийн үйлчилгээг чирэгдэл ихтэй, удаан хугацаанд үзүүлэх бэрхшээлүүд тулгарч байна.

3. Төрийн албанд нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн ёс зүйн хувьд бэлтгэгдэж, төлөвшөөгүй этгээдийг авч ажиллуулах, албан тушаалтныг шалгаруулах ажиллагааны мэдээлэл хаалттай. Иймээс:

- a. төрийн үйлчилгээний агуулгыг бүдэгрүүлэх,
- b. явагдаж дууссан үйл ажиллагаанд хардах, сэрдэх, түүнийг үгүйсгэх нөхцлийг бүрдүүлэх,
- c. томилогдох, сонгогдох этгээдийн талаар олон нийт мэдээллээр хангагдах, түүний үйл ажиллагааны талаарх санал гаргах боломжгүй зэрэг бэрхшээл тулгараад байна.

4. Үйлчилгээний мэдээлэл тодорхойгүй, нээлттэй бус байдлаас үүдэн үйлчилгээг дам сургаар олж мэдэх, төрийн байгууллага, албан тушаалтнаас бус харин түүгээр үйлчлүүлэгчээс албан бус «зөвлөгөө-мэдээлэл» авах. Иймээс:

- a. тухайн үйлчилгээнд бага бус хугацаа зарцуулах,
- b. зарим эрхийн боломжоо тодорхой хэмжээгээр алдах зэрэг бэрхшээлийг бий болгож байна.

5. Төрийн зарим үйлчилгээг техник ажиллагаа ихтэй, олон шат дамжлагатай, газар орны хувьд оновчгүй байрлалтайгаар үзүүлж байна. Иймээс:

- a. үйлчилгээ үзүүлэгч, үйлчлүүлэгч нарын хооронд бухимдлаас үүссэн таагүй харилцааг бий болгох,
- b. хялбар аргаар төрийн үйлчилгээг авах хууль бус сэдэл нийгэмд ноёрхох нөхцөл бүрдээд байна.

6. Төрийн үйлчилгээг нарийвчлан тогтоогоогүйгээс түүний соёлын тухай асуудал нь ерөнхий хэлбэрээр тодорхойлогдож байна.

Эцэст нь дүгнэн хэлбэл, хэрэгцээ нь бодитойгоор хангагдахгүй байх нь төрийн үйлчилгээнд асуудал байгаа гэдгийг нотлосоор л байна.

Тиймээс бид цаашид,

1. Төрийн үйлчилгээний хүрээ, агуулгыг хуульд тодорхой байдлаар тусгах, энэ ажиллагаанд иргэд, олон нийтийн оролцоог хангах,
2. Төрийн үйлчилгээг шуурхай үзүүлэх технологийн шийдлийг ашиглаж эхлэх,
3. Нэг цэгийн үйлчилгээг байгууллагын бус салбарын хэмжээнд үзүүлэх зохион байгуулалтыг хийх,
4. Үйлчилгээний талаарх мэдээлэл нээлттэй, ил тод, хүртээмжтэй байх арга журмыг бүрдүүлэх зэрэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх,
5. Үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлсний төлөө буюу бусдад хуулиар

ногдуулсан чиг үүргээ хэрэгжүүлж үйлчилгээ үзүүлсний төлөө үйлчлүүлэгч түүний үйлчилгээнд үнэлгээ өгөх,

6. Ажлын арга барил, зохион байгуулалтын хувьд тухайн төрийн албан хаагчийн ачаалалыг тэнцвэржүүлэх, үйлчилгээний «цонх»-ийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг эдийн засаг, эрх зүйн хүрээнд шийдвэрлэх,

7. Шийдвэр гаргах түвшинд иргэд, мэргэжлийн байгууллага, судлаачдын оролцоог нэмэгдүүлж, нээлттэй, ил тод шийдвэр гаргах процедурыг хэвшүүлэх, улмаар үүнээс үүдэн төрийн албан хаагчдийн үйл ажиллагааг олон нийтэд нээлттэй болгох зэрэг болно.

Энд өгүүлэн буй бүхэн өмнөөс одоог хүртэл бүтээгдсэн бүхэл зүйлийг үгүйсгэх агуулгыг илэрхийлээгүй бөгөөд харин түүнийг цаашид хэрхэн боловсронгуй болгож, чанар, агуулгын шинэ түвшинд хүргэх тухай өгүүлэгдэж буй гэдгийг илэрхийлэх нь зүйтэй.

Монгол төрийн голомт үүрд мандан бадрах болтугай.

ЗНАЧЕНИЕ УГОЛОВНОГО СУДОПРОИЗВОДСТВА: ВЗГЛЯД ОБЩЕСТВА, ОСОБЕННОСТИ ЕГО МЕНТАЛЬНОСТИ

СМИРНОВА ИРИНА

*Георгиевна, кандидат юридических наук,
доцент (Байкальский государственный
университет экономики права, Иркутск)*

Вопросы культуры государственной службы в настоящее время являются как никогда актуальными. Данная проблема, бесспорно, характеризуется многосторонним характером.

В первую очередь, необходимо отметить, что под государственной службой (от англ. public service) следует понимать профессиональную деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов.

Ввиду того, что современное мировое сообщество характеризуется крайне высоким уровнем преступности, то на первый план выходят вопросы обеспечения личной, общественной и государственной безопасности, что невозможно без выполнения своих функций органами уголовного преследования и суда в сфере уголовного судопроизводства.

Наполеон I в свое время говорил, что последнее слово всегда остается за общественным мнением. Указанное утверждение в полной мере актуально и на современном этапе общественного развития: эффективность уголовно-процессуальной деятельности зависит от многих факторов, среди которых особое место по праву отводится общественному мнению, отношению общества к судебным и правоохранительным органам и их результатам.

"Оправдание существования уголовного процесса заключается в соответствии результата уголовно-процессуальной деятельности и самой деятельности тем ожиданиям, которые с ним связаны"¹. Особенности этих ожиданий обусловлены не чем иным, как спецификой восприятия какого-либо явления, факта, т.е. ментальными характеристиками общества.

Попробуем разобраться, в чем заключается специфика менталитета, присущего российскому народу, какие уголовно-процессуальные проблемы обнажает общественное мнение, и действительно ли его игнорирование детерминирует проблемы исполнения гражданами норм

¹ Цит.по: Барабаш А.С. Цели уголовного процесса // Ученые записки Юридического института Красноярского государственного университета. Вып.2 / Отв. ред. Т.В. Сафонова. – Красноярск: ИЦ КрасГУ, 2003. – С.440.

права.

Итак наличие т.н. национального характера ни у кого не вызывает сомнений. Применительно к российской правовой действительности он заключается в следующем.

Во-первых, "наша эпилептоидная акцентуация характеризуется некоторой замедленностью, определенной ... вязкостью мышления и повышенной неотзывчивостью на внешние стимулы и раздражения, а также взрывоопасностью"². Ни для кого не секрет, что российские граждане действительно отличаются повышенной терпимостью ко внешним неблагоприятным обстоятельствам, особенно, когда ситуация не касается их непосредственно.

Во-вторых, это малопригодность к самоорганизации. Так, по мнению ряда российских ученых соборность русского народа исчезает всякий раз, когда нет внешней принудительной силы³. Действительно, в отличие от других государств с развитым гражданским обществом в сфере уголовного судопроизводства практически полностью отсутствуют соответствующие институты (например, участие граждан в отправлении правосудия ограничивается ныне исключительно выполнением обязанностей присяжных заседателей), т.к. само государство, выступающее той самой принудительной силой, на данный момент в этом как минимум не заинтересовано.

В-третьих, ранее уже отмечалось, что зачастую, говоря о гражданских правах, "забывают" об обязанностях и ответственности, что также не случайно. В сознании большинства людей правовая ответственность ассоциируется с государственным принуждением, насилием над волей человека⁴.

В-четвертых, полагаем, что в РФ не находит своего проявления такое понимание основы государства, как общественный договор. Для России характерны патерналистские отношения между гражданами и государством. Поэтому недопустимы в общественном сознании институты сотрудничества с государством, как, например, это распространено в США, где гражданин соглашается жертвовать частью своих прав и свобод, чтобы спокойно и беспрепятственно пользоваться оставшейся⁵.

Поскольку сотрудничества гражданина и государства в лице его уполномоченных органов уголовного преследования и суда затруднено,

2 Цит. по: Касьянова К. Что такое национальный характер // Родина. - 1994. - №11. - С. 11.

3 См. подр.: Кантор В. Российское «своеобразие» // Свободная мысль. - 1994. - №10. - С. 78-79.

4 4См.: Чухинцев Д.В. Свобода личности и юридическая ответственность // Государство и право. - 2005. - №3. - С. 103.

5 Интересная система False Claims Act, действующая в США, наиболее наглядно демонстрирует активность американских граждан и их готовность сотрудничать с государством, которое, в свою очередь, готово и способно гарантировать им безопасность // <http://www.taf.org/>

а равно по причине упомянутой медлительности зачастую отсутствует непосредственная обратная связь в виде отношения граждан к действующим нормативно-правовым актам. А таковое в России также имеет свою специфику, которая может быть определена как эффект слящего права: некоторые нормы российского законодательства не столько нарушаются, сколько не действует.

Уместно обратиться к результатам научного исследования ценностных ориентаций населения в России и США. В отличие от американцев бывшие советские граждане положительно отвечали на вопросы анкеты, в которых предлагалось использование "дурных" средств для достижения "благого" результата (например, следует ли лжесвидетельствовать в суде ради спасения невинного?). И напротив, отрицали какие-либо возможности компромисса (например, должен ли достойный человек в ситуации конфликта с наглцом стремиться к компромиссу?). Таким образом, эксперименты свидетельствуют, что в социумах, где большинство личностей негативно оценивают соединение добра и зла, предпочтение отдается личности, стремящейся к компромиссу, а в тех сообществах, в которых соединение добра и зла оценивается позитивно, предпочтение отдается личности с бескомпромиссным поведением⁶. Российское общество, бесспорно, демонстрирует последний тип общества.

Как совершенно обоснованно отмечают некоторые ученые, такой взгляд на проблему приводит к гипертрофии силового начала в деятельности правоохранительных органов. Как результат - специфическое российское ментальное восприятие понятия "закон", которое отграничивается от понятия "мораль". Иной подход характерен, например, для американцев, в общественном сознании которых понятия "закон", "мораль", "справедливость" слиты воедино, право – есть высшая справедливость⁷. Поэтому только для российского менталитета характерно признание допустимым нарушение закона в случае его противоречия нормам нравственности⁸. Причем, зачастую силовое начало находит свое проявление не только в деятельности правоохранительных органов, но и в средствах изменения российского менталитета в целях формирования уважительного отношения к нормам

6 Немировский В.Г., Невирко Д.Д. Социология человека: от неклассических к постнеклассическим подходам: монография. – Красноярск: СЮИ МВД России, 2006. – С.327.

7 См.: Ветрова Г.Н. Закон и нравственность в уголовном судопроизводстве // Вестник Моск. ун-та. Серия 11. Право. – 1996. – №1. – С.51; Николаева О.П. Исследование этнопсихологических различий морально-правовых суждений // Психологический журнал. Т. 16. – 1995. – №4. – С.82; Пастухов В. Что людям не нравится в российском правосудии // Российская юстиция. – 1998. – №8. – С.22.

8 См. подробнее: Николаева О.П. Указ. статья. – С.83.

нравственности и обеспечения их беспрекословного соблюдения⁹.

Учитывая взаимное влияние менталитета, с одной стороны, и культуры, среды жизнедеятельности человека и функционирования общественных структур, с другой стороны, необходимо осуществить переориентацию на социально-культурные аспекты деятельности государственных органов. При этом усилия должны быть направлены не только на криминальную среду и борьбу с ее проявлениями, но и на социальные группы и общности.

Все особенности менталитета могут быть продемонстрированы путем изучения общественного мнения.

Мнение – это основанные на знаниях, оценочные или эмоциональные индивидуальные установки и взгляды на что-либо в складывающихся обстоятельствах; совокупность оценочных суждений групп людей относительно проблем, событий и фактов действительности.

Осталось ответить на вопрос о том, общественное мнение – это мнение каких групп людей? В этой связи необходимо учитывать следующее обстоятельство. В ст.15 УПК РФ в качестве одного из самостоятельных принципов уголовного судопроизводства закреплена состязательность сторон. Анализ содержания уголовно-процессуального законодательства позволяет выделить три основных составляющих указанного принципа:

1. выделение стороны обвинения и защиты;
2. наделение участников уголовного судопроизводства определенной процессуальной функцией;
3. обеспечение равенства сторон перед судом.

В этой связи нельзя не отметить, что принципиальное отличие ныне действующего УПК РФ от УПК РСФСР заключается в появлении самостоятельного Раздела II, регулирующего процессуальный статус, права и обязанности участников уголовно-процессуальной деятельности. Выполнение соответствующей процессуальной функции детерминирует формирование определенного стереотипа мышления, который должен получить самостоятельную оценку.

Кроме того, лица, не сведущие в вопросах уголовного судопроизводства, также имеют свое отношение к различным аспектам производства по уголовным делам, на которое существенное влияние оказывают, кстати, СМИ.

Наличие различных правовых передач развлекательного и информационного характера, по большей части искажающих правовую реальность, активно формируют мнение обывателя по вопросам права. Следовательно, общественное мнение граждан, чья профессиональная

9 См. подробнее: Селезнев М. Правовые аспекты генетической гигиены // Законность. – 1999. – №.4. – С.39–43.

деятельность не имеет отношения к уголовному процессу, существенно отличается от взгляда юриста на аналогичные проблемы.

Таким образом, полная картина общественного мнения будет складываться из обобщенного анализа позиций представителей стороны обвинения, защиты и суда, а также рядовых граждан, которые по ряду вопросов не совпадают.

Так, если уровень доверия, граждан судам не высок, то представители юридической общественности полагают, что закрепленных в действующем законодательстве имеющихся механизмов защиты прав личности вполне достаточно.

Таким образом, между культурой применения права и правовой ментальностью существует теснейшая взаимосвязь. С одной стороны, учитывая перечисленные выше признаки российского менталитета, именно он может способствовать повышению эффективности правоприменительной практики. С другой стороны, высокая культура государственной деятельности является залогом доверия граждан к праву.

ЭРҮҮГИЙН ШҮҮН ТАСЛАХ АЖИЛЛАГААНЫ УЧИР ХОЛБОГДОЛ - НИЙГМИЙН ҮЗЭЛ БОДОЛ

СМИРНОВА ИРИНА ГЕОРГИЕВНА

ОХУ-ын Байгалийн жингийн элсэг, эрх зүйн их сургуулийн Шургууль зөрдөн байцаалтын хууль зүйн клиникийн докторант, Хууль зүйн ухааны доктор

Одоо төрийн албаны соёлын асуудал хэзээ хэзээнээс тулгамдсан шинжтэй болж байна. Энэ асуудал олон талт шинжтэй нь маргаангүй юм.

Төрийн алба (английн public service гэсэн үг) гэдгийг төрийн байгууллагуудын бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх мэргэжлийн үйл ажиллагаа гэж ойлгох хэрэгтэйг юуны өмнө тэмдэглэх нь чухал.

Гэмт хэргийн түвшин туйлын их байгаа нь орчин үеийн дэлхийн хамтын нийгэмлэгийн онцлог болж буй учир, хувь хүн, нийгэм, төрийн аюулгүй байдлыг хангах асуудал тэргүүн зэрэгт тавигдаж байгаа бөгөөд эрүүгийн шүүн таслах ажиллагааны хүрээнд эрүүгийн шүүн таслах болон шүүхийн байгууллагууд үүргээ биелүүлэхгүйгээр дээрхи зорилтыг хангах боломжгүй юм.

Нийгмийн санаа бодлоос бүх асуудал үргэлж шалтгаалдаг гэж Наполеон тухайн үедээ хэлж байжээ. Энэ үг нийгмийн хөгжлийн өнөөгийн шатанд ч бүрнээ тулгамдсан шинжтэй бөгөөд тодруулвал, эрүүгийн байцаан шийтгэх үйл ажиллагааны үр нөлөө нь олон хүчин зүйлээс шалтгаалдаг, эдгээрийн дотор нийгмийн санаа бодол, шүүхийн болон хууль сахиулах байгууллагууд, эдгээрийн ажлын үр дүнд нийгмийн зүгээс хандах хандлага зүй ёсоор онцгой байр суурь эзэлдэг.

*«Эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагаа явуулах шаардлага нь эрүүгийн байцаан шийтгэх үйл ажиллагаа, өрөөс уг үйл ажиллагааны үр дүн нь энэ шаардлагатай холбоотой тэр хүлээлтэд нийцэж байхад оршино»*¹ Энэ хүлээлтийн онцлог нь ямар нэг үзэгдэл, баримтыг хүлээн авч буй онцлог, өөрөөр хэлвэл нийгмийн оюунлаг байдлын тодорхойлолтой холбоотой юм.

Оросын ард түмний угийн оюунлаг байдлын онцлог юунд оршдог, эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааны ямар ямар асуудлыг нийгмийн санаа бодол ил гарган тавьж байгаа, нийгмийн санаа бодлыг үл тоомсорлох нь эрхийн хэм хэмжээг иргэд биелүүлэх асуудлыг үнэхээр нөхцөлдүүлдэг эсэхийн учир начирыг олох гэж бодъё.

Тийнхүү үндэсний зан чанар байдаг нь хэнд ч эргэлзээ төрүүлдэггүй.

1 (Барабаш А.С. Эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааны зорилго // Красноярскийн улсын их сургуулийн хуулийн дээд сургуулийн эрдэм шинжилгээний тэмдэглэл. 2 дахь хэвлэл / Хариуцлагатай редактор Т.В.Сажнова, – Красноярск: ИЦ КрасГУ. 2003. Хуудас 440).

Оросын эрх зүйн бодит байдлын үүднээс авч үзвэл, энэ чанар нь дараах зүйлд оршино.

Нэгдүгээрт, «манай эпипелтоидын онцлог нь зарим талын алгуурал, тодорхой... унжиралдуулсан байдал, гаднын өдөөлт, цочроолд дэндүү хойрго хандах явдал, түүнчилэн тэсрэх аюулаар тодорхойлогдож байна»²– Ялангуяа нөхцөл байдал өөрсдөд шууд холбогдолгүй бол, Оросын иргэд гадаад таагүй нөхцөл байдалд үнэхээр их хүлээцтэй ханддаг нь хэнд ч нууц биш.

Хоёрдугаарт, энэ нь өөрийгөө зохион байгуулах ажилд таарамжгүй зүйл юм. Тийнхүү, оросын хэд хэдэн эрдэмтний үзэж байгаагаар, гадны албадлагын хүч байхгүй үе бүрт оросын ард түмний итгэл алга болдог ажээ.³ Үнэхээр, иргэний хөгжингүй нийгэм бүхий бусад улсаас ялгаатай нь шүүн таслах ажиллагааны хүрээнд зохих институтууд хэрэг дээрээ огт байхгүй (жишээ нь, шүүн таслах ажиллагаа явуулахад иргэдийн оролцоо оролцоог эдүгээ ганцхүү тангаргийн шүүгчдийн үүргийг биелүүлэх гэдгээр хязгаарлаж байна) бөгөөд учир нь нөгөө л албадлагын хүч болж буй төр маань энэ үед ингэж оролцуулахыг бараг сонирхохгүй байгаа юм.

Гуравдугаарт, дээр нэгэнт тэмдэглэсэнээр, иргэний эрхийн тухай ярихдаа, үүрэг, хариуцлагын тухай «мартдаг», энэ нь ч бас санамсаргүй зүйл биш. Олонхи хүний ой ухамсарт эрх зүйн хариуцлага гэдэг нь төрийн албадлага, хүний хүсэл зоригийг хүчирхийлэх явдал гэж буудаг.⁴

Дөрөвдүгээрт, ОХУ-д нийгмийн гэрээний хувьд төрийн үндсийг тэгж ойлгодоггүй. Оросын хувьд иргэд болон төрийн хоорондох эцэг ёсны харилцаа онцлог болж байдаг юм. Тиймээс нийгмийн ухамсарт төртэй хамтран ажиллах институтууд байж болохгүй, гэтэл жишээ нь АНУ-д ингэж хамтран ажиллах нь өргөн дэлгэр бөгөөд иргэн хүн өөрийн эрх, эрх чөлөөний үлдсэн хэсгийг тайван, ямар ч саадгүй эдлэхийн тулд энэ эрх, эрх чөлөөнийхээ нэг хэсгээс татгалзахыг зөвшөөрдөг.⁵

Эрүүгийн байцаан шийтгэх болон шүүхийн бүрэн эрхт байгууллагаар дамжуулан төр болон иргэн хамтран ажиллах нь хүндрэлтэй бөгөөд дээр дурдсан алгуурлын шалтгаанаар иргэд мөрдөж буй эрх зүй-нормативын актуудад хэрхэн ханддаг тийм хэлбэрээр шууд буцах холбоо байхгүй нь олонтоо байдаг юм. Харин Орост ийм байдал нь бас өөрийн гэсэн онцлогтой бөгөөд үүнийг нойрмог эрх зүйн нөлөө хэмээн тодорхойлж болно, тодруулвал Оросын хууль тогтоомжийн зарим хэм хэмжээ

2 Касьянов К. Үндэсний зан чанар гэж юу вэ? // Родина-1994, №11, Хуудас 11

3 Кантор В. Оросын "өвөрмөц байдал" // Свободная мысль. – 1994. – №10. – хуудас 78-79.

4 Чухвичев Д.В. Хувь хүний эрх чөлөө ба хууль зүйн хариуцлага // Тө ба эрх. – 2005. – №3. – хуудас 103.

5 АНУ-д үйлчилдэг **False Claims Act** гэдэг сонирхолтой систем нь америкийн иргэдийн идэвхитэй чанар, төртэй хамтран ажиллахад бэлэн байдлыг хамгийн тод томруун илтгэн харуулдаг бөгөөд харин төр нь тэдний аюулгүй байдлыг баталгаажуулахад бэлэн, баталгаажуулж ч чаддаг // <http://taf.org/>

зөрчигдөж байна гэхээсээ илүү, үйлчлэхгүй байгаа юм.

Орос, АНУ-ын хүн амын үнэт зүйлсийн чиг баримжааг шинжлэх ухааны үүднээс судласан дүнг авч үзвэл зохилтой. Америкчуудыг бодвол хуучин зөвлөлтийн иргэд «буянтай» үр дүнд хүрэхийн тулд «муухай» арга хэрэглэхийг санал болгосон анкетын асуултад (*жишээ нь, гэм буруугүй хүнийг аврахын тулд шүүхэд худал гэрчлэх хэрэгтэй юу?*) нааштай хариулт өгч байжээ. Харин буулт хийх ямар нэг боломжийг няцаажээ (*жишээ нь, эрхэм хүндтэй иргэн ингүүргүй этгээдтэй шөргөөцөлдөх ёстой юу?*). Тийнхүү, олонхи хувь хүн сайн, муугийн холбоог шүүмжлэлтэйгээр үнэлэн цэгнэдэг нийгэмд хувь хүнийг дээдлэн үздэг бол, харин сайн, муугийн холбоог нааштай үнэлдэг тэр нийгэмд шударга зан төлөвтэй хувь хүнийг дээдэлдэгийг туршилт харуулж байна.⁶

Асуудлыг ингэж үзэх нь хууль сахиулах байгууллагуудын үйл ажиллагааны хүчний эхлэлийг хэт ихэсгэхэд хүргэдгийг зарим эрдэмтэн туйлын үндэслэлтэй тэмдэглэж байна. Тийнхүү үр дүн нь Орост «хууль» гэдэг ойлголтыг өвөрмөц оюунлаг байдлаар хүлээн авч, энэ ойлголт нь «ёс суртахуун» гэдэг ойлголтоос зааглагдаж байна. Харин жишээ нь, америкчууд өөрөөр ханддаг бөгөөд тэдний нийгмийн ухамсарт «хууль», «ёс суртахуун», «шударга ёс» гэдэг ойлголтууд нэгдмэл бөгөөд эрх нь дээд шударга ёс мөн.⁷ Тиймээс ёс суртахууны хэм хэмжээнд хууль зөрчилдсөн тохиолдолд түүнийг зөрчиж болохыг зөвшөөрдөг нь зөвхөн оросын оюунлаг байдлын онцлог юм.⁸ Ингэхдээ хүчний эхлэл нь зөвхөн хууль сахиулах байгууллагуудын үйл ажиллагаанд төдийгүй, ёс суртахууны хэм хэмжээнд хүндэтгэлтэй хандах хандлагыг төлөвшүүлж, түүнийг хэлбэрэлтгүй сахиулах зорилгоор оросын оюунлаг байдлыг өөрчлөх хэрэгслүүдэд ч илрэх нь олонтоо байдаг.⁹

Нэг талаас, соёл, хүний амьдрал-үйл ажиллагааны орчин, нийгмийн бүтцүүдийн үйл ажиллагааны оюунлаг байдлын харилцан нөлөөллийг харгалзан үзэхдээ, нөгөө талаас, төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагааны нийгэм-соёлын талуудад тохируулан өөрчлөх шаарддлагатай. Ингэхдээ эрүүгийн орчин, түүний илрэлтэй тэмцэхэд төдийгүй, нийгмийн бүлгүүд, нийтлэг байдалд хүч чармайлтаа чиглүүлэх ёстой.

Олон нийтийн санаа бодлыг судлах замаар оюунлаг байдлын бүх онцлогийг нээн харуулж болох юм. Санаа бодол бол бүрдэж буй нөхцөл

6. Немировский В.Г., Невишко Д.Д. Хувь хүний социологи: ангийн биш хандлагаас ангийн дараахи хандлагад: ганц сэдэвт бүтээл. – Красноярск: Оросын ДХЯ, 2006.-хуудас 327.

7. Ветров Г.Н. Хууль ба эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааны зан суртахуун // Москвагийн их сургуулийн мэдээллийн товхимол. Цуврал 11. Эрх зүй. – 1966. - №1-хуудас 51; санаа бодлын этно-сэтгэл зүйн ялгааг судлах нь // Сэтгэл судлалын сэтгүүл.Т.16. – 1995.- №4.- хуудас 82; Пастухов В. Оросын шүүн таслах ажиллагаанд юу хүмүүст таалагддаггүй вэ // Оросын шүүх цааз. 1998. - №8. – хуудас 22.

8. Николаева О.П. Указ. өгүүлэл. – хуудас 83.

9. Селезнев М. Генетикийн эрүүл ахуйн эрх зүйн талууд // Хууль ёс. – 1999 - №4. – хуудас 39-43.

байдалд ямар нэг зүйлийг үзэх үзэл бодол, мэдлэгт үндэслэсэн хувь хүний үнэлгээний юмуу сэтгэл хөдлөлийн чиглэл; асуудал, үйл явдал, бодит байдлын талаархи бүлэг хүмүүсийн үнэлгээний санаа бодлын нийлбэр мөн.

Олон нийтийн санаа бодол бол ямар ямар бүлэг хүмүүсийн санаа бодол мөн бэ? гэсэн асуултад хариулах л үлдээд байна. Үүнтэй холбогдуулан дараахи нөхцөл байдлыг харгалзан үзэх шаардлагатай. ОХУ-ын эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийн 15 дугаар зүйлд талуудын өрсөлдөөнийг эрүүгийн шүүн таслах ажиллагааны бие даасан зарчмуудыг нэг мөр болгон бататгаж өгсөн юм. Эрүүгийн байцаан шийтгэх хууль тогтоомжийн агуулгад хийсэн дүн шинжилгээ нь энэ зарчмын гурван үндсэн бүрэлдэхүүн зүйлийг онцлон дурдах боломж олгож байна. Үүнд:

1. яллагдагч болон өмгөөлөгч талуудыг ялган салгаж үзэх;
2. эрүүгийн шүүн таслах ажиллагаанд оролцогчдод байцаан шийтгэх үүрэг ногдуулах;
3. шүүхийн өмнө талуудын тэгш байдлыг хангах.

ЗСБНХОУ-ын эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийг бодвол одоо мөрдөж буй ОХУ-ын эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийн зарчмын ялгаа нь эрүүгийн байцаан шийтгэх үйл ажиллагаанд оролцогчдын байцаан шийтгэх ажиллагааны статус, эрх, үүргийг зохицуулсан бие даасан II бүлэг бий болсонд оршиж байгааг үүнтэй холбогдуулан тэмдэглэхгүй байх аргагүй. Байцаан шийтгэх зохих үүргийг хэрэгжүүлэх нь сэтгэлгээний тодорхой тогтсон байдлыг нөхцөлдүүлдэг бөгөөд энэ байдалд бие даасан үнэлгээ өгөх ёстой.

Үүнээс гадна, эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагааны асуудлыг учрыг мэддэггүй хүмүүс эрүүгийн хэргийн байцаан шийтгэх ажиллагааны янз бүрийн талд бас өөрийн гэсэн хандлагатай байдаг бөгөөд дашрамд тэмдэглэхэд энэ хандлагад олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслүүд нэлээд чухал нөлөө үзүүлдэг.

Олонхидоо эрх зүйн бодит байдлыг мушиган гуйвуулсан цэнгээнт болон мэдээллийн шинжтэй эрх зүйн янз бүрийн нэвтрүүлэг явуулж байгаа нь эрх зүйн асуудлаар хүний санаа бодлыг идэвхитэй бүрдүүлж байна. Тиймээс, мэргэжлийн үйл ажиллагаа нь эрүүгийн байцаан шийтгэх ажиллагаанд холбогдолгүй иргэдийн олон нийтийн санаа бодол нь ийм асуудлыг үзэх хуульчдын үзэл бодлоос үлэмж ялгаатай юм.

Тийнхүү, олон нийтийн санаа бодлын бүрэн дүр зураг нь яллагдагч, өмгөөлөгч, шүүгч, түүнчилэн жирийн иргэдийн төлөөлөгчдийн байр суурийг нэгтгэн дүгнэсэн дүгнэлтээс бүрдэх бөгөөд энэ байр суурь хэд хэдэн асуудлаар нийлдэггүй.

Тухайлбал, хэрвээ шүүхэд итгэх иргэдийн итгэл сайн биш бол, мөрдөж буй хууль тогтоомжид бататгасан хувь хүний эрхийг хамгаалах одоогийн механизм бүрнээ хангалттай гэж хуулийн төлөөлөгчид үздэг.

Тийнхүү, эрх зүйг хэрэглэх соёл болон эрх зүйн оюунлаг байдал хоорондоо нэн нягт харилцаа холбоотой юм. Нэг талаас, дээр дурдсан оросын оюунлаг байдлын шинжүүдийг харгалзан үзвэл, чухамхүү оюунлаг байдал нь хууль хэрэглэх практикийн үр нөлөөг дээшлүүлэхэд тус дөхөм болж болох юм. Нөгөө талаас, төрийн үйл ажиллагааны өндөр соёл нь эрх зүйд итгэх иргэдийн итгэлийн эх сурвалж мөн.

ПАРЛАМЕНТ ДАХЬ УЛСТӨРИЙН НАМУУДЫН СОЁЛ

Д.БОЛД-ЭРДЭНЭ

Философи, социологи, эрх зүйн хүргэлтийн эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга, доктор, профессор

Төрийн засаглалын харилцаан дахь улс төрийн намын үйл ажиллагааны гол талбар нь *парламент* байдаг. Намууд парламентад *төрийн сонгууль*; *сонгогчдын итгэл дэмжлэг*; *сонгуулийн кампанийн зөв менежмент*; *намын нөөц чадвар* гэсэн үндсэн механизмаар дамжин орж ирдэг. Парламентад нэгэнт орж ирсэн намууд тэнд тодорхой үүрэг хариуцлага хүлээхийн зэрэгцээ улс төрийн соёлын нийтлэг жишиг шаардлагын түвшинд үйл ажиллагаагаа явуулах хэрэгтэй болдог.

Нэр томъёоны тайлбар ба гаргалгаа

Парламент дахь улс төрийн намын соёлын асуудлыг бодитой авч үзэхийн тулд парламент дахь *«намын байр суурь»*, *«парламент дахь намуудын улс төрийн соёл»* хэмээх харилцан хамаарал бүхий нэр томъёог тусгайлан тодруулж үзэх нь зүйтэй юм.

Парламент дахь намын байр суурь.

Парламент дахь *намын байр суурь* нь улс төрийн намын үйл ажиллагааны анхдагч нөхцөл болдог. Улс төрийн шинжлэх ухаанд парламент дахь *«намын байр суурь»* хэмээх ойлголтыг *намууд парламентын дотоод үндсэн бүтэцтэй уялдан холбогдож, тэнд засаглалыг хэрэгжүүлэх улс төрийн гол институтын хувьд хууль ёсны статус олж авах хэлбэр буюу парламентийн хүрээнд намын легитимжих үзэгдэл* гэж тайлбарладаг. Парламент дахь намын байр суурь, жин нөлөөг нь түүний *парламентад авсан суудалын тоо* буюу *мандатын тоогоор* хэмждэг. Парламентад орж ирж буй намуудын тоог судлаач М. Лааско, Р.Таагепер, М.Шугарт нар парламент дахь *«намуудын үр ашигтай тоо»* хэмээн нэрлээд / зарим судлаачид *«бодит тоо»* хэмээдэг/ тэдгээрийг тооцох эмпирик судалгааны нарийн аргачлалыг санал болгосон байдаг. Тэдний үзэж байсанаар хууль бүтээх үйл ажиллагаанд намууд саадгүйгээр оролцож, төрийн бодлогод бодитой нөлөөлөхийг намуудын *«үр ашигтай тоо»* хэмээн нэрлэдэг бөгөөд энэ нь сонгуульд оролцсон намуудын бүх тооноос сонгогдсон нь цөөн байх тохиолдол юм.¹ Р.Таагепера, М.Шугарт нарын аргачлалаар

1 Л.В.Сморгунов, Намын системийн эмпирик шинжилгээ. Бодлогын шинжилгээ-II. / эрдэм шинжилгээний бичиг /, 2008 он.

тооцож үзэхэд МАХН-ын парламент дахь жин нөлөө бусад намуудаас арай илүү байх нь илэрхий юм.

Парламент дахь намуудын улс төрийн соёл.

Намууд парламентад эзлэж буй байр суурь, үүрэг, статусдаа тохирсон улс төрийн соёлын нийтлэг жишиг шаардлагыг ёсчлон хэрэгжүүлэх хэрэгтэй болдог. Эндээс *парламент дахь намуудын улс төрийн соёл* хэмээх ойлголт гарч ирдэг. Парламент дахь намуудын улс төрийн соёлын тухай асуудал нь ардчилсан улс орнуудад тэр тусмаа ардчилалд хөл тавиад төдий л удаагүй шилжилтийн маягийн тэгэхдээ парламентийн засаглалтай манайх шиг улс орнуудын хувьд онцгой учир холбогдолтой байх нь зүй ёсны хэрэг юм. Тэгэхдээ энэ асуудлыг авч үзэхийн өмнө *улс төрийн соёл* хэмээх ойлголтыг товчхон боловч тайлбарлах нь зүйтэй билээ. Учир нь парламент дахь намуудын соёл нь улс төрийн ерөнхий соёлын салшгүй бүрдэл элемент нь болж байдаг. Ердийн ухамсарын түвшинд *соёл* гэдэг ойлголт туйлын ойлгомжтой энгийн мэт санагдаж болох. Гэвч энэ нь угтаа хамрах хүрээ өргөн, агуулгын багтаамжийн хувьд гүнзгий философи, улс төр, сэтгэл зүй зэрэг бусад олон шинжлэх ухааны мэдлэгийн зааг уулзвар дээр яригдах маш том судлагдахуун юм.

Сүүлийн үед философичид соёлын асуудлыг өргөн хүрээнд авч үзэж, мэтгэлцээний томоохон сэдэв болгох болжээ. Соёлын асуудал нь хүн нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд хамаатай юм. Тэр дундаас соёл нь улс төртэй гүн бат холбоотой байдаг онцлогтой. Эндээс улс төрийн соёл хэмээх ойлголтын асуудал гарч ирнэ.

Өрнөдийн зарим томоохон судлаачид ардчиллын эцсийн хамгийн бодитой хэмжүүр нь соёлын төлөвшилт хэмээн үзэх болсон нь санамсаргүй хэрэг биш юм. Улс төр судлаач Г.Алмонд, С.Верба, Л.Пай нар улс төрийг соёлын хүчин зүйлсээр хэмжих оролдлого хийж, түүнийг улс төрийн соёлын чиг баримжааны тодорхой загвар, үнэт зүйлс, бэлгэ тэмдэг, итгэл үнэмшлийн систем, улс төрийн суурь ухамсартай холбон үзэж, «нийгмийн улс төрийн соёлын тухай бид ярихдаа түүний гишүүдийн мэдлэг мэдрэмж, үнэлэмж болж хувирсан улс төрийн системийг авч үзэж байгаа хэрэг» хэмээн тодотгосон байна.² Судлаач Л.Пай «улс төрийн соёл бол улс төрийн системийн агуулга хэлбэрийг тодорхойлж байдаг тулгуур үнэт зүйлс, мэдрэмж, мэдлэгийн нийлбэр цогц мөн. Ингэхлээр улс төрийн соёлыг бүрдүүлэгч элементүүд нь хувь иргэдийн төр засагт чиглэсэн итгэл бишрэл, санаа бодол, сэтгэл хөдлөл байх болно» хэмээсэн байдаг.³ Эндээс үзвэл улс төрийн соёл хэмээх

2 Almond, G and Verba, S. *The Civic Culture Revisited*, Boston: Little Brown, 1980

3 Сморгунев Л.В. Третья волна демократизации как проблема сравнительной политологии/ Политические процессы в России в сравнительном измерении. СПб., 1997 /

ойлголтыг дийлэнх судлаачид улс төрийн объектуудад хандах хандлага, итгэл үнэмшил, чиг баримжааны цогц гэж үздэг нь харагдаж байна. Гэвч улс төрийн соёлыг зөвхөн ухамсар, хандлага, итгэл үнэмшилтэй холбон үзэх нь учир дутагдалтай. Энэ нь нөгөө талаар хүмүүсийн үйл байдал, үйл ажиллагааны элементийг өөртөө агуулж байдаг зүйл юм.

Өнөө үед улс төрийн соёлын учир холбогдол үнэхээр их байна. «Улс төрийн соёл» хэмээх ойлголтыг нийтээр дагаж мөрдвөл зохих хэм хэмжээний хүрээнд системчлэгдсэн улс төрийн субъект, институтын хэвшиж тогтсон үнэт зүйлс, дадал зуршил, чиг баримжаа тэдний улс төрийн орчиндоо хандах хандлага түүгээр дамжин илрэх үйл ажиллагааны нийтлэг хэв шинж гэж үзэх нь арга зүйн зөв хандлага байж болох юм. Эндээс улс төрийн соёлын салшгүй бүрдэл элемент нь : ухамсар; үйл ажиллагаа, үйл хөдлөл; хэм хэмжээ байдаг нь тодорхой ойлгогдохоор байна. Улс төрийн соёл нь үндэсний онцлог, эдийн засгийн хөгжил, улс төрийн дэглэм, хүмүүсийн соёл боловсролын түвшин зэргээс ихээхэн хамааралтай байдаг байна.

Парламент дахь улс төрийн соёлыг илэрхийлэгч гол институт нь улс төрийн намууд байдаг. Хууль тогтоох үйл ажиллагааны хүрээнд намуудын дагаж мөрдөж баримтлавал зохих дадаж хэвшсэн үйл ажиллагаа, дадал зуршил, үнэлэмж баримжаалал, үзэл хандлага нь тодорхой тогтсон хэм хэмжээний түвшинд зохицуулагдан системчлэгдсэн хэлбэр нь «парламент дахь намуудын улс төрийн соёл» хэмээх ойлголтын агуулгыг бүрдүүлдэг. Тэгвэл монголын парламент дахь намуудын улс төрийн соёлыг хэрхэн ойлгож тайлбарлавал зохилтой вэ?

Монголын парламент дахь намуудын улс төрийн соёл

Парламент дахь намуудын улс төрийн соёлын асуудал нь их өргөн хүрээтэй том сэдэв юм. Энэ нь манайд ч бүрэн хамаатай билээ. Монголын парламент дахь намуудын улс төрийн соёлыг дараах үндсэн хэв шинжид зааглан үзэж болохоор байдаг. Үүнд:

Намуудын улс төрийн оролцооны соёл.

Парламент дахь намуудын улс төрийн оролцоо нь тэдний парламентад эзлэж буй байр суурь, үүргээр нөхцөлдөж байдаг. Парламент дахь намуудыг байр сууриар нь олонхи, цөөнх үүргээр нь эрх баригч, эрх барилцагч-оппозиц гэж ангилдаг нь нийтлэг жишиг билээ. Монголын өнөөгийн парламентад МАХН -45 / 59,2 % /, АН – 28 / 36,8 % / бусад нам, эвсэл 3 / 0,04 % / мандаттай байна. Эндээс үзвэл МАХН олонхийн буюу эрх баригч харин АН цөөхийн буюу эрх барилцагч-оппозиц намын статустай байгаа юм. Тэгвэл манай намууд парламент дахь дээрх байр суурь үүрэг, статустай тохирсон

улс төрийн соёлын ялгаа бүхий хэм хэмжээг баримтлах нь зүйн хэрэг. Нэг үгээр хэлбэл МАХН парламентын олонхи буюу эрх баригч намын үүрэг, үйл ажиллагаанд нийцэн тохирсон улс төрийн соёлын үнэт зүйлс, үнэлэмжийг харин АН цөөнхийн буюу эрх барилцагч-оппозиц намд тохирсон улс төрийн соёлын өвөрмөц үнэт зүйлс, үнэлэмжийг баримтлана гэсэн үг.

Энэ шаардлагын үүднээс авч үзвэл МАХН *бодлого тодорхойлох, шийдвэр гаргах үйл ажиллагааны*, АН парламентын олонхыг *хянах, шүүмжлэх, бодлогын альтернатив хувилбарыг санал болгох түвшний үйл ажиллагаанд* нийцэн тохирсон улс төрийн соёлын өвөрмөц үнэт зүйлсийг баримтлах хэрэгтэй болж байгаа юм.

Гэтэл өнөөдөр МАХН, АН-ууд Засгийн газраа хамтын оролцоотой байгуулсан нь парламент дахь дээрх ялгаа бүхий улс төрийн соёлын өвөрмөц жишиг горимыг манай намууд баримтлан мөрдөх боломжийг бүрхэгдүүлэхэд хүргэж байгааг дурдах хэрэгтэй. Өнөөдөр Монголын парламентад албан ёсны олонхи, цөөнхийн аль аль нь байхгүй гэж манай зарим судлаачид үздэг. Гэхдээ ингэлээ гээд манай өнөөгийн парламентад намуудын улс төрийн соёлын нийтлэг үнэт зүйлс, ёс горим огт хэрэгжихгүй болчихсон хэрэг бас биш юм. Хэдийгээр парламент дахь зонхилогч намууд Засгийн газраа хамтран байгуулсан ч гэсэн тэдний хувьд парламент дахь намуудын оролцооны соёлын үнэт зүйлс, хэм хэмжээ ямар нэг байдлаар хэрэгжих магадлалтай юм. Тэр дундаа парламент дахь цөөнхийн үүрэг оролцоо түүнээс үүдсэн улс төрийн соёлын өвөрмөц хэм хэмжээ, ёс горим ямар нэг хэмжээгээр хэрэгжих бололцоотой гэж үзэж байна. Тухайлбал *нэгд*, АН хэдийгээр хамтарсан засгийн газарт орж ажиллаж байгаа ч парламентын хүрээнд шүүмжлэх, хяналт тавих боломж шавхагдаагүй. АН-ын шударга гишүүдийн зүгээс хамтарсан засгийн газрыг зоригтой шүүмжлэх хянах бололцоо бий. Ер нь хэдий хамтарсан ч гэлээ улс орны эрх ашиг сонирхолын үүднээс хамтарсан засгийн газрын үйл ажиллагаанд шүүмжлэлтэй хандаж, зохих хяналт тавиад байж болох юм *хоёрт*, парламентад суудалтай нам, бие даагчдын зүгээс хоёр голлох намуудын үйл ажиллагааг шүүмжлэн хянах хамгийн их боломж өнөөдөр манай парламентад бий. Энэ механизм ч гайгүй сайн ажиллаж байгаа билээ, *гуравт*, хэвлэл мэдээлэл, гуравдагч засаглалын хяналт, *дөрөвт*, иргэний нийгэм, олон нийтийн зүгээс парламентийн намуудын үйл ажиллагаанд шүүмжлэн хянах асар их боломж нөөц бий юм. Ингэхлээр манай өнөөгийн парламент огт хяналтгүй парламент бас биш болох нь харагдаж байна.

Гэсэн хэдий ч парламентийн хяналтын соёл өнөөгийн УИХ-д бүрэн хангалттай байна гэж хэлэх аргагүй бөгөөд энэ тал дээр учир дутагдалтай, боломжоо гүйцэт ашиглаагүй, хязгаарлагдмал шинжтэй олон гажуудал, алдаа эндэгдэл байгаа нь илэрхий юм. Нэн ялангуяа сөрөг хүчин байх учиртай АН-ын хувьд парламентийн олонхид тавих

зүй ёсны хяналт хариуцлагаа умартан, тэдэнтэй үгсэн хуйвалдах, тал тохой татах, өмөөрөн зулгуудах, өөрсдийн бодлого, зарчимдаа тууштай байж чадахгүй, бөөрөнхийлөх, шүүмжлэн хянах үндсэн үүргийн хүрээнд байгаа боломжоо тэр бүр гүйцэт ашиглахгүй байгаа зэрэг дутагдал тодорхой ажиглагдаж байгаа билээ.

Парламент дахь намуудын улс төрийн соёлын нэг үндсэн хэлбэр нь *төлөөлөх соёл* юм. Нам нь нийгэм дэх олон бүлэг, давхаргын эрх ашиг, санаа бодлыг өвөрмөц байдлаар төлөөлөн илэрхийлэгч институц болдог. Иймд улс төрийн намын парламент дахь нэг чухал үүрэг нь төлөөлөх чиг үүрэг байдаг. Энэ нь нийгмийн олон сонирхолуудыг намууд парламентад төлөөлөн илэрхийлж буй байдлын түвшин юм. Үүнтэй уялдан парламент дахь намын төлөөлөх соёлын тухай асуудал гарч ирдэг. Намын төлөөлөх чиг үүрэг, соёлын тухай Л.Даймонд, Р.Гюнтэр нар бичихдээ: «...нийгмийн төлөөллийн чиг үүрэг нь сонгуулийн үеэр бүлгүүдийн дэмжлэг авахын төлөө өрсөлдөөний явцад илрэнэ. Мөн сонгуулийн дараа буюу хуулийн төсөл боловсруулах, хэлэлцэх үеэр хууль тогтоох салбарт илэрнэ.»⁴ гэсэн байдаг. Эндээс үзвэл парламентад намууд төлөөлөх чиг үүргээ дагасан улс төрийн соёлын хэм хэмжээг ямар нэг хэмжээгээр хэрэгжүүлж байдаг нь тодорхой байна.

Манай намуудын хувьд төлөөлөх соёлын мэдрэмж нь харилцан адилгүй байгаа юм. Гэхдээ манай намууд парламентад ямар ч атугай төлөөлөх хариуцлага түүнээс үүдсэн соёлоо ухамсарлаж, үүргээ гүйцэтгэж байгаа гэдэгтэй маргах хэрэггүй. Харин манай намуудын төлөөлөх соёлыг ухамсарлан мэдэрч байгаа байдлын түвшин, хариуцлагын хэрэгжилт цаг үеийн шаардлага, шалгуурт хэр зэрэг нийцэн тохирч буй эсэхийн тухайд марган хэлэлцэх, шүүмжлэх, засч залруулах зүйл багагүй бий.

Намын оролцооны соёлын хэрэгжилттэй холбогдон гарч ирсэн нийтлэг нэгэн шүүмжлэл бол *парламент дахь намууд гишүүд, дэмжигчид, олон түмнээсээ тасран салж, тэдний эрх ашиг сонирхолыг парламентад хангалттай төлөөлж чадахгүй байгаа тухай* асуудал юм. Олон түмний итгэл дэмжлэг бол улс төрийн алив намын хувьд онцгой чухал юм. Хэрвээ нам итгэл, дэмжлэгээ алдвал улс төрийн нөлөө, байр сууриа алдаж буй хэрэг бөгөөд үүнгүйгээр нам улс төрд бодитой орших аргагүй болдог. Тиймээс олон түмний итгэл дэмжлэг нь намын орших, эс оршихын нэгэн хэмжүүр болж байдаг нь үүнтэй холбоотой юм. Ингэхлээр улс төрийн намын парламент дахь төлөөллийн үйл ажиллагааны нэг үндсэн хэлбэр нь жирийн гишүүд, дэмжигчид, сонгогч олон түмний нийтлэг ашиг сонирхолыг хамгаалан илэрхийлэх явдал юм. Харамсалтай нь манай улс төрийн намууд жирийн гишүүд дэмжигчид,

4 Edited by Larry Diamond and Richard Gunther. "Political Parties and Democracy" \ The Johns Hopkins University Press. Baltimore and London, 2001. \ pp. 8

сонгогч олон түмний язгуур эрх ашгийг хамгаалан илэрхийлэх тал дээр бага анхаарал хандуулдаг нь нууц биш билээ. Монголын улс төрийн намуудыг жирийн гишүүд болон нийгмээсээ хэдийнээ тасран хөндийрсөн атлаа намын нэрээр нэр хүнд албан тушаал горилогчид, намын мөнгө санхүүгийн цөөхөн тооны олигархи бүлэглэлийн эрх ашгийг үхэн хатан хамгаалж байдаг. Намууд сонгуулийн үед л сонгогч түмнээ сая санаж, ухаан орцгоодог гэсэн шүүмжлэл нийгэмд ихээхэн газар авсан нь ажиглагддаг. Үүнтэй уялдан намуудыг «олигархижсан» бүлэглэл төдий болж хувирлаа хэмээн үзэх болсон.

Парламент дахь намын бүлгийн гишүүдийн төлөөлөх хариуцлагыг тооцож чадахгүй байгаагийн нэг илрэл нь *гишүүдийн тойргийн сонирхолд хэт хөтлөгдсөн сэтгэл зүйг даван туулж чадахгүй байгаа явдал* юм. Сонгогдсон тойргынхоо сонгогчдын төлөө санаа зовох нь манай парламентийн гишүүдийн хувьд зүйтэй боловч түүндээ хэт хөтлөгдөн өөрийн үндсэн үүргээсээ хэтэрсэн гажсан зүйлээр хөөцөлдөж аж ахуйн жижиг асуудалтай хэт хутгалдан, худаг ус гаргах, сургууль, эмнэлэг барих гэх мэтэд хөрөнгө мөнгө ахиу хуваарилуулах гэж зүтгэдэг нь явч сонгогчдоо төлөөлсөн хэрэг биш билээ. Зүй нь тэрхүү аж ахуйн асуудлыг зөв зохистой шийдвэрлүүлэх бодлогын шинжтэй шийдлийг тухайн хууль тогтоомжинд суулгуулах талаар анхаарч ажиллах, холбогдох салбарын яамдын сайд нарт асуулга шаардлага өгөхийн төлөө ажиллаж байвал сая зөв зүйтэй төлөөлөл болохсон билээ.

Улс төрийн намын нийгэмд гүйцэтгэх нэг томоохон чиг үүрэг бол *төрийн албаны байгууллагад өөрийн төлөөлөгчдийг шилж сонгон дэвшүүлэх, ажиллуулах, тэдгээрийн эрх ашгийг хамгаалах төлөөлөх явдал мөн* билээ. Өнөөдөр улс төрийн намуудын удирдагчдын нэр хүнд, чансаа төдий л сайнгүй байна. Тэгсэн атлаа өөрийн нэр хүндийг намаараа хайцаалдаг, түүнд дулдуйддаг, үл тоомсорлодог, мэдэн будилдаг, олон түмнийг басамжилдаг явдал байсаар байна. Энэ бүхэнд нам хариуцлага тооцдоггүй, намын дотоод асуудал нэрээр хойш тавьдаг, мартагнуулдаг явдал байх учиргүй юм. Зүй нь намын нэрийн өмнөөс шударга үнэнч ажилласан, улс орондоо их зүйлийг хийж бүтээж буй жирийн гишүүд, дэмжигчид, намын сонгуульд албан тушаалтнууд, лидер манлайлагчдаа нам хуулийн хүрээнд үнэн зөв, бодитой дэмжиж туслах, хохирсон эрх ашгийг нь төлөөлөн хамгаалах учиртай юм. Тэгэхдээ өнөөдөр төрийн ихэнх албан хаагчид намаасаа хууль ёсоор түдгэлзсэн тохиолдолд намуудын «эрх ашгийн төлөөлөл»-ийн хүрээ нилээд хумигдах болсоныг анхаарахгүй байх аргагүй. Хэдий тийм боловч улс төрийн намын чиг үүргийн системд намын «эрх ашгийн төлөөлөл» байсаар байх нь мэдээж билээ. Ийм тохиолдолд монголын улс төрийн намууд сонгогч олон түмэн, жирийн гишүүд дэмжигчид, намын сонгуульд болон төрд зүтгэж буй улс төрийн албан хаагчдынхаа эрх ашгийг хуулийн хүрээнд хамгаалах, түүнийг төлөөлөн илэрхийлэх

явдалд намын үйл ажиллагааны чухал чиглэл байх учиртай юм.

Намуудын ашиг сонирхолыг нэгтгэх болон үзэл хандлага, итгэл үнэмшлийн соёл

Нам нь парламентад сонирхолын артикуляци, агрегацийн аль алиныг нь гүйцэлдүүлэх чадвартай өвөрмөц институц юм. Америкийн нэрт судлаач Г.Алмонд, Дж. Пауэлл, К.Стром, Р.Дальтон нар сонирхолын агрегаци хийх нь улс төрийн намын гол үүрэг байдаг тухай бичихдээ: «Ашиг сонирхолын агрегаци бол иргэд бүлгүүдийн улс төрийн шаардлага нэгтгэгдэж улс төрийн бодлогын хөтөлбөр болох үйл ажиллагаа юм. Ардчилсан хийгээд ардчилсан бус системүүдэд ашиг сонирхолыг нэгтгэхэд улс төрийн намууд онцгой чухал рольтой байна. Нам бүр *эсвэл түүний нэр дэвшигчид* ямар нэг улс төрийн бодлогын төлөө байж, үүнийгээ дэмжүүлэхэд эвслийг бий болгохыг эрмэлздэг.»⁵ хэмээн бичсэн байдаг. Эндээс үзвэл намуудын хувьд нийгэм дэх олон ашиг сонирхолыг нэгтгэн уялдуулах үүрэг нь тэдгээрийн нийгэмд гүйцэтгэх үндсэн бөгөөд гол чиг үүрэг болох нь тодорхой байна. Намууд ашиг сонирхолыг нэгтгэх үндсэн дээр улс төрийн бодлогын зохистой байж болох хувилбарыг боловсруулж, түүнийгээ хэрэгжүүлэхийг зорьж байдгаараа улс төрийн бусад институцээс ялгагдах онцлогтой байдаг.

Монголын улс төрийн намууд улс төрийн үзэл санаа, бодлогын хувьд барууны хийгээд зүүний тэгэхдээ тэдгээрийн төвч үзэл санаа, бодлого, байр суурийг чиг баримжаа болгож байгаа юм. Зүүн төвийн үзэл түүнд суурилсан бодлого байр суурийг МАХН, харин баруун төвийн үзэл, бодлогыг Ардчилсан нам \ АН \ ерөнхийдөө баримжаалж буй болно. Монголын бусад гуравдагч намуудын хувьд дээрх томоохон намуудын үзэл, байр суурийг дагаж ялгарсан шинжтэй байна. Ингэхлээр Монголын нийгмийн улс төрийн намуудын үзэл санааны спектрийн ерөнхий хандлага нь улс төрийн үзэл санааны барууны болон зүүн төвийн үзэл санаа, бодлого болж байна.

Гэвч МАХН болон Ардчилсан нам, бусад намуудын сонирхолын агрегацийн дүнд боловсрогдсон бодлого, хөтөлбөр, парламентад гаргаж буй шийдвэрээс үзвэл тухайн намуудын бодлого, чиглэлээс нилээд зөрсөн, их төлөв нийгмийн халамж, үйлчилгээг голлосон, популист маягийн, хэрэгжих боломж магадлал муутай, амлалтын шинжтэй зүйл нилээд тусгагдсан нь харагддаг. Энэ байдал тус намуудын бодлого, хөтөлбөрийн ялгамж зөрөөг бүдэгүүлж, улс төрийн чухам аль чиглэлийн баримтлал, бодлоготой нам болохыг таниж мэдэхэд бэрхшээл учруулдаг. Манай намуудын баримтлан явуулж буй эдийн засгийн болон бусад чиглэлийн бодлого, шийдвэрт барууны гэхээсээ их төлөв зүүний

5 Г.Алмонд, Дж. Пауэлл, К.Стром, Р.Дальтон "Харьцуулсан улс төр" \ онолын хүрээ \, УБ., 2005. 112 дахь тал.

чиглэлийн баримтлал давуутай илэрдэг нь нийтлэг зүйл болжээ. Энэ нь юуны өмнө сонгуулийн үеэр өөрийн суурь бодлого, чиглэлээсээ хазайж, сонгогчдын санал, дэмжлэгийг илүүтэй авахын тулд явуулсан алсын хараагүй, тактикийн хувьд буруу үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй болох нь тодорхой байна.

Манай улс төрийн намуудын хувьд бодлого үзэл санаагаа сонгуулийн хөтөлбөртөө тусгадаг ч энэ нь их төлөв бодит байдал, амьдралаас хол хөндий, нөхцөл байдлын бодит шинжилгээнд төдийлөн суурилж чаддаггүй, тэгсэн атлаа их төлөв сонгогч олон түмний сэтгэл зүйд нийцүүлсэн хоосон амлалт, үл биелэх утопи төлөвлөгөөг чухалчилдаг нийтлэг дутагдал ажиглагддаг. Нийгмийн чиглэлийн амлалт, их хэмжээний мөнгө төгрөг өгөх, ойр зуурийн ахуй хэрэгцээний болон бусад цаг үеийн амь аргацаасан амлалт, үйл ажиллагаа намуудын сонгуулийн хөтөлбөрийн гол чиг шугам болж буйг нуух хэрэггүй юм. Тухайлбал 2008 оны УИХ-ын сонгуулийн үеэр МАХН болон АН-ын гаргаж тавьсан эх орны хишиг, эрдэнийн хувь, сая болон сая таван зуун мянган төгрөг, хүүхдийн мөнгө, шинэ гэр бүл бологсодын таван зуун мянга зэрэг нь эдийн засгийн их хямралын үед улсын төсөвт ихээхэн хүндрэл учруулж буйн зэрэгцээ намуудын улс төрийн унаган үзэл бодлоготой нь төдийлөн таарч нийцэхгүйд хүргэж байна. Тэр ч байтугай намуудын зарим биелэх биелэхгүй сонгуулийн үеийн амлалт нь сонгогчдийг доромжлон басамжилсантай эгээ адил утгаар ойлгогдоход хүрч байгаа билээ. Энэ бүхэн нь намуудын парламентад хийх ашиг сонирхолын агрегацийн үйл ажиллагаанд ихээхэн саад тотгор, асуудал бэрхшээлийг үүсгэж байгаа юм.

Парламент дахь намын сонирхолын агрегаци хийх үйл ажиллагааны соёлын нэг бүрдэл нь намууд бодлогодоо үнэнч тууштай зогсож, түүнийгээ хамгаалах явдал юм. Гэхдээ энэ нь нөхцөл байдлын өөрчлөлт хувиралын мэдрэмж муутай, хэт хатуу, муйхарлан зүтгэх байдлаар бодлогоо хамгаалах гэсэн үг ерөөс биш юм. Намын бодлогын хэрэгжилтийн соёлын нэг үндсэн илрэл нь нам тухайн цаг үеийн нөхцөл байдал, хүн ардын бодол санаа, сэтгэл зүйн өөрчлөлт хувьсал, эгзэг ээдрээг бодитой мэдрэн түүндээ нийцүүлсэн уян хатан бодлого хөтөлбөрийг баримтлах, шаардлатай үед зарим зохистой өөрчлөлт оруулах тэр ч байтугай буулт хийх чадвар байдаг. Үүнийг бодлогын хий эргэлт, эргэж хургах, эргэлзэн тээнэгэлзэх, үндсээр нь өөрчлөх гэсэн утгаар биш, харин бодлогоо өөрчлөгдсөн нөхцөл байдалд нийцүүлэн улам чамбайруулан төгөлдөржүүлэх гэсэн утгаар ойлгох хэрэгтэй юм. Энэ бүхнээс үзвэл үзэл хөтөлбөрийн соёл гэдэг нь шууд утгаараа нам бодлого, хөтөлбөрөө уян хатан тэгэхдээ тууштай хамгаалан төлөөлөх явдал мөн ажээ. Монголын намууд бодлогын төлөөлөл түүний соёлын энэ чухал зарчмыг улс төрийн үйл ажиллагааныхаа гол чиглэл болгох нь зохистой байна. Учир нь манай намуудын хувьд өөрийн үндсэн

бодлоготойгоо үл авцалдах тэс өөр бодлого баримтлах эсвэл бодлогоо муйхараар хамгаалан зөвтгөх, тулган хүлээлгэх, улс төрийн тухайн нөхцөл, ситуацын өөрчлөлтийг бодитой мэдрэх чадвар сул байх дутагдал мэр сэр ажиглагддаг. Энэ нь, нэг талаар, Монголын намуудын бодлогоо төлөөлөх соёлын илрэл, чадвар хангалтгүй, нөгөө талаар, тэдний төлөвлөлийн үйл явц зохих түвшиндээ хүрч чадаагүйг харуулж байгаа баримт юм.

Парламентын намын ёс зүйн соёл.

Парламент дахь намын улс төрийн соёлын нэг чухал бүрдэл нь намын ёс зүйн соёл юм. Энэ нь үнэн хэрэгтээ парламентад тухайн намыг төлөөлж байгаа парламентийн гишүүдийн ёс зүйн хэм хэмжээ хариуцлагаар дамжин илэрч байдаг.

Парламент ёсны нийтлэг жишгээр парламентийн гишүүн ард түмнээс олж авсан эрх мэдлийн хүрээнд хэрэгжүүлэх албан үүргийг гүйцэтгэхтэй холбогдсон үйл ажиллагааг бусдын явцуу ашиг сонирхол, өөрсдийнх нь хувийн нөлөөллөөс ангид байлгах үүднээс мөн ард түмний ашиг сонирхол, итгэлийг даалгах үүднээс ёс суртахууныг хууль-нийгмийн үр дагавартай болгон «ёс зүй» хэмээх шалгуурыг тавьж өгдөг. Иймд парламентийн гишүүний ёс зүй гэж парламентийн гишүүн албан үүрэгтэйгээ холбогдуулан даган мөрдөж буй хуульчлагдан-журамлагдсан хэм хэмжээ юм⁶. Парламентын гишүүний зайлшгүй даган мөрдөх ёс зүйн гол шаардлага нь:

- Хууль тогтоогч бусад нөхдийнхөө эрхийг хүндэтгэх;
- Бусдын гаргаж тавьсан учир нотолгоог хэзээ ч гутаахгүй байх;
- Албадахаар хэзээ ч сүрдүүлэхгүй байх;
- Сонгогчдынхоо эрх ашгийг хохироон ажиллахыг бусдаасаа хэзээ ч хүсэхгүй байх;
- Санал шүүмжлэлийн үеэр хувийн тооцоо бодохгүй байх;
- Зорилгоо ил ойлгомжтой тодорхойлох;
- Хороодын дарга, намын удирдагчдад урьдчилан мэдэгдэхгүйгээр тэднийг эсэргүүцэхгүй байх;
- Хууль тогтоогч нөхрийнхөө эсрэг, тойрогт нь сонгуулийн кампани явуулахгүй байх;
- Албан ажил, сонгогчид, улс орны эрх ашгийг зөв хослуулах;
- Шударга ёсыг ягштал баримталдаг байх эдгээр болно.

Парламентын гишүүний ёс зүйн соёлын алдаанд төрийн ашиг сонирхолын дээр хувийн ашиг сонирхлоо тавих, хэлэлцүүлгийн үеэр зүй бус үг хэлэх, зодолдох, бусдыг дайрч давшлах, хуралдааны дарга, гишүүдийг үг хэлээр доромжлох, эрх тушаалаа хэтрүүлж мөнгө зарцуулах, танхимын хуралдааны хэвийн үйл ажиллагаанд саад

6 Д.Лүндээжанцан, Л.Өлзийсайхан, Парламентат ёс. УБ., 2005, 127 дахь тал.

учруулах, албаны унаа тэрэг бусад техник хэрэгсэлийг тогтоосон журам хэмжээг зөрчин хувийн зорилгодоо ашиглах, бусдыг албан тушаалаа ашиглан хохироох, сүрдүүлэх, хээл хахууль авах, өгөх, хууран мэхлэх, хутган үймүүлэх зэргийг ёс зүйн зөрчил буюу алдаа гэж үзэх төдийгүй энэ нь хор уршиг их бол эрүүгийн хариуцлагад татах үндэстэй байдаг.

Манай УИХ-ын гишүүдийн ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжоор хангалттай сайн зохицуулж өгөөгүй юм. Манайд сонгогчдын зүгээс өөрийн тойргын гишүүдэд ёс зүйн хариуцлага тооцох ямар ч механизм байхгүй төдийгүй парламентын гишүүний онцгой бүрэн эрхэд хэн ч халдашгүйгээр хуульчилсан байдаг. Энэ нь ганцхан тухайн гишүүн гэмт хэрэг үйлдсэн гэдэг нь шүүхээр тогтоогдсон нөхцөлд л цуцлагдахаар зохицуулжээ. Сүүлийн үед парламентын гишүүнтэй холбоотой янз бүрийн асуудал гардаг ч тэр бүхнийг аль болохоор хамгаалан хаацайлах байдлаар шийдэхийг хичээдэг нь нууц биш юм. Харин УИХ-ын энэ оны 4 сарын 30 өдрийн 34 дугаар тогтоолоор «Монгол Улсын Их хурлын гишүүний ёс зүйн дүрэм»-ыг баталсан нь парламентийн гишүүний ёс зүйг чандлан сахиулах үйл хэрэгт бага боловч ахиц гарч буйн илрэл гэж үзэх учиртай юм. Одоо энэхүү ёс зүйн дүрмээ амьдралд ёсчлон сахиулах үүрэг УИХ-д оногдож байгааг л онцлон тэмдэглэх хэрэгтэй юм.

Энэ бүхнээс дүгнэж үзвэл парламент дахь манай намуудын улс төрийн соёл өнөөгийн шаардлагын түвшинд тэр бүр хүрч чадаагүй нь харагдаж байна. Учир иймд парламент дахь намуудын улс төрийн соёлыг сайжруулахын тулд намуудын парламент дахь үйл ажиллагааг нарийвчлан журамлах, гишүүдийн ёс зүйн хэм хэмжээг дээшлүүлэх, намын сахилга зохион байгуулалтыг сайжруулах, парламентын гишүүдийн үүрэг, хариуцлагын улс төр, эрх зүйн механизмыг бүрдүүлэх, намын хариуцлага тооцох механизмыг хүчтэй болгох хэрэгтэй байгаа юм.

ORGANISATIONAL CULTURE IN THE PUBLIC SERVICE

HANS NORGRÉN

SIPU International/HIN

The concept of culture

What is culture?

Culture means historically transmitted beliefs, behaviour, symbols and values. Culture can be based on national, ethnic, racial or religious belonging. Culture can also be based on working in a specific type of organisation where a culture has developed over years. Professional or occupational groups tend to develop a special culture regardless of country. Doctors, policemen, customs officers and teachers they all develop a culture based on a similar type of work.

An organisational culture of the public service is strongly linked to historical traditions of governance in a national context. Public service is a wider concept than civil service and in this overview on organisational culture attention will be on management and administration of the civil service in general.

Principles of democracy – politics and public administration

Principles of democracy should determine the culture of the public service. The public administration should serve democracy. Democracy is not institution but a way of living and it entails respect for the value of people and freedom and dignity for the single individual. This leads to a strong belief in the individual and that he/she will participate and take responsibility. Every citizen is unique and entitled to his/her own perception of reality. No one should be seen as an instrument for others.

The citizens assign tasks to government. The public administration exists in order to serve the citizens and it is with a citizen's perspective that it should be further developed. The public administration promotes democracy by being open to the public and giving the public access to information. It is essential in today's complex and institutionalised society that citizens have public control and that our value system includes the view that all people are equal and capable.

Democracy is built on participation but we also need to accept that there is room for reflection and certain inertia in the political system. Politicians need to have an insight in what their mission is and be focussed on their tasks. An important aspect of the value system is how we see people. There is a difference in seeing people as taxpayers or citizens. Subservient people create authoritarian systems.

The mission of the public administration is to serve democracy, be efficient and guarantee the rule of law. The public administration is characterised by service-mindedness, with a stress on enhancing quality of public services, and competence, with a focus on ethics and the specifics of being a government employee.

In summary, it should be stated that the trend today to see people as consumers of services and not participating citizens involves risks for the future. Citizens are not objects, they are subjects and each one has a right to his/her subjective truth. The long tradition of supremacy of public servants must be traversed. We must regain the true meaning of the word public service, which means serving the public. Openness and transparency are the key methods in strengthening participation and active involvement by all citizens in common affairs. The crisis of democracy today is linked to the fact that some people have become passive and developed a sense that public matters are to be handled by public servants solely.

In governance politicians and public servants should be clear about their different roles. The role of a politician is to add the political dimension, that is providing visions for the future and aligning people for a cause. Political decisions should be based on values. The duty of a politician is to form opinions not only measuring opinions. The technical decisions should be left with the public servants. The public administration should be governed by rules, the main reason being that a rule governed state is a predictable state.

Role of the public service and development trends

The public service comprises both the civil service in the form of staff in Government Offices and staff employed by local governments like social workers and nurses.

In general, it can be stated that the role of the civil service in most countries has been on exercising authority on behalf of Government. In modern days the role has shifted to managing resources efficiently and delivery of services in an effective way.

The development trend in civil services all over the world has been market orientation and service delivery. Decentralisation and delegation is also a common feature. Deficits in Government finances have also lead to downsizing of the civil service.

Public administration reform – managing the public service

Public administration reform is a universal trend. Almost all countries have introduced various reform measures during the last 20 years. Sometimes these reforms have been the result of political changes or severe economic problems in a country. Sometimes they have been introduced voluntarily and sometimes imposed on a country by international financial

institutions.

The management and leadership of any organisation, institution or company is the key critical factor for the success or shortcoming of that organisation. The role of management is to manage effectively - this means that management is responsible that goods and services are delivered according to the aims and objectives of the organisation. From a general point of view there are similar demands on management, regardless if they act in the private or the public sector.

There are, however certain specific demands and characteristics of management in the public service. Key words in strategy documents on public administration reform are:

- good governance and transparency of public administration.

Good governance should aim at a state strong enough to provide the services it should offer, simultaneously supporting the private sector by enforcing codes and regulations, whilst avoiding the principal dangers of corruption, arbitrariness and ineffectiveness. The public service is to serve the people by providing a customer-focussed service and a customer friendly environment, which is sensitive, and responsive to the needs of those it serves. Transparency and openness is an important prerequisite if this is going to be achieved.

The public administration is also the tool for change and development according to policies and strategies outlined by the political bodies. The role of management in the public service is to uphold effectiveness and efficiency in public institutions as well as to build and maintain checks and balances in the use of power.

The main principle of management in the public service today is that activities are best organised where they are to be executed. Management is expected to assume wider responsibilities on all levels. Governing more by regulating less has become a philosophy in the public service. Decentralisation, devolution of power and delegation has become major features in the public service today.

A manager in the public service is, however not very different from a manager in a private company. The trend of moving from effective use of resources to effective service delivery is similar for both the public and the private sector. A focus on outputs instead of inputs has had a fundamental impact on the public service. This has also lead to an increasing mobility between the public and other sectors, as well as between the different levels of the public sector.

The key roles of a manager in the public service are to manage operations, manage finances, manage people and manage information.

To manage people has always been the essence of management. The most recent development is that managing information and communication tends to play an increasingly important role in all organisations. The fact

that organisations and institutions very seldom nowadays operate in a stable environment has lead to an awareness of concepts like management of change. Managers need not only understand changes and reasons for changes but also be able to lead the changes.

Performance management is another concept used in management development in the public service. A key element in this concept is to concretise performance indicators for the services delivered. These performance indicators are an effective instrument for exercising central control over services while pursuing a policy of decentralisation.

In summary, it should be emphasised that democracy is the very foundation of public service management. Indeed in many respects the job of the management reduced to its basics is to make democracy work. Core values in public service management is respecting individual freedom and ensuring equality of opportunity. These values form the basis of an ethical code for the public sector.

The case study of the civil service of Sweden

Sweden has for centuries enjoyed a high reputation for a well-functioning public service. The reason for this can be found both in our history and in our more recent political, economic and social development.

Sweden has a long tradition since the middle ages of autonomous local governments. Delegation and decentralisation has also been a characteristic feature of the Swedish civil service since the 17th century. Delegation within Government agencies has been the main tradition and independent executive agencies have existed for more than 400 years.

There is also a long tradition in the Swedish civil service of objectivity and impartiality in decision making. Openness and transparency was introduced in the 18th century and consensus became a characteristic for politicians when the party system was developed.

In modern times, during the 70's, the tendency in Sweden was to strengthen the political control of the large public sector, which had developed according to the needs of the welfare society. Another tendency in the 70's was the introduction of laws and collective agreements on co-determination by the trade unions in most matters of importance to the workforce both in the private and the public sector.

The background to public administration reform was growing public finance deficits at the end of the 70's. At the same time a growing awareness had developed that the public sector needed to be more competitive and international trends reinforced the fact that the public expected a more efficient public service. Principles of service delivery and market-orientation were brought in from the private sector.

Structural changes occurred gradually. Government started to devolve power from central to local level. Responsibilities were delegated from

central to local authorities. A flexible national legislation was introduced. This new legislation emphasised goal orientation. The system of government grants also became more flexible.

Government also revised the role of the public sector and decided to concentrate government activities to what was seen as core government areas. If there were commercial interests in a certain area of activity government decided to leave that area. A number of government agencies were privatised in the late 80's or early 90's. Regarding public utilities like power supply and telecommunication Sweden has followed an international trend of allowing market forces to play a major role. There are still a number of state-owned companies in Sweden but they are, as private companies, guided by private law. Recently government has decided to sell all or parts of their shares of the state-owned companies.

All ministerial areas have been closely scrutinised during the last ten years. The structure of public administrations has been simplified and staff has been retrenched. More than 50 000 government employees have left their jobs during this period. Contracting out work has been one way of downsizing the public administration. Training and retraining has also been widely supported by government.

To reduce government expenditure ceiling amounts have been introduced in government budgeting for all expenditure areas. The purpose has been to eliminate budget deficits. Principles of management by results have been introduced. Financial powers have been delegated both to local levels of administration and to individual employees. The public administration has thus moved from input orientation to output orientation with an emphasis on service delivery. This has also lead to demands for more of evaluation and follow up of government activities. One effect of these changes is that government has become more dependent on systems for control and monitoring in financial management.

In the area of personnel a radical reform in personnel policy was introduced in the 80's when the salary scales for government employees were abolished. All government staff are now subject to market conditions with individual salaries depending on competence and qualifications as well as the availability of certain competence on the labour market.

It should also be highlighted that problems have been encountered in the process of public administration reform. The possible goal conflicts in the process have been openly debated. Both democratic values and economic values need to be protected. There was a tendency in Sweden during the 80's to emphasise democratic values like, deepening the political democracy, influence by staff in decision making, ethical behaviour by staff and rule of law.

The Ministry of Public Service handled the reform process during this period.

This situation changed during the 90's when there was a tendency to emphasise economic values like, rationality, productivity, efficiency and effectiveness.

The reform process during this period was transferred to the Ministry of Finance.

The Ministry of Justice today handles the reform process in Sweden. This indicates a new emphasis on ethics and rule of law.

The public administration is carried out by central and local government administrative agencies. Central government administrative operations are carried out in a rather uniform government agency model, although the administrative tasks differ greatly from each other. A characteristic feature of the Swedish public sector is that the local governments carry out by far the greatest part of the production of public services.

The public sector in Sweden comprises of the central level with 220 000 employees. The local level is split in the municipal level with 730 000 employees and the level of county councils with responsibility primarily for health care and public transport. In the county councils there are 320 000 employees.

Examples of central government responsibilities are public order and safety, justice, national infrastructure, social security and higher education. Examples of municipal responsibilities are schools, child care, care of elderly, roads and water and sewage.

Attitudes and values of civil servants in the Swedish Tax Agency

The framework for value discussions in Sweden is the general principles stated in the Constitution, that is Legality, Objectivity and Public access to information.

Government has also issued directives in order to further enhance the principles of Democracy, Rule of Law and Effectiveness.

The citizens should be in focus and the administration should be open and transparent. The administration should have a capacity for change and development and deliver services of high quality. Competence and high ethical standards are required in order to achieve these goals.

Enjoying trust among the public is a great asset. The administration should be seen as fair, unbiased and just. The working procedures, how you are treated as a citizen is of great importance.

All organizations have an identity, an image and a profile. The challenge is to make them overlap. How we are seen should fit with how we want to be and how we are.

The characteristics of all successful organisations are that they, focus on their clients (the citizens in this case), represent some basic values,

concentrate on results and focus on action.

The Swedish Tax Agency has studied the attitudes of the public towards the tax administration. It has been concluded that trust is created by knowledge, experience and openness. There are certain attitudes among staff, that create trust e.g. being helpful, empathic, understanding, dedicated, flexible, personal, respectful and correct.

The research also concluded that there are three basic types of attitudes among the civil servants.

The first type of attitude is open, listening and explaining. This creates a feeling of understanding, welcoming and sense of empathy. As a citizen you tend to feel secure and respected. You dare to discuss and ask questions and you can concentrate on the facts in your case. This attitude leads to optimism. You feel you are understood and you believe in a result. Even a negative decision will be accepted with this attitude among civil servants.

This attitude should be part of the guiding principles for a co-worker in the civil service.

The second type of attitude is formal and rule bound. Regulations are everything for this public servant, who is strict and impersonal and also distant and reserved. As a citizen you get the feeling of being an object or just a case in a file. You tend to feel insecure and nervous.

The third type of attitude is arrogant, accusing and insensitive. This civil servant is fond of exercising authority and being superior. He/she is suspicious and shows contempt for clients. As a citizen you get the feeling of inferiority and being powerless. You tend to obstruct or you simply give up.

In the attitude survey of the Tax Agency the result showed that half of the respondents said they met the formal civil servant and two out of ten say the recognized the arrogant type. Six out of ten however, said they met the helpful type. The goal of the Tax Agency is to develop among its staff a culture of being helpful, empathic, understanding, dedicated, flexible, personal, respectful and correct.

The contrasting case study – the civil service of Egypt

Egyptian civil service has a long legacy of one of the most ancient bureaucracies which continues to have its influence on its working even today. With great contributions in the form of monuments and services to the people during annual floods, it had stood firmly as a symbol of performance and legitimacy of many governments. It passed through a period of transformation during the last century when Western ideas of governance and technology began to come in. Still it took almost half a century for a merit oriented civil service system to be accepted in principle in contrast to an elitist bureaucracy serving the interests of rulers.

One of the most ancient bureaucracies of the world, Egyptian civil service has passed through highly centralized traditions of societies with the

characteristics of oriental despotism.

Pharaonic Egypt was the cradle of bureaucratic systems with levels of hierarchies and division of labor. Under the Pharaohs who considered themselves as endowed with divine attributes, Egypt reached the zenith of its achievements during the Old Kingdom. A highly centralized government with the divine Pharaoh at the top assisted by a minister and helped by a 'government council' and an elaborate hierarchy which practiced considerable delegation and specialization, was able to create engineering marvels like the pyramids besides controlling and directing the flow of and flooding of the Nile irrigating the farms and increasing the fertility of the soil.

The second most important period of administrative significance was the Arab-Islamic period which began in 639 AD and ended with the Ottomans by the end of the 18th Century. Centralization of authority suppressing any initiative from the lower ranks was the practice. As the ruler was virtually far away, real loyalty and allegiance was to the local hierarchical superiors in the employment of an emerging modern state.

Mohamed Aly who ruled four years after French occupation was also the initiator of a series of administrative reforms. However, like the Pharaohs and later rulers, he too felt the need for centralized authority. This was because immediately before his arrival the country was in a state of confusion with split hierarchies and loyalties. Recruitment for higher education on the basis of competition and merit rather than on ethnic origin or religion was emphasized.

British occupation which began in 1882 gradually found the need to produce clerks for the civil service towards which the education system was reoriented. Higher echelons of government mostly excluded Egyptians who were to be content with the lower level government positions. However, unlike in India, the British were satisfied by having a tight control at the center and left the provinces to the Egyptians who were for centuries used to such arrangement.

Before and after a few years of the 1952 revolution the civil servants used to enjoy great prestige in the society. The revolution raised the expectations of the masses and an expanded civil service was considered the instrument to solve the problems of the people. There were more jobs in the government and the policy of guaranteeing jobs to all university graduates and those of the higher institutes created many avenues for employment in the early 60s. This in turn kept the image of the bureaucracy high. However, this was only a short-lived euphoria as the bureaucracy expanded all over the century causing overstaffing in all departments and local government units. The salaries of the civil servants did not increase proportionate to the cost of living which led to great frustration and demoralization.

The dominant perception of the political system in Egypt has continued to be that of a centralized bureaucracy headed by a strong executive which

has been able to guide the parliament with control over the dominant political party. In such a scenario the civil service plays a crucial role in preparing legislations and getting them approved.

The relations between the bureaucracy and the masses determine the public opinion about the civil service. In Egypt, there is a tradition of lack of public trust in the government mainly due to the thousands of years of alien rule over the country. The early part of this century found that the services were few and taxes many with arbitrary, capricious and oppressive government officials serving a monarchy. Partly this was due to the fact that civil servants came from the upper classes of the society.

One cannot deny the fact that the ruler -responsive tradition of Egypt which has helped all previous regimes in history has still an influence on the value system of the civil service.

The civil service particularly has inherent in its tradition obedience and deference to higher authority. Even where indifference may be the nature of public attitude to the state, there is no expressed view of anti-statism. The state has come to the help of the people during the flooding of the Nile or strong power of the state was required to organize people to undertake common tasks.

Forming a culture of trust and effectiveness

Many different ways to improve public service effectiveness have developed in recent years, like, deregulation, management by objectives, results analysis, performance appraisal, extended auditing, increased use of contractors and privatisation

Programs for reinventing Government have been initiated in a number of countries. Paroles like cut red tape, put the customer first, empower employees to get results and cut back to basics are frequently used.

Citizens demand improved services and better contact with the public. Quality is particularly important when authorities and public services work in a competitive environment. When confidence in public administration goes down there is an increase in the demand for other options. In an economy with limited resources services must meet the most urgent needs.

The public administration must have a sensitivity which includes being able to listen to those being served. Emphasising quality brings with it considerable benefits - work is concentrated on those being served and to most essential areas. Quality and savings go hand in hand. By getting it right from the start costs can be reduced radically.

Working to improve quality is best done systematically, persistently and on a long-term basis. The way an organisation functions with regard to quality is dependent at least 80 % on management. The manager must personally accept the fundamental concepts and develop them further.

The individual civil servant has an obligation to develop quality in the

everyday working situation. Key elements in developing quality is improving problem solving creativity, competence and accepting personal responsibility and cooperation (team work).

Organisational culture of the civil service in former communist countries

An organisational culture develops over a long time because it takes time for traditions to be formed. After the First World War and the Russian revolution a new form of political governance emerged. The communist party set up a parallel organisation to the state apparatus. Political directives were given through the party structure. The civil service was expected to perform its duties according to directives from the party and legislation initiated by the party.

This design of the system meant that the civil service developed a culture of following directives but not meddling in politics. This of course meant that the system was both highly politicised but also strictly neutral. As an example it should be noted that the armed forces in communist countries did not interfere with politics.

The sudden collapse of the Soviet system had a number of effects on both the political system and the public administration. The new political parties in the new multi party system were not ideological and they were not grounded in values developed over time. The parties were often election machines for strong individual candidates.

A result of this was that the public administration became politicised in a way not seen before. The new political parties sought alliances with influential civil servants. Political leaders also used their mandates to reward supporters with positions in the civil service.

The new unclear lines of command between politicians and civil servants have lead to rampant corruption which to a large extent was unknown in the previous system.

The swift political change to market economy and multipartism also resulted in efforts to copy reform measures in different Western countries. Experiences from USA, Britain and New Zealand were quickly introduced in many post-communist countries without considering the specific conditions under which they were introduced in their original countries. These quick-fix reforms resulted in flaws and disappointment which lead to further dramatic changes and introduction of new experiences.

The political systems in the former communist countries will develop over time and it is evident that today there are differences between countries like Russia, Georgia, Belarus, Ukraine, Mongolia and Moldova. In some of them a new authoritarianism has appeared and in some is the party system slowly maturing. The development of the civil service will depend on the future changes in the political systems in the former communist countries.

ТӨРИЙН АЛБАН ДАХЬ БАЙГУУЛЛАГЫН СОЁЛ

ХАНС НОРГРЕН

*Шведийн төрийн захиргааны олон улсын
институтын захирал, профессор*

Соёл хэмээх ойлголтын үзэл баримтлал

Соёл гэж юу вэ?

Соёл гэдэг нь түүхэн цаг хугацааны туршид уламжлагдаж ирсэн итгэл үнэмшил, зан үйл, бэлгэ тэмдэг болон эрхэмлэн дээдлэх зүйлсийн тухай ойлголт юм. Соёл нь улс орон, үндэс угсаа, арьсны өнгө, шашин шүтлэгт тулгуурласан байж болно. Түүнчлэн соёл нь олон жилийн туршид хөгжсөөр ирсэн ямар нэгэн тодорхой байгууллагын үйл ажиллагаанд үндэслэн бий болсон байж болно. Ямарваа мэргэжил болон мэргэшлээр ажилладаг тодорхой бүлэг хүмүүс ямар оронд байгаагаасаа үл шалтгаалан өөрийн гэсэн онцлог соёлыг бий болгох хандлагатай байдаг. Эмч, цагдаа, гаалийн албан хаагчид, багш нар өөрсдийн ажлын онцлогт тохирсон өвөрмөц соёлыг бий болгосон байдаг билээ.

Төрийн албан дахь байгууллагын соёл нь тухайн улс орны хэрэгжүүлж ирсэн засаглалын түүхэн уламжлалтай нягт холбоотой байдаг. Төрийн алба гэдэг нь иргэний албанаас илүү өргөн хүрээний ойлголт бөгөөд энэхүү танилцуулганд төрийн албаны хүрээний менежмент болон захиргааны ерөнхий үйл ажиллагаан дахь байгууллагын соёлын асуудлыг анхааран хөндсөн болно.

Ардчиллын үндсэн зарчмууд - Улс төр болон төрийн захиргаа

Төрийн албаны соёлыг ардчиллын зарчмууд тодорхойлж байдаг. Төрийн захиргаа нь ардчиллын төлөө зүтгэх ёстой. Ардчилал гэдэг нь аливаа нэгэн байгууллага биш, харин амьдрах арга зам бөгөөд хүмүүсийн эрхэмлэн дээдлэх зүйлс, хувь хүний эрх чөлөө, нэр төрийг хүндэтгэн дээдлэх утгыг агуулна. Энэ нь цаашилбал тухайн хүн идэвхтэй оролцогч байж, үүрэг хүлээх чадвартай байх бат итгэлийг бий болгодог. Иргэн нэг бүр өөрийн гэсэн өвөрмөц онцлогтой бөгөөд бодит амьдралын талаар өөрийн төсөөлөлтэй байдаг. Иймээс хэн ч бусдын хэрэглэх эд зүйл, хэрэгсэл мэтээр харагдах ёсгүй юм.

Иргэд төр засагтаа үүрэг хүлээлгэдэг. Төрийн захиргаа ч иргэддээ үйлчлэхийн тулд оршин тогтнодог бөгөөд түүний цаашдын хөгжил дэвжлийг иргэд хүсэн хүлээж байдаг. Төрийн захиргаа нь иргэдэд нээлттэй байх, иргэдийг мэдээлэл хүртэх эрхээр хангах замаар

ардчиллыг хөхүүлэн дэмжинэ. Өнөөгийн төвөгтэй, бас институтжсэн нийгэмд иргэд төрийг хянахын зэрэгцээ бүхий л хүмүүс эрх тэгш бөгөөд нэгэн адил чадвартай гэдэг ойлголтыг өөрсдийн эрхэмлэн дээдлэх зүйлсийн нэг хэмээн тооцдог байх нь туйлын чухал.

Ардчилал нь оролцооны зарчимд тулгуурлах боловч аливаа улс төрийн тогтолцоонд эргэцүүлэх, тодорхой инерцтэй хандах орон зай бий гэдгийг бид хүлээн зөвшөөрөх ёстой. Улс төрчид эрхэм зорилгоо сайтар нягталж, гүйцэтгэх ёстой үүрэг даалгавартаа анхаарах шаардлагатай. Бидний эрхэмлэн дээдлэх зүйлсийн тогтолцоо нь бид бусад хүмүүсийг хэрхэн харж байгаагаас хамаарна. Бусдыг татвар төлөгч, эсвэл иргэн мэтээр харахын хооронд ихээхэн ялгаа байдаг. Тэгээд ч чухамдаа сул дорой хүмүүс л дарангуйлан захирах тогтолцоог бий болгодог билээ.

Төрийн захиргааны эрхэм зорилт нь ардчиллын төлөө зүтгэх, үр нөлөөтэй үйл ажиллагаа явуулах, хуульт ёсыг баталгаажуулах явдал болно. Төрийн захиргааны онцлог нь төрийн салбарын үйлчилгээний чанарыг дээшлүүлэх явдалд онцгой анхаарах замаар үйлчилгээг дээдэлсэн, ёс зүй болон төрийн албан хаагчийн тусгай шаардлагыг хангасан чадварлаг байх явдлаар тодорхойлогддог.

Эцэст нь дүгнэхэд, хүмүүст оролцоог хангахын төлөө явж буй иргэн бус, харин зөвхөн хэрэглэгч хэмээн хандах өнөөгийн хандлага нь цаашдаа ихээхэн эрсдэл агуулж байгаа болно. Иргэд бол ямар нэгэн эд зүйл биш харин субъект хүн бөгөөд тэд өөрсдийн талаарх субъектив үнэнийг мэдэх эрхтэй юм. Төрийн албан хаагчдын «*бид бол хамгийн дээд эрхэмүүд нь*» гэсэн уламжлалт ойлголтыг халах цаг ирээд байна. Төрийн алба гэдэг нь иргэдэд үйлчлэх гэсэн утга агуулж байгаа бөгөөд үүнийг жинхэнэ утгаар нь сэргээн тогтоох шаардлага бий болоод байгаа билээ. Нийтийн үйл хэргийн төлөөх үйл ажиллагаанд нийт иргэдийн оролцоог бэхжүүлэх, тэднийг идэвхтэйгээр татан оролцуулахад нээлттэй, ил тод байдал хамгийн гол арга болдог. Өнөөгийн ардчиллын өмнө тулгараад буй асуудал нь зарим хүмүүсийн хэт идэвхгүй байдал болоод төрийн үйл хэргийг зөвхөн төрийн албан хаагчид л хариуцаж хийх ёстой гэсэн үзэл бодолтой нягт холбоотой.

Засаглалыг хэрэгжүүлэхийн тулд улс төрчид болоод төрийн албан хаагчид өөрсдийн харилцан адилгүй үүрэг хариуцлагаа сайтар ухамсарласан байвал зохино. Улс төрч хүний үүрэг хариуцлага бол нийгмийн ирээдүйг тодорхойлох, аливаа учир шалтгааны төлөө хүмүүсийг хооронд нь нэгтгэх гэх мэт улс төрийн чанартай үйл ажиллагаанд хувь нэмрээ оруулах явдал юм. Улс төрийн шийдвэрүүд нь эрхэмлэн дээдлэх зүйлст тулгуурласан байх ёстой. Улс төрч хүн зөвхөн санаа бодлыг хэмжээд зогсохгүй тэрхүү санаа бодлыг бүрдүүлэх чадвартай байх ёстой. Харин тэдний гаргасан шийдвэрийг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой техник асуудлыг улсын салбарт ажиллагсад гүйцэтгэх ёстой юм. Төрийн захиргааны үйл ажиллагаа зөвхөн хуулийн

хүрээнд өрнөх шаардлагатай. Учир нь хууль дээдэлдэг төрийн үйл ажиллагааг урьдчилан таамаглах боломжтой билээ.

Төрийн албаны үүрэг болоод хөгжлийн чиг хандлага

Төрийн алба нь төр засгийн төв болоод орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагуудад ажиллаж буй албан хаагчдыг, мөн нийгмийн ажилтан, сувилагч зэргийг бүхэлд нь хамруулсан ажилтан, албан хаагчдаас бүрддэг.

Ерөнхийдөө ихэнх орнуудын төрийн алба нь төр засгийн нэрийн өмнөөс эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээн ажилладаг байлаа. Харин сүүлийн жилүүдэд нөөцийг үр ашигтай удирдаж, үйлчилгээг үр нөлөөтэй арга замаар хүртээх нь төрийн албаны гол үүрэг болж хувираад байгаа билээ.

Дэлхийн улс орнуудын төрийн албаны хөгжлийн чиг хандлага нь зах зээлийн чиг баримжаа болон үйлчилгээг үр нөлөөтэй хүргэх явдал болоод байна. Төвлөрлийг сааруулах, төлөөлүүлэх зэрэг нь ч мөн нийтлэг үзэгдэл болжээ. Төр засгийн санхүүжилтийн хомсдлын улмаас төрийн албыг багасгах шаардлага ч бий болсон байна.

Төрийн захиргааны шинэтгэл – төрийн албыг удирдах нь

Төрийн захиргааны шинэчлэл дэлхий нийтийг хамарсан шинжийг агуулж байна. Сүүлийн 20 гаруй жилийн хугацаанд бараг бүхий л улс орнууд янз бүрийн шинэчлэлтийг хэрэгжүүлж ирлээ. Зарим оронд улс төрийн тогтолцооны өөрчлөлт, эсвэл улс оронд тулгарсан эдийн засгийн хүнд бэрх асуудлыг шийдвэрлэх үүднээс шинэтгэлийн хөтөлбөр хэрэгжүүлжээ. Харин нөгөө хэсэг нь сайн дурын үндсэн дээр эхэлсэн бол үлдсэн хэсэг нь олон улсын санхүүгийн байгууллагуудын шахалтаар шинэтгэлийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлжээ.

Аливаа байгууллага, институци, компанийн үйл ажиллагаа амжилттай, эсвэл алдаатай явагдах эсэх нь тухайн байгууллагын менежмент болоод манлайллаас ихээхэн шалтгаалдаг билээ. Менежментийн гол үүрэг нь үр дүнтэй удирдах явдал бөгөөд энэ нь тухайн байгууллагаас гаргаж буй бүтээгдэхүүн болоод үйлчилгээ нь байгууллагын зорилт, зорилгод нийцэж буй эсэхийг хариуцах тухай ойлголт юм. Менежмент буюу удирдлагын тухайд ерөнхийдөө хувийн, эсвэл улсын салбарт ажиллаж буйгаас үл хамааран нэгэн адил шаардлага тавигддаг хэмээн ойлгож болно. Гэсэн хэдий ч төрийн албаны менежмент нь тодорхой шаардлага болоод онцлогтой юм. Төрийн захиргааны шинэтгэлийн стратегийн баримт бичгүүдэд: **сайн засаглал болоод төрийн захиргааны үйл ажиллагааны ил тод байдал гэсэн өгүүлбэрийг байнга онцлон дурдсан байдаг билээ.**

Сайн засаглал нь хэрэгцээт үйлчилгээг иргэдэд хүргэх хэмжээний

хүчтэй, үүнтэй зэрэгцээд хууль, дүрмийн хэрэгжилтийг хангах замаар хувийн салбарт дэмжлэг үзүүлдэг, хажуугаар нь авилга, эзэрхийлэл, үр ашиггүй байх зэрэг аюулаас зайлсхийх чадвартай төрийг бий болгох зорилготой юм. Энэ хүрээнд төрийн алба нь үйлчлүүлэгчийг дээдэлсэн арга барилаар үйлчилгээг хүргэж, үйлчилж буй хүмүүсийнхээ мэдрэмж болоод хэрэгцээг хангах боломж бүхий үйлчлүүлэгчид ээлтэй орчныг бий болгох үүрэгтэй билээ. Ийм боломжийг бүрдүүлэхийн тулд ил тод, нээлттэй байдлыг бий болгох нь тун чухал угтвар нөхцөлд тооцогдоно.

Төрийн захиргаа нь мөн улс төрийн хүрээнийхний боловсруулан гаргасан бодлого, стратегийн дагуу улс оронд өөрчлөлт, хөгжлийг авчрах арга хэрэгсэл нь байх ёстой. Төрийн албан дахь менежментийн үүрэг нь төрийн байгууллагуудын үр ашигтай, үр нөлөөтэй үйл ажиллагааг хангахын зэрэгцээ эрх мэдлийг хянах, тэнцвэржүүлэх арга механизмыг бий болгох, бэхжүүлэх явдал билээ.

Өнөөгийн төрийн салбар дахь менежмент буюу удирдлагын баримтлах ёстой гол зарчим бол үйл ажиллагааг яг гардан хэрэгжүүлэх газарт нь хамгийн шилдэг арга хэлбэрээр зохион байгуулах явдал болж байна. Хариуцлагынхаа хүрээг өргөжүүлэхийг бүхий л шатан дахь удирдлагуудаас хүсэн хүлээдэг боллоо. Зохицуулалтыг багасгаж, харин засаглалыг илүүд авч үзэх нь төрийн салбарын баримтлах үндсэн зарчим болжээ. Төвлөрлийг сааруулах, эрх мэдлийг шилжүүлэх, төлөөлүүлэн гүйцэтгүүлэх зэрэг нь өнөөгийн төрийн салбарын онцлог шинж болоод байна.

Төрийн албанд ажиллаж буй менежер хувийн компанийн менежерээс тийм ч ихээр ялгагдаад байх юмгүй юм. Нөөцийг үр ашигтай ашиглах арга хэлбэрээс үр ашигтай үйлчилгээ хүргэх арга хэлбэрийг илүүд үзэх хандлага улсын болоод хувийн салбарт нэгэн адил ажиглагдаж байна. Орцоос гарцыг илүү анхаарах явдал улсын салбарын хувьд томоохон суурь нөлөө болсон билээ. Ингэснээр төрийн болоод бусад салбарын хоорондох, мөн төрийн салбарын өөр өөр түвшингүүдийн хоорондох харилцаа өсөн нэмэгдэж байна.

Төрийн салбарт ажиллаж буй менежер хүний гол үүрэг нь үйл ажиллагааг удирдах, санхүүгийн асуудлыг удирдах, хүмүүсийг удирдах, мэдээллийг удирдах зэрэг билээ.

Хүмүүсийг удирдах асуудал ямагт менежментийн ухааны гол цөм нь байсаар иржээ. Саяхнаас мэдээлэл, харилцаа холбооны асуудлыг удирдах асуудал байгууллагуудын хувьд ихээхэн голлох үүрэг гүйцэтгэж эхэлсэн билээ. Байгууллагууд болон институцүүдийн үйл ажиллагаа нэгэн хэвийн тогтвортой орчинд өрнөх нь тун цөөн тул өөрчлөлтийн менежмент гэх ойлголт танил болоод байна. Менежер хүн өөрчлөлтийг, өөрчлөлтийн учир шалтгааныг ойлгоод зогсохгүй өөрөө ч өөрчлөлтийн төлөөх үйл хэргийг манлайлах чадвартай байх ёстой.

Төрийн албаны менежментэд гүйцэтгэлийн менежмент гэсэн нэр

томъёо бас хэрэглэгдэж байгаа. Энэхүү нэр томъёоны гол мөн чанар нь төрөөс хүргэж буй үйлчилгээг хэмжих гүйцэтгэлийн хэмжүүрийг тодорхой болгох явдал юм. Ийн тодорхойлсон гүйцэтгэлийн хэмжүүрүүд нь үйлчилгээг төвөөс хянах боломжийг олгохын зэрэгцээ төвлөрлийг сааруулах бодлогын хэрэгжилтийг хангах чухал арга хэрэгсэл болдог байна.

Төрийн албаны менежментийн үндсэн тулгуур нь ардчилал юмаа гэдгийг эцэст нь онцлох хэрэгтэй. Үнэндээ менежментийн ажлыг олон талаар хамгийн үндсэн нэгж хэсэгт нь хүртэл өрнүүлж байгаа нь ардчиллыг хэрэгжүүлж буйн илэрхийлэл болно. Төрийн албаны менежментийн гол эрхэмлэн дээдлэх зүйлс нь хувь хүний эрх чөлөөг хүндэтгэх, бүгдэд эрх тэгш боломж олгох явдлыг баталгаажуулах явдал юм. Эдгээр эрхэмлэн дээдлэх зүйлс нь төрийн албаны ёс зүйн дүрмийг боловсруулах үндэслэл болдог ажээ.

Шведийн төрийн албаны бодит жишээн дээр суралцахуй

Швед улсын төрийн алба хэдэн зууны туршид сайн ажиллагаатай хэмээн өндөр үнэлэгдсээр ирсэн билээ. Энэхүү хүндлэлийн учир шалтгаан нь Швед улсын түүх, мөн саяхнаас улс төр, эдийн засаг, нийгмийн салбарт өрнөж буй өөрчлөлт хөгжилтэй холбоотой юм.

Швед улс дундад зууны үеэс эхлэн автономит нутгийн захиргааны байгууллагуудтай явж ирсэн уламжлалтай. Төлөөлүүлэн гүйцэтгүүлэх, төвлөрлийг сааруулах үйл ажиллагаа 17-р зуунаас эхлэн Швед улсын төрийн албаны онцлог шинж болсоор иржээ. Төлөөлүүлэн гүйцэтгүүлэх явдал төр засгийн агентлагуудын хүрээнд гол уламжлал болсон бол бие даасан, гүйцэтгэх эрх бүхий агентлагууд 400 гаруй жил оршин тогтносоор ирсэн юм.

Мөн Шведийн төрийн алба нь өнө удаан жилийн туршид бодит бөгөөд шударга шийдвэр гаргасаар ирсэн билээ. Нээлттэй, ил тод байдлыг төрийн албандаа 18-р зуунд нэвтрүүлж, намын тогтолцоо анх бий болсон цагаас аливаа асуудлыг шийдэхдээ санал нэгдэж чаддаг нь улс төрчдийн онцлох чанар болжээ.

Нийгмийн хангамжийг хэт шүтсэн буюу *welfare* нийгмийн хэрэгцээг хангахын тулд бий болсон нүсэр том төрийн салбар дахь улс төрийн хяналтыг бэхжүүлэх хандлага орчин цагт буюу 70-аад оноос Шведэд бий болсон байна. Мөн 70-аад онд гарч ирсэн өөр нэгэн хандлага нь хувийн болоод улсын салбарын ажиллах хүчний хувьд чухал асуудлуудын ихэнхийг үйлдвэрчний эвлэлийнхэнтэй хамтран шийдвэрлэж байх асуудлыг тусгасан хууль, хамтын гэрээ байгуулах болсон явдал юм.

Гэвч 70-аад оны сүүлээр төрийн албаны төсвийн алдагдал өсч эхэлсэн нь төрийн захиргааны шинэтгэл хийх угтвар нөхцөл болжээ. Үүнтэй зэрэгцээд төрийн салбарт өрсөлдөөн нэвтрүүлэх хэрэгцээ мэдрэгдэж, иргэд төрөөс илүү үр нөлөө бүхий үйлчилгээ хүсэн хүлээх

хандлага олон улсын хэмжээнд хүчтэйгээр илэрч ирсэн байна. Ингээд төрийн салбар үйлчилгээ хүргэх, зах зээлийн системээр ажиллах зарчмыг хувийн салбараас авчээ.

Бүтцийн өөрчлөлт аажмаар өрнөж байв. Засгийн газар эрх мэдлийг төвөөс орон нутагт шилжүүлж эхлэв. Төлөөлүүлэн гүйцэтгэх үйл явцыг ч мөн төвөөс орон нутгийн удирдлагуудад шилжүүлжээ. Уян зохицуулалт бүхий хууль баталж эхлэв. Энэхүү шинэ хуулиудад зорилтыг голчлох явдлыг цохон тэмдэглэжээ. Төрөөс олгох татаасын тогтолцоог ч уян хатан болгосон байна.

Засгийн газар төрийн салбарын үүрэг хариуцлагыг шинээр тодорхойлж, засгийн газраас анхаарах гол чухал талбаруудад л үйл ажиллагаагаа чиглүүлэх шийдвэр гаргажээ. Тодорхой нэгэн талбарт арилжааны ашиг сонирхол байна гэж үзвэл түүнд засгийн газар оролцохгүй байх нь зөв гэж үзсэн байна. 80-аад оны сүүл, 90-ээд оны эхээр засгийн газрын харъяаны нэлээд хэдэн агентлагийг хувьчилжээ. Цахилгаан эрчим хүчний хангамж, харилцаа холбооны салбарын хувьд Швед улс зах зээлийн харилцаагаар зохицуулагдах нь зөв гэх олон улсын хандлагыг дагахаар шийджээ. Одоо Шведэд төрийн эзэмшлийн хэд хэдэн компани байдаг ч тэд хувийн компаниудын нэгэн адил хувийн салбарын хууль тогтоомжийг дагаж мөрддөг. Тэдгээр компаниудын хувьцааг бүхлээр нь, эсвэл хэсэгчлэн хувийн компаниудад зарах шийдвэрийг саяхан Засгийн газар гаргасан билээ.

Сайд нарын хариуцан ажиллах талбарыг сүүлийн арваад жилд нэн анхааралтай судалж үзжээ. Улмаар төрийн захиргааны бүтцийг энгийн болгож, ажилтнуудыг цомхотгожээ. Энэ үеэр 50 000 гаруй төрийн албан хаагч ажлаасаа гарсан байна. Ажлыг гэрээгээр гүйцэтгүүлэх туршлагыг нэвтрүүлсэн нь төрийн захиргааны хүн хүчний тоог багасгах нэгэн нөхцөл болсон билээ. Засгийн газраас сургалт, дахин сургалтыг ч өргөнөөр дэмжиж байна.

Бүхий л төрлийн зарлага гаргах салбарт улсын төсвөөс олгох хөрөнгөнөөс зарах дээд хэмжээг багасгаж тогтоогоод байна. Энэ нь улсын төсвийн алдагдлыг арилгах зорилготой ажээ. Үр дүнг голчилсон менежментийн зарчмыг мөн нэвтрүүллээ. Санхүүгийн эрх мэдлийг орон нутаг дахь захиргааны байгууллагууд болон ажилтан тус бүрт шилжүүлжээ. Ийнхүү төрийн захиргаа нь орцоос гарцыг илүү чухалчилж, үйлчилгээ хүргэх үйл явцад ач холбогдол өгөх замаар үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Энэ бүхний дүнд төр засгийн үйл ажиллагааг илүү ихээр үнэлж дүгнэх, хянах шаардлага бий болоод байгаа ажээ. Тэдгээр өөрчлөлтийн нэг нь төр засаг одоо санхүүгийн менежментийн хувьд хяналт, мониторингийн тогтолцооноос ихээхэн хамааралтай болоод байгаа явдал юм.

Боловсон хүчний бодлогын тухайд төр засгийн албан хаагчдын

цалингийн шатлалыг халсан 80-аад оноос эхлэн эрс шинэтгэл явагдаж эхэлсэн байна. Өнөөгийн байдлаар төрийн бүх албан хаагчид чадвар, мэргэшлээсээ, мөн хөдөлмөрийн зах зээл дээрх эрэлт хэрэгцээтэй чадавхийг эзэмшсэн эсэхээсээ шалтгаалан зах зээлийн нөхцөл байдалд тохирсон цалин авч байна.

Төрийн захиргааны шинэтгэлийг хэрэгжүүлэх явцад бэрхшээлтэй олон асуудал тулгарч байсныг онцлох хэрэгтэй юм. Үйл ажиллагаанд тулгарч болзошгүй зөрчилт зорилтуудыг нээлттэй хэлэлцүүлгийн аргаар шийдэж байжээ. Ардчиллын эрхэмлэн дээдлэх зүйлсийг эдийн засгийн эрхэмлэн дээдлэх зүйлстэй хамтад нь хамгаалах хэрэгтэй байсан билээ. Швед улсад улс төрийн ардчиллыг гүнзгийрүүлэх, шийдвэр гаргах үйл хэрэгт албан хаагчдыг татан оролцуулах, албан хаагчдын ёс зүйт зан үйл, хууль ёсыг дээдлэх зэргээр ардчиллын эрхэмлэн дээдлэх зүйлст ач холбогдол өгөх хандлага 80-аад оноос бий болж эхэлжээ. Энэ үед шинэтгэлийн үйл явцыг Төрийн албаны яам гардан хариуцаж байв.

90-ээд онд оновчтой байдал, бүтээмж, үр нөлөө, үр ашиг зэрэг эдийн засгийн үнэт зүйлс голлох хандлагатай болсноор нөхцөл байдал өөрчлөгджээ. Энэ үеэс шинэтгэлийн үйл явцыг Сангийн яамны мэдэлд шилжүүлсэн байна.

Өнөөгийн байдлаар Шведэд өрнөж буй шинэтгэлийн үйл явцыг Хууль зүйн яам хариуцаж байна. Энэ нь ёс зүй, хууль ёсыг дээдлэх зэрэг шинэ асуудалд ач холбогдол өгч буйн илрэл юм.

Төрийн захиргааны үйл ажиллагааг төв болон орон нутгийн засаг захиргааны байгууллагууд хэрэгжүүлдэг. Төв засгийн газрын захиргааны үйл ажиллагаа нь нэгдмэл нэгэн засгийн газрын агентлагийн загварын дагуу явагддаг ч тэдгээрийн гүйцэтгэх үүрэг нь хоорондоо ихээхэн ялгаатай. Шведийн төрийн албаны нэгэн онцлог нь төрийн үйлчилгээг үйлдвэрлэхтэй холбоотой ажлын ихээхэн хэсгийг орон нутаг дахь төрийн байгууллагууд хариуцаж ажилладагт оршино.

Шведийн төрийн салбарын албан хаагчдын хувьд төв засаг захиргааны байгууллагуудад 220 000 хүн ажиллаж байна. Орон нутгийн үйл ажиллагаа коммуны болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ, нийтийн тээврийн асуудлыг хариуцан ажилладаг мужийн зөвлөл гэсэн 2 түвшинд хэрэгждэг. Мужид 730 000, дүүргийн зөвлөлд 320 000 албан хаагч тус тус ажиллаж байна.

Тухайлбал, төв засгийн газрын түвшинд нийтийн дэг журам, аюулгүй байдал, шүүх, үндэсний дэд бүтэц, нийгмийн хамгаалал, дээд боловсролын асуудлыг хариуцна. Ерөнхий боловсролын сургууль, хүүхэд болон өндөр настны халамж, зам, ус, бохирын төхөөрөмжийн асуудлуудыг мужийн түвшин дэх байгууллагууд хариуцдаг.

Шведийн Татварын албан дахь төрийн албан хаагчдын хандлага, эрхэмлэн дээдлэх зүйлс

Швед улсад эрхэмлэн дээдлэх үнэт зүйлс нь Үндсэн хуулинд тусгасан ерөнхий зарчмууд болох Хууль ёс, Бодитой байх болон Иргэдийн мэдээлэл хүртэх эрхийн хүрээнд тодорхойлогдсон байдаг.

Түүнчлэн Ардчилал, Хууль дээдлэх, Үр нөлөөтэй байх явдлыг бэхжүүлэх үүднээс Засгийн газрын зүгээс чиглэл заавар гаргасан байдаг юм.

Иргэдийг онцгойлон анхаарч, албаны үйл хэргийг нээлттэй, ил тод орчинд өрнүүлнэ. Татварын байгууллагууд өөрчлөлт хийх, хөгжих чадвартай байхаас гадна чанартай сайн үйлчилгээ хүргэх ёстой. Эдгээр зорилтыг хангахын тулд мэдлэг чадвартай байх, ёс зүйн өндөр стандарт хангах шаардлагатай юм.

Иргэдийн итгэлийг хүлээж ажиллана гэдэг асар том баялаг билээ. Тийм ч учраас татварын байгууллагууд бүгдэд шударга, ялгаварлалгүй, үнэнч хандах ёстой. Иргэн хүний хувьд байгууллагын ажлын процедур, мөн түүнд иргэнийх нь хувьд хэрхэн хандаж байгаа нь хамгаас чухал байдаг.

Бүхий л байгууллагуудад түүнийг илэрхийлэх имиж, дүр төрх, дүрслэл гэж бий. Гол асуудал энэ бүхнийг хэрхэн хооронд нь нийцүүлэх вэ гэдэгт оршдог ажээ. Тухайн байгууллага бусдад хэрхэн харагдаж байгааг байгууллага цаашид юу хийхийг хүсч байгаа болон яг одоо ямархуу байдалтай байгаатай уялдуулах ёстой билээ.

Үйлчлүүлэгчдээ (энэ нь иргэд гэсэн үг болно) анхаарч, ямар нэгэн үндсэн эрхэмлэн дээдлэх зүйлсийг үйл ажиллагаандаа дагаж мөрддөгөө харуулж, үр дүн болоод үйлдэлд гол ач холбогдол өгдөг байгууллагыг амжилттай үйл ажиллагаа явуулж буй байгууллага гэж үздэг.

Швед улсын Татварын алба татварын байгууллагын үйл ажиллагаанд иргэд хэрхэн хандаж байгааг илрүүлэх зорилгоор судалгаа явуулжээ. Судалгаанаас мэдлэг, туршлага, нээлттэй байдлын дүнд иргэдийн татварын байгууллагуудад итгэх итгэл өндөр байгааг тогтоосон байна. Татварын байгууллагын ажилтнууд тухайлбал, тусархуу, өрөвч, ойлгох чадвар, хичээл зүтгэл, уян хатан байдал, хүндлэл, зөв харьцаа гэх мэт тодорхой хандлагатай байснаар энэхүү итгэлийг олж авчээ.

Түүнчлэн төрийн албан хаагчдын дунд үндсэн гурван төрлийн хандлага давамгайлж байгааг судалгаагаар илрүүлсэн байна.

Эхний хандлага нь нээлттэй, сонсох, тайлбарлах шинж бүхий хүмүүс. Иймэрхүү хандлага нь бусдыг ойлгох, уриалах, сэтгэл тавьж буйгаа харуулах боломжийг бүрдүүлнэ. Иргэн хүн мэдээж найдвартай хүнтэй харьцаж, түүгээр хүндлүүлж буйгаа мэдрэхийг хүсдэг. Албан хаагч түүнтэй харилцан ярилцаж, асуулт асууж, цуглуулсан мэдээ баримтдаа анхаарал хандуулна. Энэ хандлага нь өөдрөг байдлыг бий

болгодог байна. Өөрийг нь ойлгосон, эндээс ямар нэгэн шийдвэр гарна гэх мэдрэмж бий болно. Төрийн албан хаагчид аливаад иймэрхүү байдлаар хандах юм бол гарсан шийдвэр сөрөг байсан ч хүлээн зөвшөөрөгддөг байна. Энэхүү хандлагыг төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааг залан чиглүүлэх зарчим болговол зохих юм.

Хоёрдахь хандлага нь албархуу, дүрэм журам ярьсан хүмүүст хамаарна. Хатуу, сэтгэлгүй, хөндий, нийцгүй албан хаагчийн хувьд дүрэм журамнаас чухал зүйл байхгүй. Ийм нөхцөлд өөрийг нь ямар нэгэн эд зүйл, эсвэл хавтаст хэрэг мэт үзэж байна гэх мэдрэмж иргэн хүнд төрнө. Түүний сэтгэл нь үймэрч, итгэлгүй байдалд орно.

Гуравдахь хандлага нь ихэмсэг, бүхнийг буруутгах, ямар ч мэдрэмжгүй хүмүүст хамаарна. Ийм хандлага бүхий төрийн албан хаагч эрх мэдэлд дуртай, бусдаас илүү байхыг эрхэмлэдэг. Тэрээр үйлчлүүлэгчид сэжиглэнгүй хандаж, дургүй байгаагаа илт харуулна. Харин иргэн хүн басамжлагдсан, ямар ч эрх мэдэлгүй байдалд байгаагаа мэдэрдэг. Тухайн иргэн энэ хандлага бүхий албан хаагчийн хэлснийг эсэргүүцэж, эсвэл зүгээр л бууж өгдөг ажээ.

Татварын албанаас явуулсан энэхүү хандлагын талаарх судалгааны дүнгээс харахад судалгаанд хамрагдагсдын тэн хагас нь албархуу албан хаагчтай харьцаж байсан гэсэн бол арваас хоёр нь ихэмсэг хандлагыг таньж байна гэжээ. Харин арваас зургаа нь тусархаг хандлага бүхий албан хаагчтай таарсан гэжээ. Татварын албанаас ажилтнуудынхаа дунд тусархуу, өрөөч, ойлгох чадвар сайтай, хичээнгүй байх, уян хатан байх, бусдыг хүндлэх, чин сэтгэлийн болон зөв харьцаатай байх соёлыг хөгжүүлэх зорилт тавин ажиллаж байна.

Египетийн төрийн албаны бодит жишээн дээр суралцахуй

Египетийн төрийн алба нь эрт дээр үеэс уламжлагдаж ирсэн урт удаан жилийн түүх бүхий бюрократизмын нэг бөгөөд үр нөлөө нь одоо ч үргэлжилсээр байгаа билээ. Тэр нь мөн чанар, үндсэн агуулгаараа Шведийнхээс эрч ялгаатай юм. Жил бүрийн их үерийн үед иргэддээ зориулан далан суваг бүтээх, үйлчилгээ хүргэх зэрэгт асар ихийг зардаг ч тус улсын төрийн алба нь тун олон төр засгийн гүйцэтгэл, хууль ёсны үйл ажиллагааны бэлэг тэмдэг нь болсоор иржээ. Барууны орнуудын засаглал болон технологийн талаарх санаа оноо орж ирснээр тус улсын төрийн алба өнгөрсөн зуунаас эхлэн өөрчлөгдөж эхэлсэн билээ. Гэсэн хэдий ч мерит зарчмын үндсэн дээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн албаны тогтолцоог удирдагчдын ашиг сонирхолын төлөө үйлчилдэг элит бюрократ тогтолцооноос дээр гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх хүртэл хагас зууныг зарцуулсан байна.

Дэлхийн хамгийн эртний бюрократ тогтолцооны нэг болох Египетийн төрийн алба нь дорнын деспотизмын (бүхнийг өөрийн дураар шийдвэрлэх замаар удирдах) онцлог болох нийгмийг дээд зэргээр

төвлөрүүлэх уламжлалыг баримтлан ажиллаж иржээ.

Фараоны үеийн Египет нь босоо удирдлага, хөдөлмөрийн хуваарилалт бүхий бюрократизмын өлгий нутаг байв. Фараонууд өөрсдийгөө амьд бурхан мэтээр тооцож байсан Эртний хаант улсын үед Египет улс ололт амжилтынхаа оргил цэгт хүрч чаджээ. Энэ үед сайдын тусламж, *засгийн газрын зөвлөл*-ийн дэмжлэг бүхий амьд Бурхан болох Фараон хамгийн дээр нь заларсан нүсэр төвлөрөлт бүхий Египетийн засгийн газар нь төлөөлүүлэн гүйцэтгүүлэх, мэргэшсэн байх журмыг тодорхой хэмжээгээр хэрэгжүүлдэг байжээ. Нил мөрний урсгал болоод үерийн асуудлыг хянах, чиглүүлэхийн зэрэгцээ пирамид гэх мэтийн инженерийн аварга байгууламж байгуулчихдаг, тариан талбайн усжуулалт, хөрсний үр шимийг нэмэгдүүлэх талаар ажиллаж чаддаг байв.

Захиргааны үйл ажиллагаатай холбоотой хоёрдахь онцлог нь МЭӨ 639 оноос эхэлж, 18-р зууны сүүлээр Оттоманы үед төгсгөл болсон Араб-Исламын үед холбогдох юм. Доод тушаалын хүнээс гаргаж буй саналыг хэрэгсэхгүй байх замаар эрх мэдлийг төвлөрүүлэх явдал ердийн зүйл болжээ. Бодит амьдрал дээр хаан хол амьдрах учир шинээр гарч ирж байсан орчин цагийн төр улсын албан хаагчид орон нутагт нь төвлөрч байсан босоо удирдлагын системийн дагуу өөрийн харъяалах дээд тушаалтанд үнэнч, шударгаар зүтгэдэг байв.

Францууд Египетийг эзэлсний дараа дөрвөн жил удирдсан Мохамед Али хэд хэдэн захиргааны шинэтгэлийг санаачилсан байна. Гэвч тэрээр мөн л Фараонууд болон тэдгээрийн дараа үеийн удирдагчдын нэгэн адил эрх мэдлийг төвлөрүүлэх хэрэгтэй гэж үзсэн юм. Учир нь тэрээр Египетийг удирдаж эхлэхийн өмнөхөн босоо удирдлагын тогтолцоо сарниж, хэн нь хэнд үнэнч зүтгэхээ мэдэхгүй байдал үүссэн үе байжээ. Төрийн албанд үндэс угсаа, шашин шүтлэг бус харин шалгаруулалт, мерит зарчмын үндсэн дээр дээд боловсролтой хүмүүсийг авч эхэлсэн байна.

1882 онд тус улсыг эзэлсэн Англичууд төрийн албанд зориулан түшмэдүүдийг бэлтгэх хэрэгтэйг аажмаар ухаарч, энэ зорилтыг хангах үүднээс боловсролын салбарыг энэ чиглэлд түлхүү анхаарах болгосон байна. Төр засгийн дээд шатны удирдлагад Египет иргэдийг томилдоггүй байсан бөгөөд тэднийг засгийн газрын бага тушаалд л таарах хүмүүс гэж үздэг байжээ. Энэтхэгээс ялгаатай нь энд Англичууд зөвхөн төвд нь чанга хяналт тогтоож байгаадаа сэтгэл хангалуун байсан бөгөөд учир нь орон нутгийн удирдлагыг хэдэн зууны туршид ийм байдалд дасчихсан Египетчүүдэд үлдээсэн байлаа.

1952 оны хувьсгалын өмнө болоод дараа нь төрийн албан хаагчид нийгэмд өндөр байр суурь эзэлдэг байв. Тус хувьсгалын дүнд нийтийн хүсэн хүлээж байсан асуудлууд тодорхой болж, хүмүүсийн асуудлыг шийдвэрлэх арга хэрэгсэл бол төрийн албыг өргөтгөх явдал гэж үзжээ.

1960-аад оны эхээр төр засагт ажлын байр олноор бий болж, дээд сургууль болон бусад дээд боловсролын байгууллага төгсөгчдийг баталгаатай ажлын байраар хангах бодлого хэрэгжүүлэх замаар ажил эрхлэлтийг дэмжих талаар олон арга хэмжээ авчээ. Энэ нь эргээд бюрократизмийн нэр хүндийг өндөрт өргөхөд нөлөөлжээ. Гэвч энэхүү хөөрөл удахгүй унтарсан юм. Учир нь төр засгийг өргөтгөсний улмаас бүхий л яам тамгын газрууд болон орон нутаг дахь захиргааны байгууллагуудын хүн хүчний тоо хэмжээнээсээ хэтэрч ирсэн байна. Амьжиргааны өртөгтэй харьцуулахад төрийн албан хаагчийн цалин нэмэгдээгүй бөгөөд үүний улмаас сэтгэлээр унах, мораль доройтох асуудал үүсчээ.

Ингээд Египет бол голлох байр суурь бүхий улс төрийн намын хяналтанд ажилладаг парламентыг удирдан залах чадвар бүхий гүйцэтгэх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэгч гол хүний толгойлсон төвлөрөлт бүхий улс төрийн тогтолцоотой орон мөн хэмээн үзэх үзэл үргэлжилсээр байна. Ийм нөхцөлд тус улсын төрийн алба хууль тогтоомжийн төслийг бэлтгэх, тэднийг батлуулах талаар асар чухал үүрэг гүйцэтгэдэг ажээ.

Төрийн албаны талаарх иргэдийн санал бодлыг бюрократууд болон олон нийтийн хоорондох харилцаагаар тодорхойлж болно. Харин Египетэд иргэд нь төр засагтаа итгэх итгэлгүй байх явдал уламжлал болсон байна. Учир нь тус улсыг хэдэн мянган жилийн туршид гадныхан удирдсаар иржээ. Энэ зууны эхэн үеийг авч үзэхэд л төрийн албаны орон тоо цөөн, харин хааны төлөө үйлчилдэг эзэрхэг, дураараа, дарангуйлагч түшмэдүүдийн тогтоосон татвар өндөр байжээ. Энэ нь төрийн албанд нийгмийн дээд зиндаанд багтах хүмүүсийг элсүүлдэг байсантай холбоотой ажээ.

Түүхэнд тэмдэглэгдсэн бүхий л төрлийн дэглэмийн оршин тогтнолд байнга тусалсаар ирсэн бүхнийг захирагчийн тааллаар шийдэх уламжлал тус улсын төрийн албаны эрхэмлэх зүйлсийн тогтолцоонд одоо ч нөлөөлсөөр байгааг үгүйсгэх боломжгүй билээ.

Ялангуяа тус улсын төрийн албанд дуулгавартай байх, дээд тушаалынхныг үг дуугүй дагаж биелүүлэх уламжлал нэгэнт дасал болжээ. Иргэд төр засагтаа ямар ч байсан яахав гэсэн байдлаар ханддаг болсон хэдий ч төр засгийн эсрэг үзэл санаагаа илэрхийлсэн тохиолдол гараагүй байна. Төр засаг нь Нил мөрнийг үерлэх үед иргэддээ туслахаар ирэхээс гадна нийтлэг үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлэх үед хүмүүсийг зохион байгуулахад хүчтэй эрх мэдлээ харуулдаг ажээ.

Итгэлтэй, үр нөлөөтэй, үр дүнг эрхэмлэх соёлыг төлөвшүүлэх нь

Төрийн албаны үйл ажиллагааны үр нөлөөг сайжруулах үүднээс сүүлийн жилүүдэд зохицуулалтыг сааруулах, зорилтоор удирдах, үр

дүнгийн шинжилгээ хийх, гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийх, өргөтгөсөн аудит хийх, гэрээгээр ажлуулах, хувьчлах зэрэг олон аргыг өргөнөөр хэрэглэж байна.

Олон улс оронд төр засгийг шинээр бүтээн байгуулах хөтөлбөрүүд хэрэгжиж эхэллээ. Улаан шугамыг халъя, үйлчлүүлэгч бүхнээс эрхэм, үр дүнд хүрэхийн тулд ажилтнуудад эрхийг нь өгье, үндсэн ажлаа л хийе гэх мэт уриа лоозон байнга сонсогдож байна.

Иргэд үйлчилгээг сайжруулах, тэдэнтэй илүү ойр харилцахыг шаардаж эхэллээ. Эрх мэдэлтнүүд болон төрийн алба өрсөлдөөнт орчинд ажиллах болсон тул чанар хамгийн гол асуудал болоод байна. Төрийн захиргаанд итгэх иргэдийн итгэл алдагдаж эхлэх юм бол тэдний зүгээс бусад сонголтыг шаардах үзэгдэл улам нэмэгдэх нь мэдээж. Хязгаарлагдмал нөөц бүхий эдийн засагтай орон нэн тэргүүнд шийдвэрлэвэл зохих асуудлын чиглэлээр үйлчилгээг хүргэх ёстой.

Төрийн захиргаа нь мэдрэмжтэй ажиллах ёстой бөгөөд үйлчилгээг нь хүртэж буй иргэдийн хэлж ярьж байгааг сонсч чаддаг байх явдал үүнд багтах юм. Чанарыг чухалчлан анхаарах нь ажлыг үйлчилгээ хүртэж буй иргэдэд, мөн эн тэргүүнд шийдвэрлэх талбарт төвлөрүүлэх зэргээр тодорхой үр дүнг бий болгоно. Чанар, хэмнэлт хоёр салшгүй холбоотой ойлголтууд. Бүхнийг зөв эхлүүлж чадвал зардлыг эрс бууруулах боломжтой.

Чанар сайжруулах ажлыг системтэйгээр, цуцалтгүй, урт хугацааны туршид хийх нь зүйтэй. Тухайн байгууллагын чанарын талаарх үйл ажиллагааны үр дүнгийн дор хаяж 80% нь менежментийн үйл ажиллагаанаас хамаарч байдаг билээ. Менежер хүн энэ талаарх гол тулгуур ухагдахууныг биечлэн сайтар ухамсарлаж, цаашид хөгжүүлэх талаар ажиллах ёстой юм.

Төрийн албан хаагч нэг бүрийн хувьд тэд өдөр тутмын ажлынхаа чанарыг сайжруулах үүрэгтэй билээ. Чанарыг сайжруулахын тулд асуудлыг бүтээлчээр шийдвэрлэх мэдлэг чадвар эзэмших, хувийн хариуцлага хүлээх, хамтарч ажиллах (багаар ажиллах) чадваруудыг эзэмшсэн байх ёстой юм.

Хуучин коммунист орнууд дахь байгууллагын соёл

Байгууллагын соёл нэлээд олон жилийн хугацаанд төлөвшин тогтдог. Учир нь ямар ч уламжлал төлөвших хүртлээ нэлээд цаг авдаг байна. Дэлхийн 1-р дайн болон Оросын хувьсгалын дараа улс төрийн засаглалын шинэ хэлбэр үүсэн бий болжээ. Коммунист нам дангаараа төрийн бүтцийг бүрдүүлэх болов. Улс төрийн заавар чигийг зөвхөн намын бүтцээр дамжуулан өгнө. Төрийн алба ч өөрийн үүрэгт ажлыг намын зүгээс өгсөн удирдамжийн дагуу гүйцэтгэх ёстой болсноос гадна хууль тогтоох ажлыг ч нам гартаа авчээ.

Иймэрхүү төрлийн тогтолцоо нь зөвхөн заавар тушаалыг

биелүүлэхээс бус улс төрийн үйл ажиллагаанд хутгалдах ёсгүй соёлыг бий болгожээ. Энэ нь мэдээж тухайн тогтолцоо хэт улс төржсөн хэдий ч нөгөө талаар хэт дундыг барьсан хандлагыг бий болгосон. Коммунист орнуудын зэвсэгт хүчин улс төрийн асуудалд хөндлөнгөөс оролцдоггүй байсан нь үүний тод жишээ юм.

Зөвлөлт маягийн тогтолцоо гэнэт нурсан нь улс төрийн систем, төрийн захиргааны хувьд хэд хэдэн нөлөө үзүүлсэн байна. Шинээр бий болсон олон намын тогтолцооны дүнд гарч ирсэн шинэ улс төрийн намууд ямар нэгэн үзэл баримтлалгүй, цаг хугацааны эрхээр бий болсон эрхэмлэх зүйлсгүй байв. Намууд ихэнхдээ хүчтэй нэр дэвшигчийн сонгуулийн машин маягаар тогтнож байлаа.

Үүний дүнд төрийн захиргаа урьд өмнө үзэгдээгүйгээр улс төржиж эхэлжээ. Шинээр гарч ирсэн улс төрийн намууд хүчтэй нөлөө бүхий төрийн албан хаагчидтай эвсэж эхлэв. Улс төрчид ч эрх мэдлээ ашиглан өөрсдийн дэмжигчдийг төрийн албан тушаалаар шагнаж эхэллээ.

Улс төрийн болон төрийн албан хаагчдын хоорондох харилцааны зааг ялгаа ойлгомжгүй болж, үр дүнд нь авилга өмнөх дэглэмийн үед байгаагүй ихээр цэцэглэж эхэлжээ.

Зах зээлийн эдийн засгийн харилцаа, олон намын тогтолцоо бий болгох талаарх улс төрийн өөрчлөлтийг нэн хурдацтай хийсэн нь Барууны орнуудад өрнөж байсан шинэчлэлийн арга хэмжээг шууд хуулбарлахад хүргэв. Коммунист дэглэмтэй байсан олон орон АНУ, Англи, Шинэ Зеланд зэрэг орны туршлагыг тухайн улс орнууд анх эдгээр өөрчлөлтийн хөтөлбөрийг ямар орчинд эхэлж байсныг нь үл харгалзан шууд авч хэрэгжүүлжээ. Энэхүү бодлогогүйгээр шууд хэрэгжүүлж эхэлсэн алдаатай алхам бүтэлгүй болж, улмаар тухайн улс орнууд эрс өөрчлөлт хийж, шинэ туршлага нэвтрүүлэхээс өөр аргагүйд хүргэжээ.

Хуучин коммунист орнуудын улс төрийн тогтолцоо яваандаа хөгжин төлөвших бөгөөд өнөөдөр гэхэд Орос, Гүрж, Беларус, Украин, Монгол, Молдав зэрэг орнууд бие биеэсээ ихээхэн ялгаатай болоод байгаа билээ. Эдний зарим нь эргээд нэг хүн дарангуйлах тогтолцоонд орж, нөгөө хэсэгт нь намын тогтолцоо аажмаар төлөвших шатандаа ороод байна. Эдгээр орнуудын төрийн албаны хөгжил төлөвшил нь цаашид тэдгээрийн улс төрийн тогтолцоонд гарах өөрчлөлтөөс шалтгаална.

ТӨР ТӨМБӨГӨР, ЁС ЁМБОГОР

Ч.БАТЖАРГАЛ

Нийслэлийн соёл, урлагийн газрын зөвлөл,

Онц бэлгэд бүрэн эрхт элчин

Төрийн албаны соёл төрийн түшээгийн ёс зүй, түүний соёлоос эхлэх учир төрийн ёсыг мэдэх, төрийн хүний ая занг эзэмших нь нэн чухал. Манай ардын мэргэн сургаалд энэ тухай хэлсэн, дагууштай олон үг байдгаас нэгийг дурдаж өөрийн илтгэлийг эхэлье.

«Номын ёсыг мэдвэл номхон төлөв болдог. Төрийн ёсыг мэдвэл төвшин төлөв болдог» хэмээх сургаалыг төрийн түшээ хүн дагаж явахыг бодууштай.

Хорвоогийн өнгө, хармааны мөнгөнөөс үл хамааран хүний амьдрал жам ёсоороо урсдагаараа урсана. Хөгжил дэвшил урьд урьдахаас улам илүү эрчээ авч, даяаршин нийтлэг шинж хандлагатай болох тусам улс, үндэстний онцлог тэр даяаршил хэмээх их мөрний урсгалд уусан усны чулуу лугаа мөлийн бүдгэрч, зарим нь алга болно. Гэтэл бас нэг хэсэг шинэ зүйл тэр их мөрний урсгал дагуу тархан түгж, хүрсэн газраа үндэслэн соёолж, шинэ хөрсөнд өөриймсөн дасч өндийн ургана. Нутгийн олон шинэ жимсийг амталж, тамшаалж байснаа дасаж, таашаан хүртэх болно. Үүний нэгэн адилаар харь газар үүсэн уламжлал болсон ёс жаяг бусад улс үндэстний ёс заншилд өөрийн байрыг эзэлнэ. Муу муухай нь ургах байтугай үндэслэж эс чадах, сайн сайхан, хүчтэй зөтэй нь хөрсөнд үндэстэй, хотонд үртэй болох нигууртай аж. Төрийн ёс нэг үндэстнээс хальж, даяаршихын учир энэ буюу.

Гарал үүсэл, арьсны өнгө, яс үндэс, удам угсаа, мэргэжил боловсрол, үзэл бодол, итгэл үнэмшил, шашин шүтлэг, дур сонирхол, нас зүс. .. гээд хүмүүн бодьгал болж төрөгсөд бие биесээс ялгарах өөрийн шинж, бусдаар ялгуулах дүр төрх нэлээд олон аж. Гэвч хүмүүний биеийг олон төрөгсөд хэлж ярьж ойлголцдог, хэлцэж ярьж шийддэгээрээ хөлийн хурдаар амь гарч, хүч (эвэр, соёо), сүр (дэл, зогдор)-ээр «асуудлаа шийддэг» адгуусаас ялгардаг нийтлэг онцлогтой. Тийм ч болохоор бид «хүн хэлээрээ, мал хөлөөрөө» хэмээн хэлж өөр хоорондоо учраа ололцдог буюу.

Эрхэлж буй ажил, хашиж буй албан тушаалдаа тохируулж биеэ авч явах, бусадтай харьцах нь хамт олны дунд төлөв төвшин харагдуулдаг. Гэхдээ би дарга хүн, захирал хүн гээд ихэмсэг зан гаргах нь хамт олны дунд эзлэх байр суурийг бууруулах болно. Тэгээд ч «суудал нь зохисонгүй» гэх юм уу «ухаангүй ноёнд урагшгүй албат заяана» гэж ярьдаг нь бас л анхаарууштай үг юм.

Бидэнд хүрч ирсэн судар номд өвөг дээдэс маань хэм сахих ёсны талаар бичиж үлдээсэн сургаал өдий төдий байдгаас хэдийг дурдахул:

*«Хэвгүй зө найрал - ёс журам эвдэнэ.
Хэмнэлгүй тачаангуй – бие, яс эвдэнэ.
Хэрэггүй шунал – нэр алдар барна.
Хээгүй нүүр сэтгэл – хүний чанар дуусгана» гэх буюу
«Хэзээд хөөргөн омогдолгүй маш номхноор яв.
Хэнийг ч хуурч мэхлэлгүй үнэнч шударгаар өгүүл.
Хэдэр ярдаггүй төвшин зөөлнөөр орш.
Хэлэх бүхэнд инээмсэглэн, зохистойгоор аашил» гэсэн байдаг.*

Өвөг дээдэс маань бидэнд цагийн байдал, юмны аяс, төрх намбыг тааруулж, «усыг нь уувал ёсыг нь дагаж явах»-ыг сургаж байсан нь ая дагаж, тал засаж идэвхигүй бай гэсэндээ биш алив юманд учиртай, ухаантай хандаж байхыг сануулсан хэрэг болой.

Яагаад бидний өвөг дээдэс төрийн тухай, төрийн хүний баримтлах ёс, хүндлэлийн тухай ийн сургаад захиад байсан юм бэ гээд бодохоор арга буюу төр гэдэг төмбөгөр байж, ёс гэдэг ёмбогор жаягийг баримталж сурахын чухалыг ойлгох болно. Манай төрийн зарим түшээ угаас ёс, ёслол гэдэг эрхэм зүйлийн утгыг дутуу ухаарсны улмаас түүнийг халаад дураараа авирлах гэх, хөнгөвчлөх нэрийн дор хэтэрхий хээгүй аяглахыг санаархаад байх шиг. Тэгвэл төрийн хүмүүн болсноороо зарим түгээмэл эрхээ хасуулах болдгийг тэд ойлгох ёстой юм.

Ийм учраас би ёслол гэдэг тэр нарийн дэг жаяг, нийтийн өмнө хүлээдэг үүргийн талаар товч хэдэн зүйл үндэслэлийг тодруулан авч үзэхийг зорилгоо.

Албан ёсны төлөөллийн үйл ажиллагааг зохицуулдаг төрийн харилцааны тэр салбарыг ёслол гэдэг.

Ёслолыг зөв хүмүүжил, боловсон харилцааны соёлтой холбож ойлгох нь ч бий. Гэхдээ зөв хүмүүжил, боловсон харилцааны соёл нь хувь хүнтэй өөртэй нь холбогдоно. Харин ёслол нь дээрх харилцаанаас гадна төрийн албан тушаалтан, байгууллагын албан ёсны төлөөллийг зохицуулдаг хууль, дүрэм, журмын нэгдэл юм.

Хэдийгээр ягштал баримтлах, мөрдөх ёстой төгс төгөлдөр иж бүрдэл болсон дүрэм, журам өнөөдөр байхгүй ч гэсэн ёслолыг тодорхой нэг буюу хэсэг бүлэг албан тушаалтны үзэмж, сонирхол, таашаалаар шийдэх учиргүй. Яагаад? Ёслол бол төрийн төлөөллийг зохицуулдаг механизм учраас ингэж болдоггүй. Түүнээс гадна ёслол нь байгууллага хоорондын болон албан тушаалтан хоорондын харилцааг объект болгодог зарчмуудын тэр цогц бүрдэлд үндэслэн зохицуулж, харилцаанд гарч болзошгүй зөрчлөөс сэргийлж, субъектүүдийн хоорондын харилцааг уялдуулж байдаг төрийн харилцааны салбар болно.

Төрийн ёслолын зохицуулах, уялдуулах үйл ажиллагааны явцад гарсан тохиолдол бүр цаашдаа жишиг болж тогтох нигууртай учир аль болох тохиолдлын буюу хэсэг бүлгийн явцуу үзэл, сонирхлын үүднээс

шийдэл гаргахгүй байх нь чухал.

Ёслолын дүрэм, журам нь хэрэг дээрээ нийтээрээ баримтлах жишиг, цагаан толгойг буй болгож, хэвшүүлэх мөрдүүлэхэд чиглэнэ. Нийтээр баримтлах жишиг тогтоохгүйгээр тухайн үйл ажиллагааны ач холбогдол, үнэ цэнэ ойлгогдох ч үгүй, мэдрэгдэх ч үгүй. Иймээс ёслол эдгээр харилцааг харилцан ойлгомжтой болгож зохицуулдаг.

Ер нь ёслол гэдэг зөвхөн төрийн албан тушаалтан, албан байгууллагуудтай холбоотой харилцааг зохицуулаад зогсдоггүй, бусад хэвшил (хувийн, төрийн бус, олон нийтийн гээд бүх хэвшил)-д хамааралтай. Аль ч утгаараа эдгээр субъект төртэй харилцаанд ордог. Аль ч хэвшлийн албанд зүтгэж буй хэн боловч гадаад харилцааны үйл ажиллагаанд оролцдог болохоор зэрэг зиндаагаа мэдэж, оролцох оролцохгүй арга хэмжээгээ тогтоох, хаана, хэнтэй, хэдийд, юу ярих, юу хийж болох гэх мэт харилцаагаа зохицуулахад туслах, зөвлөлгөө авах хэрэгсэл нь ёслол гэдгийг ойлгож хандах, ингэж занших нь зүйтэй. Энэ тухай Италийн улс төр судлаач М.Сгрелли хэлэхдээ: «Улс хоорондын харилцаа ихээхэн өргөжиж байгаа өнөөгийн нөхцөлд төрийн алба хашиж яваа ч бай, хувийн ажлаа амжуулж яваа ч бай хэн боловч өөрийн хэргээ санасандаа хүртэл бүтээхэд ёслолын үндсэн гол гол зарчмыг мэдэж, хэрэглэж сурсан байх нь онцгой ач холбогдолтой. Ялангуяа харилцаа зөвхөн хүн гэдэг хүрээнээс хальж, төлөөллийн, албан тушаал хоорондын, эсвэл байгууллага хоорондын хүрээг хамраад ирэхээр хүндэтгэл, агуулгын үнэлэмж болдог учраас ёслолын мэдлэг, мэдрэмжийг зөвхөн хэлбэр гэж үзэж болохгүй. Ёслолыг хүндэтгэх нь зарим үед үйлсээ сэтгэлчлэн бүтээхийн үндэс болдог» гэсэн байдаг. Энэ утгаараа ёслолын журам зөвхөн төрийн албанд баримтлах журам биш, өнөө үед нийтээрээ мэдэж мөрдөх дүрэм төдийгүй бас практик хэрэглээ болж байна. Үүнээс үүдээд энэхүү журмыг улам боловсронгуй, илүү ойлгомжтой болгож, хуульчилж, улс орны хэмжээнд нийтээрээ хэрэглэж мөрддөг байх шаардлага гарч байна.

Ёслолыг түүх-социологийн үүднээс авч үзвэл: Төр үүсэхээс өмнө ёслол байсан гэж үзэж болно. Хэдэн зуун мянган жилийн тэртээ ан гөрөө хийж, жимс ногоо түүж амьдралаа залгуулж агсан нүүдэлчин овгийнхон овгийн тэргүүний оромж овоохойг хаана барих, нүүдлийн цуваанд ачаатай тэмээ нь хаана явах, ангийнхаа олзыг эхлээд хэн хөндөх гэхчилэн аяндаа үүсч, албан ёсоор хүлээн зөвшөөрсөн журамтай байжээ. Тэд овгийн ахлагчийн дохио, дуугаар л хөдөлдөг байж. Арваад мянган жилийн тэртээ анх ёслолын тодорхой журам буй болсон гэж судлаачид тогтоосон байдаг. Тэр нь хөдөө аж ахуйн анхны техник үүсч, анхны тосгон буй болж, газар боловсруулах, усжуулах ажил эрхлэх чадвар бүхий удирдах анги овгийн тэргүүнээс гадна бүрэлдсэнтэй холбоотой ажээ.

Манай тооллын өмнөх 2500 оны үед Изезийн фараоны их түшмэл

Птаххотер гэгчийн ариутган шүүсэн «Улаан папириус» хэмээн алдаршсан журам байжээ. Уг журам бүх Меспотамид түгж, манай тооллын өмнөх 700-гаад он хүртэл үйлчилсэн гэсэн мэдээ байдаг.

Ёслолыг практик хэрэглээний үүднээс авч үзвэл: Түүхэн хөгжлийн явцад ёслол тухайн үеийнхээ шаардлага хэрэгцээтэй л уялдаж байж. Ийм учраас эрт дээр үеийн баримталж байсан ёс өнөөгийн өндөрлөгөөс харахад зарим талаар бүдүүлэг юм шиг харагдах нь бий. Гэхдээ л тухайн цаг үедээ зохицож байсныг хэлэх юун. Жишээлбэл, 1500-аад оны үед хувийн болон анги бүлгийнхээ эрүүл ахуйг хамгаалахад түлхүү анхаарсан зүйлүүдийг голчилдог байжээ. Үүнд биеийнхээ ариун цэврийг сахих, хувцсаа цэвэрлэх, биеэ авч явах, хоол хүнсээ бэлтгэх, ямар хоолыг хольж хэрэглэж болох, юуг хольж болохгүй вэ гэх мэтийн зөвлөгөө өгдөг байжээ. Энэ үед шөлийг дундаа тавьсан том савнаас өөр өөрийн халбагаар хутган иддэг байсан бол 1600-гаад оны үед нийтийн тавагнаас өөр өөрийн халбагаар хутгаж идэх хэмжээгээрээ тус тусын тавганд хийгээд түүнээсээ өөрийн халбагаар идэж байх, дахин идэх бол халбагаа арчиж байж нийтийн тавганд халдах ёстой гэж зөвлөж байсан аж. Харин 1700-гаад оноос л шөлийг хүн хүнд аягалж өгөх том халбага гарч хэрэглээнд орсон байх юм.

Өнөөдөр ёслолын үйл ажиллагаанд хүний эрүүл мэнд, эрүүл ахуй, аюулгүй байдлыг урьд урьдаас улам ч илүү анхаарах болсон байна. Жишээ нь, гар үнсэх ёс улам билэгдлийн чанартай, хоолны цэс улам баялаг, өргөн сонголттой болсон байна.

Ёслолыг гоо сайхны үүднээс авч үзвэл: Ёслол урьд мөрдөж байсан зарим бүдүүлэг аргаа халж, гоо зүйн үүднээс журмаа боловсронгуй болгож, гоёмсог аятайхан харагдах, хувцсаа тохируулах, үсээ сайхан засуулах, орчиндоо, цаг үедээ зохицож байхыг илүү тооцох болсон байна. Энэ бүхэн нь бусдаар хүндлүүлж, өөрийн нэр нөлөөг баталгаажуулах, имижээ өсгөх гэсэн чин эрмэлзэлтэй холбогдоно.

Энэ нь Дундад зууны хожуу үе, үүнээс ч арай эрт үед хамаарах бөгөөд гоёмсог, үнэтэй материал ховор, худалдаа өргөн хийх бололцоо хязгаарлагдмал байснаас хувцас, үнэтэй эд хэрэгслийг шүтэх хандлагыг аяндаа буй болгож байсан бололтой юм. Ер нь хэн боловч өөрөө бусдыг хүндэлж байж, тэдний хүндэтгэлийг өөрөө хүлээх болно гэдгийг юуны өмнө ойлгож, үүний төлөө хичээх ёстой.

Ёслолыг бэлгэдлийн талаас нь авч үзвэл: Ёслолын анхны журмууд нь агийн ёс буюу ид шидийн зарчмуудын бэлгэдлийн ёстой холбогдож үүсэн байх юм. Жишээ нь: Тоон, өнгөний бэлгэдэл нилээд элбэг тохиолдоно. Хаан сэнтийдээ залрахад гурван гишгүүр өгсөнө. Хаанаас гурван алхмын зайтай байна гэх мэт.

Тооны бэлгэдэл гэвэл:

1 - нь цорын ганц /Ертөнцөд өөр байхгүй/

2 - нь эсрэг тэсрэг, харилцан биенээ үгүйсгэх /бие-сэтгэл, гэрэл-

сүүдэр, баруун-зүүн, дээр-доор гэх мэт/

3 - нь гурвалсан холбоо /гурав гурваар нэг шат ахих/, хүч нэмэх

4 - нь шинжлэх ухаан-техникийн тоо /дөрвөн улирал, дөрвөн кардинал, дөрвөн гишүүн, дөрвөн зүг/

5 - нь олныг нэгтгэх /гарын таван хуруу, хөгжмийн таван эгшиг/

7 - нь ариун-гэгээн, тодорхой /долоон суурьтай лааны тавиур, долоон хоног, ертөнцийн долоон гайхамшиг, долоон бурхан/

12 - нь цаг хугацааны, мөчлөг /12 жил, 12 сар, 12 цаг/

13 - нь чөтгөрийн 13 гэх /олон улсын хэмжээнд хэрэглэх дургүй бэлгэдлийн тоо. Харин манайд 13 тэнгэр бурхан шашны бэлгэдэлд эерэг утга илэрхийлдэг. Зарим улс оронд 13-ын тоо ерөөс хэрэглэгддэггүй./

Өнгөний бэлгэдэл гэвэл:

Цагаан – энэ өнгийг сартай холбож үздэг. Мөнгөн цагаан, сүүн цагаан, цас шиг цагаан, цаас шиг цагаан, хашийн цагаан, ариун цагаан гэх мэт. Цагаан өнгөөр энх амгалан, цэвэр ариун, цагаан цайлган, шулуун шударга сэтгэлийг билэгддэг.

Улаан – энэ өнгийг Цолмон гаригтай холбож үздэг. Ялалт, хүнлэг чанар, зөвлөн сэтгэлийг бэлгэддэг.

Шар – энэ өнгийг нартай холбож үздэг. Оюун ухаан, сэтгэн бодох чадвар, ээл-ивээлтэй сэтгэлийг бэлгэддэг.

Ногоон – энэ өнгийг Венератай холбож үздэг. Алив хийсэн ажлын дараа сайн үйлс бүтэхийн найдлагыг билэгддэг. Католикууд жирийн үед ногоон өмсгөл өмсдөг нь хүсэл биелэх найдлагаа илэрхийлж байгаа юм.

Хөх – энэ өнгийг Юпитертэй холбож үздэг. Хөх тэнгэр, эцэс төгсгөлгүй, мөнхрөхийг бэлгэддэг.

Ягаан – энэ өнгийг Меркуритэй холбож үздэг. Уйтгар гуниг, бүүдгэр сэтгэл, эргэлзээг бэлгэддэг.

Хар – энэ өнгийг Сатурнтай холбож үздэг. Догшин омголон сэтгэл, онгон чанар, өвчин зовлон, өлсгөлөн ядуу зүдүү амьралыг бэлгэддэг.

Өнгөний бэлгэдлийг сүлд, далбаа, хувцас, цэцэг, тавилга, хэрэглэл зэрэгт ихээхэн анхаарч иржээ.

Ёслолыг цагийн хэмжүүр талаас нь үзвэл:

Эрт дээр үед цагийн хэмжүүр шашны зан үйлтэй холбоотой үүссэн байна. Жишээлбэл, лаа асаах цагт уулзах, лааны хугас шаттал суулаа, бүтэн лаа дуустал хөөрөлдлөө, эсвэл элсэн цагийг хоёр эргүүлээ ч гэх.

Цаг баримтлахын хувьд хөдөө аж ахуй, мал аж ахуй голлосон монголын нийгэмд цагийг нарийн тохирох, хэрэглэх шаардлага байсангүй. Үүрээр, үүр тэмдэгрэх үед, үүр хаяарахад, үд дунд, бага үдэд, нар ханын элэг рүү орж байхад, нар унийн толгойд ирэхэд, мичид шингэхэд, долоон бурхан орой дээр гарахад гэхчлэн нар, од эрхсээр баримжаалах, эсвэл хулгана, үхэр, бар, туулай, морь, бич, нохой, гахай цаг гэхчлэн 12 жилийн төлөөллөөр тохиролцох замаар төлөөлүүлж

иржээ. Үүнээс гадна цагийг газар зурж, мод, дэрс хатган тэмдэглэж ойлголцон тохирч байсан байна.

Дундад зууны сүүлчээр худалдаа, арилжаа хөгжих тусам цагийн тооллыг хэрэглэж, нэг нутаг дэвсгэр дээр нийтлэг цагийг баримтлах шаардлага гарч иржээ. Тэгээд ч цагийн энэ хэмжүүр нь мөнгөн үнэлэмж болсон гэдэг.

Тэгээд нийгмийн хэрэглээ болсон цаг нь анх хотын цамхагийн орой дээр бий болж, дараа нь сүмийн хонхонд шилжсэн гэдэг.

Өглөө гэрээсээ цаггүйгээр гарсан хэнд ч гэсэн шууд үгүйлэгдтэлээ мэдрэгдэх болтлоо цагийн хэрэглээ хувьсч иржээ. Нэгэн үед баяр ёслолд, хожим уулзалтанд баримталж байсан цагийн хэмжүүрийн ач холбогдол өнөөгийн бидний амьдарч буй нийгэмд бүр ч чухал болсон нь мэдрэгдэж байна.

Ёслолыг улс төрийн талаас нь авч үзвэл: *«Хүн улс төрийн хамтлаг дунд жинхэнэ ёсоор амьдарна. Үүнээс гадуур хүн зэрлэг амьдралаас огт салахгүй»* гэж их сэтгэгч Аристотель хэлсэн байдаг. Улс төр өөрийн зүгээс ирэх, буцах гэсэн хоёрдмол харьцааг үүсгэжээ. Өөрөөр хэлбэл, ганц биеэс хамт олон болох, эсвэл хамт олноос гонь болох.

Ромын эзэнт гүрний үед жилийн тэн хагас нь /180 гаруй хоног/ албан ёсны баяр байсан гэдэг. Үүнийгээ баяр ёслол бол ард түмэн, эрх мэдэлтэн хоёрыг хооронд нь гагнах хамгийн сайн арга гэж үздэгтэй холбон тайлбарлаж байв. Эрх мэдэлтнүүд баярт хэрхэн оролцож байгаагаараа танигдаж, өөрийнхөө үйл ажиллагаагаар харагдаж байдаг гэж үздэг байжээ.

Дундад зууны төгсгөл рүү ардын баярыг ёслолын зохицуулагчид зохион байгуулж эхэлжээ. Тэд хожим нь хамт олны амьдралын дэглэгчид болсон байдаг.

Баяр ёслол урт үргэлжилдэг ёс зарим оронд өнөөдөр ч байна. БНХАУ-д шинэ жил /хаврын баяр нь/ 14 хоног, 5 дугаар сарын 1-ний хөдөлмөрчдийн баяр нь 7 хоног үргэлжилдэг байх юм. Үүнийгээ хүмүүсийг шинэ гарсан жилд нэг удаа эцэг эх, ах дүү, төрөл төрөгсөдтэйгөө уулзах боломж олгож, хүндэтгэл үзүүлэх ёстой гэж тайлбарладаг. 5 дугаар сарын баяраа бизнес буюу мөнгөний баяр гэж нэрлэдэг юм билээ. Үүнийгээ «хүмүүст ганц хоёр хоногийн баярын амралт хэрэггүй байдаг. Тэд амарч ч, баярлаж ч чаддаггүй. Харин ахиухан хоногийн амралт олгочихвол ах дүү, төрөл садантайгаа уулзах, төрсөн нутгаараа ч юм уу, улс орноороо явж юм үзэхийн тулд ихээхэн хэмжээний мөнгө зарж, эдийн засагт нэг ёсны хөрөнгө оруулалт хийдэг болохоор нь бизнес баяр гэдэг» гэж тайлбарладаг байх юм. Энэ ч бас л бодмоор санаа мөн.

Христосын шүтлэгтнүүд зул сарын баяраараа 7-14 хоног амардаг. Харилцан бэлэг солилцож, бас л элгэн садан, ах дүүсээрээ хамтран

баярлаж, бие биендээ хүндэтгэл үзүүлэх, улмаар хөрөнгө оруулалт хийдэг уламжлал нилээд түгээмэл байх юм.

Македони Александрын үед ёслолын маш нарийн, бүр хамгийн жижиг зүйлийг ч гэсэн хуульчлан бичсэн журам үйлчилж байжээ. Тэр журманд Александрийг гол нь хэрхэн хүндэтгэх, хэн, хэзээ түүнд өвдөг сөгдөх, хэдийд мэхийн ёслох, хэн хэдийд гарыг нь үнсэж хишиг хүртэх гэх зэргээр маш нарийн дэглэн бичсэн нь түүнийг бурханчлан тахиж, шүтэн бишрүүлэх гэсэн улс төрийн зорилготой байсан аж.

Эзэн хаантай улс орнуудад ч ёслолын дэг жаягийг маш нарийн баримталж, түүнийг ягштал мөрдөх нь улс орны нэр хүндийн асуудал гэж үздэг. Эзэн хааныг хэрхэн хүндэтгэж, ёслолын хүндэтгэл үзүүлж байгаагаар нь тухайн улсад хандах хандлагыг тодорхойлдог байсантай холбоотой.

Фашист дарангуйлагч дэглэмийн үед Итали, Герман зэрэг улсуудад дарангуйлагч дэглэмийн үйл ажиллагааг ард түмэн дэмжиж байгаа мэтээр харуулах, дарангуйлагчдыг хаа явсан газар нь нэн хүндэтгэн баяр хөөр болон хүлээн авч байгаа мэтээр ойлгуулах гол зорилгод ёслолын үйл ажиллагааг чиглүүлж байсан аж.

Социалист систем оршин тогтнож байх үед социалист орнууд өөрийн оронд байгуулж буй нийгмийн байгууллыг ганцхан зөв зам хэмээн бишрүүлэхийн тулд ёслолын арга хэмжээг дэглэж, нам-төрийн удирдагчдыг дээдлэн хүндлэх, тухайн орны хөгжил дэвшил тэр л нийгмийн үед оргилдоо хүрч цэцэглэн мандаж байгааг харуулахыг зорьж байв. Энэ зорилго нь зарим улс оронд туйлшрал болж, тухайн үеийн удирдагчаа «бурханчлан» шүтэхэд хүргэж байсан ойрмогхны түүх үүнийг гэрчилнэ. Румынд Николае Чаушеску, Югославт Йозип Броз Тито, Хятадад Мао Зедун, Солонгост Ким Ир Сен нарыг нэрлэж болно. ЗХУ-д Иосиф Виссарианович Сталин, Монголд Хорлоогийн Чойбалсан нар ч мөн л ийм байдлаар шүтэгдэж байсан. Тухайн бүх улс оронд гарсан нааштай бүх өөрчлөлт бүхэн тухайн үед эрх барьж байсан улс төрийн нам, хүчний үйл ажиллагааны үр шим бөгөөд гол нь түүний удирдагчийн мэргэн жолоодлого гэж ойлгуулахад ёслол хүндэтгэлийн арга хэмжээг зохион байгуулж байжээ.

Ёслолыг нийгмийн үүднээс үзвэл: Дундад зууны сүүлчээр арилжаа бие даасан эдийн засаг болж хөгжсөн нь газрын өмч эзэмшигчдээс гаралтай мөнгө эргэлдэх сувгуудыг төрүүлж, улмаар нийгмийн аспектиудыг газрын эдийн засгийн дүрмээр тодорхойлох болтол нь өөрчилж чаджээ. Энэ нөхцөлд газрын эзэд хүндэтгэлтэй амьдралын журам гэгчийг хамгаалалтын хориг болгон тогтоож урлаг, худалдаа үйлдвэрлэлийн салбарын баячуудаас толгой дээгүүр байхыг оролдож байсан аж.

Орчин цагийн социологийн хэмжүүрээр авч үзвэл арилжааны тэр бүлгийн тогтоосон дүрмээс татгалзах буюу түүнд сөрөн зогсох чиглэлтэй

байгааг ажиглаж болно.

Ёслолын түүхэн үндэслэл нь: Түүх дурсамж. Дурсамж нь хувь хүний, бүлэглэлийн болон ард түмний хөгжил дэвшлийн баталгаа юм. Үйл хөдлөл бүр дурсамжийн үр шим. Хэрэг дээрээ түүхэн дурсамжгүйгээр ёслол гэж байхгүй. Үзэгний үзүүрээр олон дүрэм, журмыг өөрчилж болно. Харин ёслолын журмыг түүхэн хөгжлийн явцад үез өнгөрөөсөн гэдэг утгаар нь л шинэчилж болно. Ер нь аливаа хувьсгалтай хамт ёслолын үйл ажиллагаанд шинэлэг зүйл сэлбэн орж ирдэг байна.

Технологийн хувьсгал маш өндөр хурдтай, эрчимтэй явагдаж, хувь хүний түвшинд ч гэсэн түгэж байгаа болохоор өнөөдрөөр амьдарч өчигдрөө хадгалсаар байх нь нэн хэцүү юм. Гэвч түүхийн дурсамжаа гэж болохгүй. Тодорхой хэмжээгээр хадгалсаар л байх болно. Хэзээ ч дурсамж арчигдахгүй үе дамжин хадгалагдах болно. Хадгалагдахдаа зарим зүйл нь гээгдэж орхигдох ч тохиолдол бий.

Ёслолын нэн орчин үеийн үндэслэл нь: Экологи, эрүүл мэнд. Экологи, эрүүл мэндийн асуудлыг орчин үеийн ёслолын үйл ажиллагаа тойрч гарах аргагүй юм. Урьдын адил төрийн тэргүүнийг угтах үдэхдээ өглөө эрт буюу шөнө дөлөөр их буугаар буудаж ёслолын буудлага 21 удаа хийх боломжгүй болжээ. Хүмүүсийн амгалан тайван байдал алдагдана. Зарим нь цочиж, улмаар ухаан алдаж, бие муутайхан нэгнийх нь сүнс ч зайлж мэднэ. Хүүхэд айна.Тэр ч байтугай нисэх онгоцны буудлын орчимд амьдарч буй хүмүүсийн амгалан тайван байдлыг алдагдуулахгүйн тулд шөнөөр онгоц хүлээн авахаа болих хандлага ч ажиглагдаж байна. Мөн ажлын бус цагаар зочид төлөөлөгчдийг албан ёсоор угтах, үдэх нь ч хумигдаж байгааг анхааран тооцох ёстой болж байна. Энэ нь ч бас л хүмүүсийн ажлын дэглэмийг сахих, эрүүл мэндийг хамгаалахтай холбоотойгоор тайлбарлагдаж байна.

Ан амьтдыг хайрлаж хамгаалах үүднээс хатагтай нар үнэт үслэг эдлэл өмсөж явах бэрхтэй боллоо. Ганцхан цаг агаарын байдал л үүнийг зөвтгөж болох юм.

Ёслолын эдийн засгийн үнэлэмж нь: Хүндэтгэл. Ёслолын журам нь эдийн засгийн онцгой үнэлэмжтэй байдаг. Үүнийг Япончууд онцгой сайн мэдэрдэг юм билээ. Ёслол, хүндэтгэлийг сайн мэдэж, үйлдэх нь зориулж буй хүнээсээ илүү байгууллагынх нь нэр хүндэд илүү нөлөөлж, иймижийг нь өргөж өгдөг гэж үздэгээс үүсэлтэйг ярьж байсан. Хүрч очсон хүнийг тосч үйлчилдэггүй шатахуун түгээх цэгт хэн дахиж очих билээ. Нэг үхрийн эврийг цохивол мянган үхрийн эврийг доргионо гэдэг дээ. Түүнтэй адил нэг л хүний сэтгэлийг татаж чадаагүй бол цаашаа мянган үйлчлүүлэгчээ алдана гэсэн үг. Үүгээр орлого нь багасгна. Зоогийн газар, дэлгүүр, хоршоо аль нь ялгаагүй дээ. Өчүүхэн алдаа л тэр байгууллагын орлоготой холбоотой болно. Үүгээр л эдийн засгийн үнэлэмж нь илэрнэ. Бага чулуугаар том чулууг доргионо гэдэг энэ. Ганц

удаа гаргасан, санамсаргүй ч байж болох, өчүүхэн алдаа л гадаад харилцаанд нөлөөлнө.

Ёслолын ёс суртахууны үнэлэмж нь: Хожмоо(хойтох үйлээ) харсан (хүндэтгэсэн, тооцсон) үйлдэл. Чингэхдээ өөрийгөө хүндэтгэж, хожим эвгүй байдалд орохгүйн тулд өөрийнхөө үйлдлийг хянах замаар тохируулах ёстой. Нөгөө талаас нь авч үзвэл ёслолын журам хүнлэг, ёслолын, нийгмийн, түүхийн үнэлэмжээс үүссэн болохоор хүмүүсийн анхны бүдүүлэг ёс журам хувьсан хувьсах замаар тухайн нийгэм, орчиндоо хэрхэн зохицож явахын хэмжүүр болох юм. Тийм болохоор хэн бүхэн өөрийгөө хаана байгаагаа (ямар хүрээлэлд, ямар орчинд, хэний хамт) сайтар ухаарах ёстой.

Та хэн нэгний хуриманд уригдсан бол, хэрэв эзэн уриагүй л бол, хэзээ ч нэгдүгээр суудал руу бүү зүтгэж бай. Магадгүй энэ хуримын хувьд өөрөөс чинь илүү хүндэтгэх учиртай хүнийг тэд хүлээж байж болохыг тооцох нь чухал. Гэрийн эзэн хүрч ирээд: «Та энэ хүнд суудлаа өгөөд энд суучина уу? гээд доод талын суудлыг зааж, хэн хэнийгээ эвгүй байдалд оруулчихгүй байхыг бодож явах нь өлзийтэй» гэж Евангелид бичсэн байдаг гэдэг. Манайд ч гэсэн баруун аймагт «баатар (хөдөлмөрийн) доошоо, дарга дээшээ суу» гэж сандарсан тухай ам дамжсан шог яриа байдгийг санахад юу нь ч илүү байх гэж. Үүнээс үзэхэд хожмоо бодсон ухаантай байх нь зүйтэй бололтой. «Нийгэмд дэг журам буй болгоход олон зуун журам шаардлагатай байсан ч байж магад, гэсэн ч түүнийг устгахад цөөхөн хором хангалттай байдаг» гэж М.Згрелли бичсэн нь үнэнд ойрхон бололтой.

Ёслол төлөөллийн үйл ажиллагааг журмалдаг: Харьцуулалт. Төлөөлөл үнэхээр дангаараа байхдаа бараг утга илэрхийлэхгүй. Харин ямар нэг юмтай харьцуулж жишихээр л илүү тодорхой утгатай болдог. Ямар нэг бүтээгдэхүүнийг үзүүлж танилцуулах, үйл явдлыг тэмдэглэх, өөрийн үйл ажиллагааг (бусдад) таниулах, байгууллагынхаа нүүр царайг харуулах гэх мэт үйл ажиллагааг харилцааны хэрэглүүр болсон ёслолоор уламжилсан цагт л сая төлөөллийн үйл ажиллагаа өөрийн зорилгодоо хүрнэ. Өөрөөр хэлбэл, хаана, хэнд, хэнийг байлцуулан зохион байгуулав аа гэдгээр илэрнэ гэсэн үг.

Зах зээлийн үнэлэмжийг давахуй: Өнөөгийн ардчилсан нийгмийн улс орнуудад зах зээлийн дүрэм, журмууд түлхүү үйлчилж байна. Өөрөөр хэлбэл, хэн илүү мөнгө төлсөн нь илүү үйлчилгээ авах гэсэн үг. Нисэх онгоцны нэгдүгээр ангиллын суудалд суусан хүн арай илүү үйлчлүүлэх (уух, идэх юм нь энгийн зэрэглэлийнхээс илүү байх юм), эхэлж буух, сүүлд нь суух гэх зэрэг давуу талтай. Цэнгэлдэх хүрээлэн, театрын тусгай суудалд ахиухан мөнгө төлсөн нь л суух гэх мэт. Гэхдээ хашиж байгаа төрийн албан тушаалыг нийтийн дунд хүндэтгэж, төрийн төлөөлөл гэдгээр нь зах зээлийн үнэлэмжээс дээгүүр үзэх зарчим бас үйлчилж байна. Төр төмбөгөр гэдэг энэ. Эс тэгвэл засаг захиргаагүй зах

зээл болох биз.

Өнгөрсөн нийгмүүдэд хувь хүнийг хүндэтгэх журам үйлчилдэг байсан бол өнөөдөр ардчилсан нийгэмд хувь хүний хүндэтгэлийг нийгмийн хэмжүүрээр, нийгэмд эзлэх байр суурьтай нь харьцуулан журамладаг болжээ.

Хуучин цагт, «чи хэн бэ?» гэдэг байсан бол одоо, «чи юу хийдэг вэ?» гэх болжээ. Энэ нь «ажил хийвэл ам тосдоно» гэдгээр хөдөлмөрт хандах хандлага өөрчлөгдсөнийг харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, хаан, ноён, ханхүү гэдэг байсан хандлага өөрчлөгдөж хөдөлмөрлөх нь боолын дархлаа биш болсны илрэл юм.

Даяаршлын үйл явц ёслолын хувьд юу авчрах вэ?

Германы социологич Ульрих Бехийн тодорхойлсноор «Эдийн засгийн шинж агуулсан хууль ёсных ч биш, хууль бус ч биш үндэснийхийг давамгайлсан засаглал үүсч, үндэсний болон үндэстэн хоорондын системийн хэм хэмжээг тогтооно. Гэхдээ хэн ч хариуцлага хүлээхгүй» юм байна. Ардчилсан төрийн үүргийг хүндэтгэхгүй юм бол бүрэн замбараагүй байдал (Хаос) болж дуусах бололтой юм. Үндэсний уламжлалаа бүрэн гээж, хэн ч хариуцлага хүлээхээргүй тийм л журамтай болох нь юм уу даа. Хөнгөвчлөх, нийтлэг болгох гэсэн нэрийн(далбаан) дор ёсыг устгах нь гэж нэг ухаантны хэлснээс ойлгогдож байна.

Ёслол, ардчилал хоёр:

Ёслол «барууных уу», «зүүнийх үү» гэвэл хариулж мэдэхгүй. Харин ёслол ардчилсан уу, эсвэл ардчиллын эсрэг үү гэвэл хариулт олдоно.

Ёслол төрийн ёс, хүндэтгэлийн хэмжүүр, түүний хэрэглүүр учир төрдөө л үйлчилнэ. Ёслол тухайн үеийн төр баригчдад үйлчлэхгүй. Гэхдээ тухайн засаг дарангуйлагч байна уу, ардчилсан байна уу гэдгээр тэр үеийнхээ ёслолд сүүдэр нь ч юм уу, гэрэл нь ч юм уу болон тусч нөлөөлөхийг үгүйсгэхгүй. Үүнийг журам хэр зэрэг хуульчлагдсанаар баталгаажуулж болно. Нэгэнт л журам байгаа бол түүнийг баримтлах ёстой. Шинээр буй болсон нөхцөл байдалд уялдахгүй байгаа бол өөрчлөх ёстой. Албан ёсоор өөрчилсөн хойноо л журмыг баримтлахаа больдог уламжлал ч бий, хууль ч бийг санах нь зүйтэй юм.

Хэдэн жилийн өмнө би нэг ном бичсэн юм. Түүнийг бичихдээ төрийг төвшин байлгахад ёс журам хэрэгтэй, төрийн нэг түшээгийн ёс зүйгээр төрийн албаны ёс зүй, соёл хэмжигдэж байгаа нөхцөлд өнөөгийн төрийн түшээдэд санаж явахад илүүдэхгүй болов уу хэмээн бодсон билээ. «Төр төмбөгөр, ёс ёмбогор» гэх тэр номонд нэрт сэтгүүлч Ц.Дашдондов мялаалга өргөж бичснийг хойно өгүүлбэл уг номын зорилго, ач холбогдол нь юу байсныг ойлгоход дөхөм болно гэж бодлоо. Ингээд түүний бичснийг толтлууля:

«...Зоогийн ширээний ард зөв суух, зөв хооллох зэргийг номд

дурдсаныг том юм гэж үздэггүй юмаа гэхэд тоомжиргүй хандаж яавч боломгүй. Хоолыг яаж идсэн ч яадаг байна, сэрээ халбагыг яаж барьсан ч ялгаа юу, ширээ, сандалд хэрхэн суух нь хэнд хэрэгтэй юм гэсэн шиг хамаа намаагүй, хайш яйш загнах нь тухайн хүндээ өөрт нь болж байдаг нь юу юм гэхээс бус, өөр бусдад бол огтоос тиймгүй. Бидний хэнэггүй нь хэтэрч байх шиг байна.

Хамуутай тэмээ шиг сандлаа шөргөөх юм уу, хэмхэрхий шээзгий шиг яйжийж, жайжийж суух, наран шарлагын газарт байгаа юм шиг налайж алхайж биеэ сулд нь тавих, эсвэл эвэртэй туулай үзсэн юм шиг энэ тэрийг шохоорхох зэрэг нь эвтэйхэн харагдахгүй л байх нь байна.

Хүн зоны ёс их алдагдаж, яс маш муудаж, мөс их дордож байгаа үед ийм ном их хэрэгтэйг өгүүлэх юун.

Дипломат ёслол, хүндэтгэлийн арга хэмжээ гэдэгт чухам юу юу багтдаг, тэдгээрт яаж бэлтгэж зохион байгуулдаг, түүнд оролцогчид биеэ хэрхэн зөв эзэмдэж авч явах, хүмүүстэй ямаршуу харилцаж хандах, үг хэл, үйл хөдлөл ямар байх, тэр ч бүү хэл урилгад яаж хандаж, утсаар хэрхэн ярихыг хүртэл номд цөмийг цэгцтэй нь аргагүй зүйлчлэн хэлж зөвлөсөн байх юм. Уг номыг уншсан хүн ядаж л 12.00-13.30-д Lunch/ matinee/ буюу /bara/ үдийн зоог барьчихаад Dinner буюу их үдийн зоог өгсөн мэтээр бодож будилахгүй юм шиг байна.

Тэгвэл урилгын учир начрыг номд юу гэж тайлбарласныг нь уншихад сонин. Урилга ирэнгүүт л юу, юуны туханд хүрэлгүй уулгамч юм шиг ухасхийн давхиж очоод байдаггүй юм байна. Ихээхэн ултай суурьтай, ухаалаг хандаж баймаар юм байна. Номд чухам юу гэж өгүүлснийг үг, үсэг гээлгүй сийрүүлбээс «Урилга хүлээж авсан хүн юуны өмнө тэр байгууллага ямар байгууллага болох, өөртэй нь ажил төрлийн ямар учир холбогдолтойг эргэцүүлэн тунгааж бодно. Урьж байгаа хүн нь хэн бэ, өөртэй нь ажил төрлийн болоод амин хувийн харилцаа холбоо бий эсэхийг нягталж, эсвэл хүндэтгэсэндээ урьж байна уу, үгүй бол ондоо зорилго байна уу гэдгийг ойлгохыг хичээнэ. Үүнээс гадна тухайн урилга ямар тохиолдлоор юунд зориулсан болохыг мэдэх хэрэгтэй. Энэ бүхнийг харгалзан нягталсны эцэст урьсных нь дагуу очих эсэхээ шийднэ. Урилгад аль нэг арга хэмжээ буюу үйл явдал эхлэх цагийг заасан байвал тэр цагт нь очих ёстой. Хэрэв цагийг 18.00-20.00 гэхчилэн эхлэх, төгсөх хоёр хязгаар тавьсан байвал дурдсан цагуудын хооронд багтаж байваас хэдийд нь ч болно хэмээн ойлгоход буруугүй. Урилгын зүүн талын өнцөгт R.S.V.P, буюу R.V.S.V.P. гэж бичсэн байдаг нь Reponzed s' il vous plait., Reponzed Vite, s' il vous plait /Хариу өгнө үү, даруйхан хариу өгөх ажаамуу/ гэсэн франц үгийн товчлол бөгөөд тэр нь ямар учиртай юм бэ гэвэл оролцогчдын зэрэг зиндаагаар суудлы нь зохицуулах, урьсан хүмүүсээс хэн нь ирэх, ирэхгүйг урьдчилан багцаалж мэдэхэд тустай. Тийм болохоор урилгад гурваас доошгүй хоногийн өмнө хариуг нь өгвөл зүгээр» гэжээ.

Цаашилбал номд амьдралаас авсан амьд баримт нэлээд орсон нь бүтээлийн ач холбогдлыг улам ч өргөж өгч байна. Тэдгээр баримт нь сонирхолтой гэхээсээ илүү сургамжтай юм. Нэгэн ёсны сануулга гэлтэй.

Төрийн ёслолын алба, ГХЯ-ны Ёслолын хэлтсийн үүрэг зорилгыг мэддэггүйн харгайгаар УИХ-ын 76 гишүүн уригдсан л бол бүгдээрээ давхиад очих ёстой юм шиг ойлгож, би ч очно, би ч очно гэж урцалддаг, дотно байгаа нь энэ гээд төрийн нэг том эрх мэдэлтэн гадаадын эрхэм зочинтой хундагатай архиа хувааж уухыг завдан шараа болж байсан, одоогоос хоёр гурван жилийн өмнө ЭСЯ-ны нэг хүлээн авалтад Засгийн газрын бараг бүх гишүүн хүрээд ирсэнд харийн орны дипломатч хачирхлаа боловсноор илэрхийлэхдээ «Манайд бол гадаадын ЭСЯ-ны арга хэмжээнд Засгийн газрын нэгээс хоёр гишүүн, парламентийн гурваас дөрвөн гишүүнээс илүү тооны өндөр албаны хүмүүс бараг оролцдоггүй. Энэ бүхнийг ёслолын албаныхан зохицуулдаг. Та нар манай арга хэмжээнд асар их ач холбогдол өглөө. Манай энэ арга хэмжээний үеэр танай Засгийн газар хуралдаанаа хийчих боломж байсан шүү» гэж ярьж байв. Тэр дипломатч тийнхүү гайхах нь аргагүй. Манай сайд, дарга нар ГХЯ-ны Ёслолын хэлтсийн зохицуулалтыг үл тоосон юм билээ. «Хэдэн жилийн өмнө АНУ-ын Төрийн департаментийн төлөөлөгчдийг манай улсад айлчлаад буцахад нь Монгол-Америкийн парламентийн бүлгийн дарга онгоцны буудал дээр үдэх ёстой байтал цагтаа ирэхгүй болохоор нь лавлахад «мартчихжээ, одоо яана аа» гэж байжээ. Аль нэг улсын «Төрийн далбааг толгойг нь уруу нь харуулах зэргээр буруу хэрэглэвэл дайны байдалд орсныг илтгэдэг. Чехословакийн нам, засгийн төлөөлөгчид 1973 онд манайд айлчлах үеэр хэлэлцээний ширээнд тугийг нь буруу харуулан байрлуулсныг тэндэхийн тал анзаарч засуулахдаа «Манай хоёр улс дайны байдал зарлаагүй шүүдээ» гэсэн гэдэг...гэх мэтийн хөгийн, хөгийн баримт, хачин хачин хандлагыг номд хоржоонтой атлаа сургамжтай байдлаар эвийг нь олоод донжийг нь тааруулаад хэлчихжээ...

...Гадаад харилцаа, ёслол хүндэтгэлтэй холбоотой хууль тогтоомж, дүрэм журмыг дахин зориуд эргэн харж цагийн байдалд зохицсон зохих нэмэлт засвар, өөрчлөлт хийж улам болосронгуй болгомоор байна. Тэгж төрийн ёс горимоо түргэхэн цэгцэлж, улсын дайтай улс болж авахгүй бол горьгүй нь ээ. Манайхан ч юмыг тохируулж, хэмжээг нь таруулна гэж бараг байхгүй юм даа. Эсвэл хэтрүүлээд л, үгүй бол дутуудуулаад л ердөө нэг болж өгөхгүй юм. Хэзээ бид хэрсүүжнэ дээ. Хээгүй байгаа нь энэ гээд дэндүү дэмийрч задгайрах, эсвэл хээтэй байгаа нь энэ гээд хэт биеэ барьж хиймэл дүр эсгэхийн аль аль нь аятайхан санагдахгүй нь байна шүү. Бусад оронд төр, засгийн тэргүүн нь хэн нэгний даллан дуудсанаар давхиад очих буюу эсвэл аль нэгний ийш тийш авч давхихын зоргоор дөртэй амьтан шиг хөтлүүлээд байхгүй бололтой юм. Төр бол төр, ёс бол ёс байдаг учраас тэр байх. Удирдагчдын иймж /

Image/ гэж үгийн төдий хэлээд байхаас биш, үйл ажлаар харуулж байгаа нь юу л бол. Удирдах хүний нүдний харц, нүүрний төрх, дууны өнгө, сэтгэл хөдлөл, өөр бусдыг өөртөө татах увидас, тэрчилэн зангаа дохио, алхаа гишгээ, хувцаслалт гээд ихээхэн олон юмыг иймиж гэдэгт багтааж бодолцмоор байна. Нэн ялангуяа хэлний баялаг, ярианы соёлд ихээхэн анхаарал тавимаар. Ядаж л сонссон хүний сонорыг нь мялааж, оюуныг нь тэлж, ой тойнд нь хоногштол яруу сайхан ярих урлаг эзэмшсэн баймаар байна. Энэ бүгдэд удирдах хүн өөрийгөө сайтар боловсруулж бэлтгэх хэрэгтэй юм. Манайд дээр үеэс үүнийг эрхэмд үзэж анхаарч байсан уламжлал бий. Тухайлбал, Богд Жавзандамба хутагт «Их нигүүлсэнгүй, Арьяабалаар цөвүүн цагийн аюулыг няцуулахуйн бошиг зарлигийг Хятадын оронд соёрхсон хөлгөн судар оршвой» –г орой болгон хүнээр уншуулж сонсдог байсан гэдэг.

«Хүн ёс дагадаг, нохой яс дагадаг» гэсэн ардын маань айхавтар мэргэн үг буйг санаж явцгаая.

Ёслолыг хөнгөвчлөхийн тулд биш, ёслолыг ёстой, төрийг төр шиг байлгахын тулд хүндэтгэлийг нь бүү алдуулайсай гэсэн санааг илэрхийлж, манай улсын хашир түшээ, төрийн зүтгэлтэн Л.Энэбиш агсан «Төрийн ёслолын журам»-ыг хэлэлцэж байсан Засгийн газрын хуралдаан дээр хэлсэн үгээр энэхүү эргэцүүлэл илтгэлээ төгсгөө. Тэрвээр: «...Гэхдээ бид хөнгөөчилнө гээд хүндэтгэл үзүүлэх хэсгийг нь хасчихна гэвэл хэн ч тэнд очсон адилхан. Ингэж арай болохгүй. Төр төмбөгөр, ёс ёмбогор гэдгээр байх ёстой юм нь байг... Харин сүржигнэхгүй, аятайхан, хямдхан хийчих юмы нь хийх нь зүйтэй. Гэхдээ хүн болгонд үзүүлээд байдаггүй хүндэтгэл гэдэг нандин юмыг хэтэрхий хялбарчилж болохгүй. Үүнийг л устгачихгүй байвал зүгээр юмсан гэж бодож байна» гэсэн юм.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ БАРИМТ БИЧГИЙН СОЁЛ

Д.БУДСҮРЭН

Соёмбо дээд сургуулийн багш, докторант

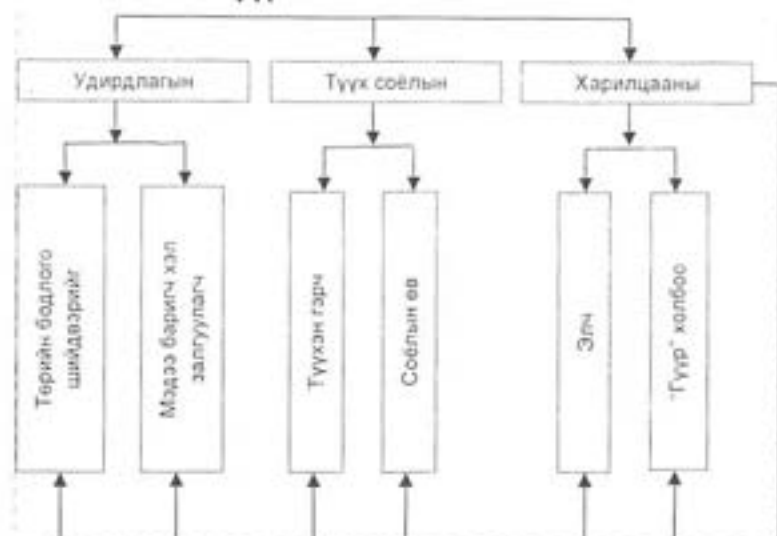
Албан хэргийг хөтлөн явуулахад тодорхой ёс жаяг баримтлах нь аливаа улс гүрэнд байдаг төр ёсны чухал хэсэг юм. Монголчууд эртнээс тийм уламжлалтай байсаар ирснийг түүх гэрчилнэ. Бидний өвөг дээдэс бичиг соёлын эрхэм нандин ёс заншил, өв уламжлалыг буй болгож, хойч үедээ уламжлуулан үлдээсэн билээ. Тэрхүү ёсноо дэлхийн бусад улс гүрнийхтэй жишихээр ёс горим байхаас гадна өөрсдийн бүтээн буй болгосон өвөрмөц зүйл ч цөөнгүй буй.

Монголчуудын уламжлалт төрийн албан хэргийн соёлын талаар өгүүлэхийн тулд монголчуудын бичиг үсгийн соёл, төрөө дээдлэх ёсны талаар зайлшгүй авч үзэх ёстой. Учир нь бичгийн их соёл, төрөө дээдлэх ёс хоёр хамтдаа оршиж байж төрийн албан хэргийн соёл сая бүрэлдэн тогтоно. Монголчууд түүхэндээ арав гаруй бичиг үсгийн тогтолцоог боловсруулж хэрэглэж ирсэн утга соёлын нэн эртний уламжлалтай ард түмний хувьд албан хэрэг хөтлөлт, түүнийг боловсруулах хэв журам нь ч мөн л эртний уламжлалтай бөгөөд тэрхүү төрөө дээдлэх ёс, бичгийн их соёлын үр нөлөөгөөр хойч үеийн монгол төрийн албан хэргийн соёл бүрэлдэн тогтож, нэг мөр болж уламжлан дамжиж батжин хадгалагдаж ирсэн юм. Тэр ч байтугай Манж, Хятадын төрийн албан хэргийн соёлд ч Монголын нөлөө их байсан билээ.

Төрийн үйл ажиллагааг удирдан явуулахад албан хэрэг хөтлөлтийн ач холбогдол асар их юм. 2003 онд «Төрийн албан ёсны хэлний тухай» хууль батлагдаж, албан хэрэг хөтлөлт, архив хадгалалт хамгаалалттай холбоотой хууль тогтоомж, заавар, журам гарч байгаа хэдий ч тэдгээрийн хэрэгжилт хангалтгүй, төрийн албанд ажиллаж байгаа хүмүүсийн бичиг хэрэг төлөвлөх, эх хэлээрээ зөв найруулж бичих чадвар, хэлний соёл, сахилга дулимаг байгаа зэрэг нь өнөөдөр энэ талаар ярих цаг нь болсныг илтгэж байна.

Төрийн албан хэрэг хөтлөлтийн соёлын талаар ярихын өмнө түүний ач холбогдол (албан бичгийн үүрэг, баримт бичигт тавигдах шаардлага, түүний хадгалалт хамгаалалт) -ын талаар зайлшгүй авч үзэх ёстой юм. Төрийн албан бичгийн ач холбогдол нь дараах зүйлүүдээр тодорхойлогдож байна.

1. Албан бичгийн үүрэг¹



Ийнхүү албан бичиг нь эл бүдүүвчид үзүүлсэн мэт удирдлагын, түүх-соёлын, харилцааны хэмээх гурван гол үүрэгтэйгээс гадна, тухайн ард түмний бичиг үсгийн соёл, хэв намба, ёс жудгийг илтгэн харуулдаг билээ. Түүнчлэн албан бичгээс тухайн хэлээр ярилцагч ард түмний хэл соёлын харилцан шүтэлцээ, үндэстний сэтгэлгээ, хэл бичгийн хөгжлийн төвшин зэргийг нэгэн зэрэг тольдон харах боломжтой юм.

Ийм учраас аливаа албан бичгийг боловсруулан хөтлөхдөө туйлын нягт нямбай хандаж, түүний хэл найруулга, утга агуулга, үүрэг зорилтыг сайтар тунгаан, нийгэм олон нийтийн өмнө тодорхой хариуцлага хүлээж байгаагаа алхам бүртээ чанад ухамсарлах шаардлагатай гэдгийг тусгайлан тэмдэглэе.

2. Албан бичигт тавигдах шаардлага:

1. Хэл, найруулга
2. Стандарт, бүрдэл
3. Үг үсгийн алдаа мадаг

Аливаа албан бичиг нь тухайн улс үндэстний бичгийн хэлний хэм хэмжээг чанад баримталсан, хэл найруулгын хувьд зүй зохистой, утга санаа товч тодорхой байх шаардлагатай билээ. Албан бичгийн хэл найруулга төгс төгөлдөр, зөв оновчтой болбол түүний үүрэг, ач холбогдол улам бүр дээшилнэ. Ингэснээр төр захиргаа, олон нийтийн байгууллагын аливаа шийдвэр хэрэгжихэд улам бүр хялбар дөхөм болно.

¹ С.Отгөлжий, Төрийн албан бичгийн уламжлал, шинэчлэл, УБ., 2009, тал 25

Албан бичиг хэрэгт хэл найруулга ямар чухал болохыг, мөн ач холбогдлын талаар Хубилай хааны хэлсэн үг байдгийг энд жишээлэн дурдъя. «...Бидний харьяат үсэггүй бөгөөс л манай төр ёс омтгой болмуй... Аливаа зүйлийн бичгийг орчуулж бичихүйдээ, үг нь найртай бөгөөд тэр хэргийн шалтгаан утгыг нь тодорвоос төгсвэй зэ. Үүнээс хойш аливаа явуулах бичгийг Монголын үсгээр бичээд бус улсын үсгийг зэрэгцүүлэн хадтугай...»² хэмээснээс тодорхой мэдэж болно. Энд нэгд, төрийн ажилд албан бичгийн ач холбогдлыг, *хоёрт*, түүний найруулга ямар байх ёстойг, *гуравт*, гадаадад явуулах бичгийг эх хэлээрээ бичиж байх хэрэгтэйг зарлигласан нь одоо ч ач холбогдолтой юм. Монгол төрийн албан бичгийн найруулга уламжлан дамжиж хэвшин тогтносоор ХХ зууны эх хүрсэн билээ. Үүний тодорхой жишээ нь:

Богд хаанаас Улсын хурлын газрыг байгуулахыг хүсч айлтгасныг зөвшөөрөн цохсон бичигт:

«...Аливаа улс төрийн бүхий л хэрэг дор эрх үгүй хэрэг бүр санаа эрж, шүүмжлэн хэлэлцэж, санаа бодлогыг нэгтгэн *улсын хүчин чийрэг бат, эдийн засаг элбэг дэлбэг, хүн бүр хүрэлцэж, гэр бүл баян талбиу, дотоод дор ариун тодорхой, гадаад дор найртай түвшин болох явдлыг өдөр бүр эрмэлзэн цаг бүр чармайн шийтгэвээс зохимуй.*»³ хэмээн өгүүлснээс албан бичгийн найруулга ямар яруу тансаг байсныг харж болох юм.

Монгол албан бичгийн энэ гайхамшигт хэл найруулгын талаар Оросын монголч эрдэмтэн С.А.Козин «... Бидний ухаардгаар огт яруу бус гэж үздэг улс төр, шинжлэх ухаан, дан албан бичиг зэрэг сэдвийг яруу найруулгын төрөл байдалтай болгон бичих заншил монгол утга зохиолд байдаг нь онцгой нэг зүйл болно. Болсон үйл явдлыг он дараалан өгүүлэхийн зэрэгцээгээр аль л болохуйцаар уран сайхан найруулгатай зүйлийг оролцуулж, найруулгын хувьд нийтдээ яруу сайхан болгохыг эрхэмлэдэг нь монгол түүх судар бүхэнд бий. Зарлиг жуух болгон цөм маш яруу найруулгатай бичгийн хэлбэртэй байдаг байнам... Хууль цаазын бичгийг хүртэл яруу найруулгын шилдэг зүйл болгон үг найруулгыг сүрхий боловсруулсан байна. Ер нь монгол бичгийн зүйлд үсгийн зурлага хүртэл гоё хичээнгүй, үг найруулга нь уран сайхан байдаг нь заавал тавих шаардлагын нэг чухал нь байдаг ажээ.»⁴ хэмээн тэмдэглэсэн байдаг билээ.

Харамсалтай нь албан бичигт энэ соёл алдагдсан юм. Эдүгээ албан бичиг тухайн хүний мэдлэг чадвартай холбоотой болхи найруулгаас гадна гадаад хэлийг шууд махчлан орчуулсан найруулгатай болсон байна. Ялангуяа хүндэтгэлийн найруулга бараг үгүй болсон гэхэд

2 Рашлунцаг "Болор эрхи" Тэргүүн боть, "Монголын түүхэн сурвалж бичгийн цуврал"-ын 13-р боть, Уб, 2006, тал 181.

3 Монгол улсын дээд доод хурал, I-р дзетэр, Уб, 2003 он. Тал 27.

4 С.А.Козин, "Джангаринада", Москва, 1940.

хилсдэхгүй.

Албан хэрэг хөтлөлтийн бас нэг чухал хэсэг нь баримт бичгийн стандарт, түүний бүрдэл, үг үсгийг зөв бичих ёс зэрэг билээ. 2002 онд «Стандартчлал хэмжилзүйн үндэсний төв»-өөс баримт бичгийн стандартыг шинэчлэн боловсруулж гаргасан бөгөөд эдүгээ ч мөрдөгдөж байна. Хэдийгээр үндсэн заавар журмыг нь батлаад гаргасан хэдий ч түүнийг яг таг баримтлан баримт бичгээ боловсруулж байгаа албан байгууллага өнөө цөөн байгаа билээ. Тухайн байгууллагын бичиг хэргийн ажилтны мэдлэг чадвараас шалтгаалаад үг үсэг, хэл найруулгын алдаа ч цөөнгүй гарах болсон. Жишээлбэл: Монгол Улсын Засгийн газар. 2004.10.26 ЗГ/89 тоот: *«Тулгар төр байгуулагдсаны 800 жилийн ойг тэмдэглэх тухай» Улсын Их Хурлын тогтоолын төслийг Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцээд шийдвэрлэсний дагуу Улсын Их хуралд өргөн мэдүүлж байна* гэсэн хэсэгт «Тогтоолын төслийг ... шийдвэрлэсний дагуу» гэж бичсэн нь алдаатай болжээ. Энд төслийг сайшаах, дэмжих гэж бичихээс бус шийдвэрлэх гэж бичихгүй, нэгэнт шийдвэрлэчихсэн юм бол УИХ-д хэлэлцүүлэхээр өргөн барих хэрэггүй, мөн УИХ-ын тогтоолын төслийг Засгийн газар шийддэггүй. Үүнийг тогтоолын төслийг сайшааж УИХ-д өргөн мэдүүлэхээр шийдвэрлэсний дагуу гэж бичсэн бол зөв болох байжээ. Энэ мэт алдаа нилээд буй бөгөөд энд дурдах нь илүүц болно. Эдгээрээс үзэхэд, өнөөдөр мэргэжил хамаарахгүйгээр их дээд сургуульд суралцаж байгаа оюутан залууст эх хэлний мэдлэг, найруулгын талаар хичээл оруулж байх нь зүйтэй санагдана.

3. Албан баримт бичиг нь мэдээллийн чухал эх үүсвэр тул түүнийг түүхэн баримт, чухал эх сурвалж болохынх нь хувьд хадгалах, хамгаалах асуудал туйлаас чухал байна. Өөрөөр хэлбэл, албан баримт бичиг нь түүхэн гэрч, соёлын өв, мэдээллийн чухал эх үүсвэр болохын хувьд хадгалалт хамгаалалтад нь онцгой анхаарах хэрэгтэй юм.

Төр ёсны уламжлалаас үзвэл, Монгол төрийн албан хэрэг хөтлөлт түүний хадгалалт хамгаалалтанд ихээхэн анхаарч байсан нь тодорхой байдаг. «Монголын нууц товчоо»-нд «...Гүр иргэний хувь хувилсныг, зарга заргалсныг хөх дэвтэрт бичиж, бичиг бичиж, дэвтэрлэж, ургийн ургаа хүртэл Шихихутугийн надад зөтэж, ёсолж, хөх бичиг цагаан цаасанд дэвтэрлэснийг бүү өгүүтгэтүгэй. Өгүүтгэх хүмүүн алдалтан болтугай»⁵ хэмээн өгүүлсэн Чингис хааны зарлиг нь үүний нэгэн гэрч баримт мөн болно. Ийм учраас хадгалалт хамгаалалтын асуудал нь нэн чухал билээ.

Энэ бүгдийг эцэст нь нэгтгэн дүгнэж үзвэл, одоо үеийн төрийн болон төрийн бус байгууллагын албан бичгийг авч үзвэл хэл найруулга, агуулга

5 Монголын нууц товчоо, "Монголын түүхэн сурвалж бичгийн цуврал"-ын 1-р боть, УБ., 2006. Тал 155.

хэлбэр, шаардлага стандартын хувьд ихээхэн алдаа дутагдал оршсоор байгаа нь хэн бүхэнд илэрхий зүйл болоод байна. Тэгвэл монгол төрийн албан хэргийн уламжлалд Хүннү, Сяньбийн үеэс «бичээч» хэмээн тусгай мэргэжил-албан тушаал байсан, их хаадын дэргэд албан бичгийг боловсруулдаг тусгай газар ажиллаж, тэндээс бүхий л бичиг баримтыг өчүүхэн төдий ч алдаа эндэлгүй, бүрэн гүйцэд нягтлан гаргадаг байсан ажээ.

Харьцангуй хожуу үе буюу Манжийн дэглэмийн үеэс эхлэн «эх зохиогч түшмэл» хэмээх тусгай бэлтгэгдсэн мэргэжлийн хүмүүс албан бичиг боловсруулах ажлыг хариуцан шийтгэдэг байсан бөгөөд тэд эх хэл соёл, найруулахуйн ёс, төрт ёсны гүн гүнзгий мэдлэгтэй жинхэнэ сонгодог боловсролтонгууд байсан байна.

Хэдийгээр одоо аливаа байгууллагад албан бичиг төлөвлөдөг хүмүүс байдаг ч гэсэн тэдний эх хэлний мэдлэг, ерөнхий боловсролын хэмжээ дулимаг байгаагаас шалтгаалж осол эндэл гаргаж, түүнийгээ ч тоомсорлохоо больчихсон мэт санагдах юм.

Ийм учраас аливаа албан бичиг боловсруулах, төлөвлөх албан тушаалтнуудыг зохих журмын дагуу дэс дараатай, төлөвлөгөөтэй, зорилго чиглэлтэй бэлтгэх цаг аль хэдийнээ болжээ.

Алив албан бичгийг ном дүрмээр нь боловсруулна гэдэг нь нэг талаас эх хэл, оюуны соёлоо уламжлан авч, дээдлэн хөгжүүлж байгаа хэрэг мөн бөгөөд нөгөө талаас төрт ёсоо эрхэмлэн дээдлэх, улмаар тухайн хувь хүн, албан байгууллага, цаашлаад улс орны үйл хэрэгт ч нэн ач тустай үйл хэрэг болох болов уу хэмээн үзэж байна.

АЗИЙН ОРНУУДЫН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ ШИНЭЧЛЭЛ, ТУРШЛАГА, СУРГАМЖ

А.ЦАНЖИД

*Шинэчлэх ухааны гавьяат эргэлтэн,
Түрхийн ухааны доктор, профессор*

Төрийн захиргаа үүсэн буй болсноос хойш олон зуун жил болсон боловч төрийн захиргааны ухаан дөнгөж зуу гаруйхан настай юм. Тийм болохоор төрийн захиргааны хувирал, өөрчлөлт эхний үедээ амьдралын шаардлага дагаж, эрэл туршилт, алдаа, онооны зам мөрөөр, хувь тавилангаа дагаж явсан гэлтэй. Харин ХХ зуун, ялангуяа түүний сүүлчийн хорин жилд захиргааны өөрчлөлтийг ухамсартайгаар жолоодон явуулах туршилт онолын биш юмаа гэхэд тодорхой үзэл баримтлалд үндэслэн хийгдэж эхэлсэн ба энэхүү оролдлого одоо ч үргэлжилсээр байна. Олон улсын хэмжээнд өрсөлдөөн хүчтэй болсны дээр төрийн нуруун дээрх нийгмийн зориулалттай ачаа хүндэрч, улмаар эдийн засагт нөлөөлж эхэлсэн нь өрнөдийн улс орнуудыг янз бүрийн эрэл хайгуул хийхэд хүргэсэн юм. Эрэл хайгуулын нэг үзүүр нь төрийн захиргааг өөрчлөн шинэчилж илүү үр дүнтэй ажилладаг болгоход чиглэсэн бол нөгөө үзүүр нь зүүний бодлогыг либераль үзэлтэй дахин найруулж «гурав дахь» замыг бэдрэхэд хүргэсэн билээ. Гэвч энэхүү сүүлчийн оролдлого төдийлэн бүтэлтэй болсонгүй. Харин захиргааг шинэчлэх оролдлого дэлхийн янз бүрийн бүс нутгийн олон орныг хамран үргэлжилж байгаа юм. Орон бүр өөр өөрийн учир шалтгааны улмаас захиргааны шинэчлэлийг хийж байна. Манай орны хувьд ардчилсан шинэ төрийг эмхлэн байгуулж дуусаагүй шахам байхад захиргаа маш түргэн хугацаанд эрчимтэй бюрократчилагдаж «үндсэн хуулийг бичихээс хэрэгжүүлэх нь хавьгүй хэцүү юмаа» хэмээсэн В. Вильсоны үг хичнээн үнэн болохыг мэдрүүлсэн юм. Түүний дээр төр өмнөх үеэс уламжлалтай том ачаа үүрч байсан нь бусад орны нэгэн адил захиргааны шинэчлэл хийхээс өөр аргагүй байдалд хүргэсэн юм. Гэвч шинэчлэлийн үр дүн хангалтгүй байгаа нь нотолгоо шаардах зүйл биш юм. Тиймээс захиргааны шинэчлэлийн үйл явц, үр дүнг судлах, бусад орны захиргааны шинэчлэлтэй харьцуулж алдаа оноогоо дэнслэх шаардлага гарч байгаа юм.

Ажиглалтаас үзэхэд Азийн нэлээд орон төрийн захиргааны шинэчлэлийг улсын салбарын шинэ удирдлага гэж нэрлэгдэж буй үзэл санааны дагуу хийж байна. Хийж буй шинэчлэлийн үндсэн зорилгыг маш товч байдлаар илэрхийлбэл төр яаж бага зардлаар чанартай үйлчилгээг иргэддээ хүргэх вэ гэдэг асуултад зөв хариулт олж түүнийгээ амьдралд нэвтрүүлэх явдал юм. Хэдийгээр дэлхий даяар хийгдэж буй захиргааны шинэчлэл ийм ерөнхий үзэл санааны дор явж

байгаа боловч зарим орон өөрийн түүхэн туршлага, онцлог байдалтай холбогдуулан хийж байгаа тал ч ажиглагдаж байна. Одоо Азийн зарим орны захиргааны шинэчлэлийн талаар авч үзье.

Япон улс

Японы судлаачдын бичсэнээс үзвэл (Масао Кикучи) Япон улсад захиргааны шинэчлэл хийх шаардлага дараах хүчин зүйлээс урган гарсан байна.

- Төрөлт багассан,
- Нийгэм хөгширч байгаа,
- Санхүүгийн бэрхшээл,
- Иргэний нийгмийн хөгжил

Японы хүн ам одоо байгаа 127 саяас аажмаар буурч 2050 онд 100 сая орчим болох ба настай хүмүүсийн хувь одоогийн 18 хувиас өсөж 2033 онд 25, 2050 онд 36 орчим хувь болно гэж тооцож байгаа ажээ. Энэ нь хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн тоо цөөрөхийн хамт төрийн ачаалал ихэсэхэд хүргэнэ гэдэг нь ойлгомжтой юм. Санхүүгийн эх үүсвэрийг нөхөх зорилгоор төв засгийн газар болон орон нутгийн захиргаанаас гаргаж буй бондын хэмжээ огцом өсөж 2005 он гэхэд л ДНБ-ний 150 хувьтай тэнцэх хэмжээтэй болсон ажээ.

Японы засгийн газрыг оролцуулан улсын салбар нь хамгийн олон хүн ажиллуулдаг, их сургууль төгссөн авьяаслаг хүмүүс төрийн салбарт ажилд ордог байсан үе өнгөрчээ. Гол гол шийдвэрийг улстөр, захиргааны хүрээнд гаргадаг, нийгэм түүнийг нь дагадаг байсан бол иргэний нийгэм хөгжиж, ялангуяа хувийн салбар их нөлөөтэй болсон байна. Үүний нөлөөгөөр авьяаслаг хүмүүс хувийн салбар руу шилжиж төрийн албанд орохоор шалгалт өгөгчдийн тоо 1996 онд хамгийн их буюу 45 мянга гаруй байснаа одоо хоёр дахин буураад байгаа ажээ. Кобе хотод аймшигтай газар хөдөлсөн нь япончуудыг цочролд оруулж тусламж дэмжлэг өгөх хөдөлгөөн өрнөсөн, ерөөс ТБ-ууд үүсэж хөгжихөд түлхэц өгсөн аж. 1998 онд ТББ-ийн тухай хууль гаргасан ба тэр жил бүртгэгдсэн ТББ байхгүй байсан бол 2004 онд 20000 болсон байна.

Ийм нөхцөл байдалд Япон улс хоёр чухал арга хэмжээ авсан нь:

- 2001 оноос хэрэгжүүлсэн төв засгийн газрын реформ,
- Төвлөрлийг сааруулах бодлогын арга хэмжээ юм.

Төв засгийн газрын реформын хүрээнд **нэгдүгээрт, улстөрийн манлайллыг дээшлүүлэх зорилт** тавьсан аж. Үүний тулд:

- Танхимын нарийн бичгийн дарга нарын газарт шинэ албан тушаал бий болгосон,
- Шинээр танхимын албыг (Cabinet Office) байгуулсан,
- Тусгай үүрэг бүхий сайдын албан тушаал бий болгосон,

- Мөн тусгай үүрэг бүхий Зөвлөлүүдийг байгуулсан (Санхүү, эдийн засгийн зөвлөл г.м.)
- Яамдад төрийн нарийн бичгийн дарга, парламентын нарийн бичгийн дарга нарын албан тушаал бий болгосон байна.

Энэ бүхэн нь бодлого боловсруулахад танхим, яамдын үүргийг дээшлүүлэхэд чиглэж байжээ. Өмнө нь эдийн засаг, санхүүгийн бодлогын асуудлаар Сангийн Яам, Либераль ардчилсан нам хоёр гол үүрэг гүйцэтгэж байсан бол реформын дараа Эдийн засаг, санхүүгийн зөвлөл их нөлөөтэй болсон байна.

Хоёр дахь зорилго бол Захиргааны байгууллагуудын бүтцийг өөрчлөх явдал байжээ. Энэ хүрээнд 1 алба, 22 яам байсныг цөөлж 1 алба, 12 яамтай болсон байна. Хоёроос илүү тооны яам оролцсон үйл ажиллагааг Танхимын алба зохицуулдаг болсон ба уг алба яамдаас илүү эрхтэй аж.

Реформын гуравдахь зорилго нь илүү ил тод захиргааг буй болгох явдал байжээ. Энэ зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд:

- Засгийн газрын харьяанд байсан 80 агентлаг, бусад байгууллагыг засгийн газраас хараат бус болгожээ (Incorporated Administrative Agency System). Тэдгээрийн үйл ажиллагаанд хөндлөнгийн үнэлгээ хийдэг болж, өмнө нь хаалттай байсан их хэмжээний мэдээллийг нээлттэй болгосон байна. Эдгээр байгууллагын удирдагчдыг төрийн албаны статистикт оруулахыг больсон аж.
- Засгийн газрын олон түмний өмнө хүлээх хариуцлагыг (accountability) дээшлүүлэх, төрийн захиргааны үйл ажиллагааны чанар, үр дүнг дээшлүүлэх, үр дүнд чиглэсэн захиргааг бий болгох зорилгоор бодлогын үнэлгээний системийг бий болгожээ. Энэ хүрээнд төслийн үнэлгээ, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, иж бүрэн үнэлгээ зэрэг үнэлгээний аргуудыг хэрэглэх болжээ.

Реформын дөрөвдэх зорилт нь төрийн албаны хэмжээг багасгах явдал байжээ.

- Яамдын дотор байсан товчоодыг цөөлж 128 байсныг 96 (25%), хэлтсүүд 1200 байсныг 20 хувиар цөөлж 1000 болгожээ. Эдгээр арга хэмжээ болон Японы шуудан ба агентлагуудыг өөрчилсөн, хэсэгчилэн хувьчилсан зэргийн үр дүнд төрийн албаны хэмжээг багасгасан аж.

Төвлөрлийг сааруулах бодлого.

Японы үндсэн хуулинд орон нутаг шийдвэрээ өөрөө гаргах, өөрөө хариуцлага хүлээх заалттай байдаг боловч амьдрал дээр төвлөрөл их, орон нутаг төвөөс бүхэлдээ хараат байжээ. Ийм байдал нь орон нутгийн хөгжил, иргэдийн өсөлтөд сөрөг нөлөөтэй байдаг. Иймээс Японы

захиргааны шинэчлэлийн хоёр дахь том хэсэг нь төвлөрлийг сааруулах арга хэмжээ юм.

- Хоёр ч удаа төвлөрлийг сааруулахтай холбоотой хууль гаргаж, Төвлөрлийг сааруулахад дэмжлэг үзүүлэх хороог байгуулжээ. Уг хорооноос гаргасан зөвлөмжийн дагуу төвөөс орон нутагт хяналт тавих хэрэгслийн нэг болж байсан Агентлагт чиг үүрэг шилжүүлэх системийг хориглосон байна.
- Орон нутгийн захиргаад хувьчлал, аутсорсинг, гүйцэтгэлийг үнэлэх систем зэрэг олон арга хэрэгслийг нэвтрүүлж эхэлсэн ба мэдээлэл, холбооны технолог нэвтрүүлж эхэлсэн байна.
- Төвлөрөл сааруулах чадамж бүрдүүлэх ажил. Энд төвөөс зориуд урамшуулах замаар орон нутгийн жижиг нэгжүүдийг нэгтгэсэн байна. 1999 онд 3217 байсан нэгж 2006 онд 1800 болж цөөрчээ.

Бүгд Найрамдах Солонгос Улс

Солонгос Улсын судлаачид өөрийн орны захиргааны шинэчлэлийг хийхэд нөлөөлсөн дараах хүчин зүйл байна гэж үзэж байна.

- Мэдээллийн нийгмийн түргэн хурдацтай өөрчлөлтийг аж үйлдвэржилтийн нийгмийн бюрократ захиргаа гүйцэхээ больсон,
- Бюрократ захиргааны хийдэг «цаасны» ажлын нэлээд хэсгийг компьютержсэн системээр хийх бололцоо нээгдсэн,
- Баян хоосны ялгаа хэт их болсон,
- Төрд хандсан иргэдийн шаардлага нэмэгдсэн ба иргэд төрд улам бүр итгэлгүй болж байгаа зэрэг болно.

Төрийн захиргааны шинэчлэлийг хийхэд хүргэсэн дээрх шалтгаануудын ихэнх нь дэлхийн олон улс оронд үүссэн нөхцөл байдалтай төстэй юм. Солонгосчууд хийж буй захиргааны шинэчлэлээ албан ёсоор «төрийн инновац» гэж нэрлэж байна.

Шинэчлэлийн зорилго нь дор дурдсан шинж чанар бүхий төрийг буй болгох явдал хэмээн Солонгосын Төрийн захиргаа, дотоод хэргийн яамны бодлогын баримт бичигт дурдсан ажээ.

Чадварлаг төр

- Хэрэггүй болсон ажил, захиргааны үр нөлөөгүй байдлыг устгаж, өөрчилж, шинэчилдэг **чадварлаг төр**,
- Ажлын үр нөлөө бүхий процесс бий болгож бодлогын чанарыг хангах **үнэлэмжид чигдэсэн төр**,
- Мэдээлэл сайтай, мэргэжсэн, асуудлыг шийдвэрлэж чаддаг **мэдлэгт тулгуурласан төр**

Холбоо, мэдээлэл бүхий төр

- Төрийн үйл хэрэгт олон түмнийг жинхэнэ ёсоор оролцуулдаг **нээлттэй төр**,
- Бүх хүн ялгалгүй үйлчилгээ авах бололцоог хангасан **үйлчлүүлэгчдийг баримжаалсан төр**,
- Бодлогын үйл явц, үр дүнгийн талаарх мэдээллийг олон нийтэд хүргэдэг, улмаар ард түмний өмнө хариуцлага хүлээдэг **хариуцлагатай төр**

төрд итгэх итгэлийг сэргээх



Чадварлаг төр Холбоо, мэдээлэл бүхий төр

Төрийн инновацийн таван зорилго

- Уян хатан захиргааны систем бий болгох → Үр нөлөөтэй захиргаа
- Өндөр чанартай үйлчилгээ үзүүлэх → Үйлчлэгч захиргаа
- Автономт байдал, хариуцлагын өргөжүүлэх → Төвлөрөлгүй захиргаа
- Нийтэд зориулсан мэдээллийг өргөжүүлэх → Ил тод захиргаа
- Иргэдийн оролцоог хөхиүлэх → Оролцоот захиргаа

Дээрх зорилгуудыг хэрэгжүүлэхийн тулд дор дурдсан практик арга хэмжээг авч байна:

Үр нөлөөтэй захиргаа	<ul style="list-style-type: none"> • Гүйцэтгэлд тулгуурласан үйл ажиллагаа явуулах замаар үзүүлж буй үйлчилгээний хүрээг өргөтгөх, захиргааны оновчтой систем бий болгож үйлчилгээг сайжруулах, • Гүйцэтгэлийн менежментийн системийг үнэлгээний дэд бүтэцтэй холбон төрийн ажлын арга хэрэгслийг сайжруулах
Үйлчлэгч захиргаа	<ul style="list-style-type: none"> • Хэрэглэгчид хандсан захиргаа бий болгох болон доод давхрааныханд зориулсан үйлчилгээг хөгжүүлэх • Яамдад «үйлчилгээний стандарт» бий болгох болон иргэдийн үйлчилгээг анхан шат/хэрэглэгч рүү шилжүүлэх
Төвлөрөлгүй захиргаа	<ul style="list-style-type: none"> • төвлөрлийн сааралт болон хариуцлагыг тэнцвэржүүлэхийн тулд автоном эрхийг зөв байршуулах, орон нутгийн эрх авах суурийг сайжруулах, • төв засгийн газрын эрхийг орон нутагт шилжүүлэх, орон нутгийн боловсролыг сайжруулах, орон нутагт бие даасан бодлогын систем нэвтрүүлэх
Ил тод захиргаа	<ul style="list-style-type: none"> • авлигыг арилгах, төрийн байгууллагад ёс суртахууны ухамсарыг дээшлүүлэх, • цэвэр захиргаа буй болгохын тулд төрийн бүхий л үйл ажиллагааг нээлттэй болгох
Оролцоот захиргаа	<ul style="list-style-type: none"> • ард түмнийг баримжаалсан бодлого явуулах, төр ард түмний хамтын ажиллагааг бий болгох, • хүмүүсийг засаглалд оролцох түнш болоход дэмжлэг үзүүлэх

Эхний хүснэгтэд захиргааны шинэчлэлийн хамгийн гол хоёр зорилт, тэдгээрийн бүрэлдэхүүн хэсгийг харуулсан бол дараачийн хоёр хүснэгтэд байгаа арга хэмжээг хэрэгжүүлснээр ард түмний төрд итгэх итгэл сэргэнэ гэж үзсэн байна. Шинэчлэлийн гол зорилт нь чадварлаг төр, холбоо харилцаа бүхий төрийг бий болгох явдал боловч эцсийн үр дүн нь ард түмэн итгэдэг төрийг бий болгох явдал ажээ.

Дэвшүүлсэн зорилгоо хэрэгжүүлэхийн тулд дараах ажлыг хийсэн байна.

1. Төрийн удирдлагын төвшин бүрт Төрийн инновацийн асуудал хариуцсан бүтцийг буй болгосон байна. Ерөнхийлөгчийн дэргэд, инновацийг гардан хариуцаж буй Төрийн захиргаа, дотоод хэргийн яаманд болон бусад яамдад, орон нутгийн захиргаадад төрийн инновац, төвлөрөл сааруулах асуудал хариуцсан байгууллага, нэгж, ажлын хэсгүүдийг байгуулжээ.
2. Төрийн инновацийг амжилттай хийхэд нийгмийн янз бүрийн хэсэг, ард түмэн идэвхтэй оролцох учиртай гэж үзэж олон төрлийн байгууллагыг татан оролцуулж үйл ажиллагааг нь Төрийн инновац, төвлөрөл сааруулах асуудал эрхэлдэг Ерөнхийлөгчийн хороо улсын хэмжээнд уялдуулан зохицуулдаг байна. Ялангуяа төрийн албан хаагчдыг өргөн татан оролцуулжээ. Тэднийг шинэчлэгдэх ёстой объект бус шинэчлэлийн гол хүчин, санаачлагчид гэдэг байдлаар ханджээ.
3. Төрийн байгууллагуудад инновацийн зорилго, агуулгыг шингээсэн 17 нийтлэг асуудлыг тодорхойлон тэдгээрийг яам болгон салбартаа хэрэгжүүлэхээр ажиллаж байна.

Нийтлэг 17 асуудал -17 Common Innovation Agendas
--

- Хүний нөөцийн удирдлагын инновац, - хууль ёсны үүргийн хэрэгжилтийг сайжруулах, - Бодлогын чанарын менежмент, - Гүйцэтгэлийн менежмент, - Маргааны менежмент, - Мэдээллийн асуудлын менежмент, - дерегуляц, - санхүүгийн реформ, - бодлогын PR, - Мэдлэгийн менежмент, - байгууллагын менежмент, - Е засаглал, - Иргэний манал, гомдлын системийн реформ, - Төвлөрөл сааруулах, - Ажлын арга барилын реформ, - Нийтийн мэдээллийг нээлттэй болгох, - Албан хэргийн менежмент
--

4. Зохион байгуулалтын бүтцээс илүү чиг үүрэг, үйл ажиллагааны процесст анхаарсан. Төр үйл ажиллагааныхаа явц дунд автоматаар инновац байнга нэвтрүүлж байдаг системийг бий болгохыг зорьсон. Энэ ажлын арга барил, сэтгэлгээ, соёлтой илүү холбоотой юм. Ажлын арга барилыг өөрчлөн илүү, хэрэггүй гэж үзсэн зүйлийг устгаж байна. Үүний үр дүнд жишээ нь, төр, хувийн хэвшлийн хамтарсан бүтэц бий болгон татварын асуудал шийдэн, каргог олгох хугацаа 9.6 өдөр байсныг 5.5 болгосон гэх мэт,
5. Инновацийг нэг удаагийн үсрэлт бус алхам алхмаар хийх байнгын

шинэчлэл байхаар бодсон. үүний тулд эхний ээлжинд 5 жилийн хугацаатай «Замын зураг» гаргасан байна. Түүнд инновацийн бэлтгэх, эхлэх, хэрэгжүүлэх, байнгын болгож институтчлэх үед хэрэгжүүлэх арга хэмжээг тодорхойлсон байна.

6. Инновац гэдэг бол зөвхөн нэг л онол, нэг л загварт баригдах ёсгүй гэж үзэж инновац хийж буй туршлагыг анхааралтай судалж дэлгэрүүлсэн. Инновацийн оновчтой жишээг агуулсан «casebook» –ийг олон удаа хэвлэн тараасан байна.
7. Сургалт, боловсролын асуудалд их анхаарч байна. Жишээ нь дээр дурдсан 17 асуудлаар хурал, семинар хийж, сургалтын ном гаргасан байна. Албан хаагчдыг төрийн инновацийн асуудлаар байнга сургалтад хамруулж байна.
8. И-засаглалыг нэвтрүүлж байна. Татвар, тендер зэрэгт компьютержсэн систем нэвтрүүлсэн ба загасчид, фермерүүдийн мэдээлэлжсэн тосгон байгуулахаар ажиллаж байгаа ажээ.
9. УСШУ, сайн засаглал гэх мэт онолын үзэл санаанд тулгуурлахын зэрэгцээ өөрийн онцлогийг харгалзахыг эрмэлзэж байгаа аж. Жишээ нь төрийн албыг багасгах явдлыг гол зорилтоо болгоогүй, хувьчлал, гадагш гэрээлэх, дерегуляц гэх мэтийг бодлоготой хэрэглэсэн ажээ.

Бусад орны туршлагын зарим онцлог зүйл

Азийн олонх улс орон захиргааны шинэчлэл хийхээр оролдож байгаа бөгөөд зарим орон 2000 он орчмоос эхэлсэн байхад зарим нь захиргааны шинэчлэлийг эхлээд 20 орчим жил болж байгаа ажээ. Филиппиний судлаач Алекс Б. Бриллиантес бага, Маричел Т. Фернандез нар Филиппин улс 1950 оноос эхлэн Хөжлийн төлөө захиргаа, төрийн шинэ захиргаа, улсын салбарын шинэ удирдлага, төрийг дахин нээхүй, төрийн захиргааг засаглал болгох гэсэн 5 үе шатыг дамжуулан реформ хийж байгаа тухай ч бичжээ.

Ерөнхийд нь авч үзвэл улс орнууд үр дүнтэй, үр ашигтай, хариуцлагатай, ил тод захиргааг буй болгох эрмэлзэлтэйгээр захиргааг шинэчлэх оролдлого хийж байгаа ажээ. Гэвч захиргааны шинэчлэлийг маш сайн хийж үр дүнд хүрсэн орон гэх юм бол нэрлэхэд хэцүү юм. Ялангуяа авлига их байгаа нь бүс нутгийн улс орнуудын захиргааны шинэчлэлд аюул учруулж буй том бул болж байна.

Улс орнуудын авч хэрэгжүүлж байгаа арга хэмжээг ажиглаж байхад авилгыг багасгах талаар хийж байгаа ажлын онцлог зүйл гэвэл:

- Авилгыг багасгах үйл ажиллагааг зөвхөн нэг байгууллагын хүрээгээр хязгаарлахгүй нийгмийг бүхэлд нь татан оролцуулах гэсэн оролдлого байна. Жишээ нь Индонезид Авлигатай тэмцэх комисс байгуулснаас гадна, төрийн үйлчилгээний чанарт хяналт тавих омбудсмений алба бий болгож, Transparency People

- of Indonesia, Indonesian Corruption Watchdog, Transparency International Indonesia гэх мэт төрийн бус байгууллагууд бий болсон ба эдгээр байгууллага, мэдээллийн хэрэгсэлүүд нийгмийн хяналтыг буй болгон ажиллаж байгаа юм байна.
- Авлигатай тэмцэхийн тулд юуны өмнө уг ажилд хэрэглэдэг гол гол хэрэгслүүдээ цэвэр ариун болгоход анхаардаг байна гэсэн сэтгэгдэл төрж байна. Хонг Конг тэмцлийг цагдаагийн байгууллагыг авлигагүй болгохоос эхэлсэн. Индонези Шүүхийн комисс хэмээх шүүгчдийн үйл ажиллагаанд шинжилгээ, үнэлгээ хийх газрыг байгуулсан аж. Тайландад эхлээд цагдаагийн үйл ажиллагааг судалж дүгнэлт хийх комисс байгуулаад, дараа түүний хийсэн дүгнэлтэд үндэслэн цагдаагийн үйл ажиллагааны талаарх гомдлыг хариуцсан комисс байгуулсан аж. Эдгээр болон төстэй бусад арга хэмжээ нь үр дүнтэй байсан эсэх, хууль, онол номлолд тохирч байгаа эсэхийг үл өгүүлэн гол зорилго нь ямар нэг гажуудалгүй ажилладаг хэрэгсэлтэй болох гэсэн нь чухал санаа гэж хэлмээр байна.
 - Зарим оронд ерөнхийдөө дэлхийн чиг хандлагыг баримтлан практик арга хэмжээг хэрэгжүүлэх маягаар ажиллаж байхад Филиппин мэтийн зарим орон ерөөс концепцийн өөрчлөлт хийх зорилготой аж. Засаглал, сайн засаглал хэмээх ойлголт нь төр, түүний үйл ажиллагаа гэдгээс өргөн агуулгатай бөгөөд янз бүрийн оролцогчдын хүчин зүтгэлийн синерг нийлбэр юм. АХБ Филиппин улс хувийн хэвшил, ТББ, иргэний нийгмийг бүхэлд нь оролцуулах зорилгоор засаглалын агуулгыг шинээр томъёолсон гэж үзжээ.
 - Малайзын туршлагыг судалсан Хонг-Хай Лим сонгогчдын саналыг худалдан авч байна гэж дүгнэж болох үйл ажиллагааг зогсоож «мөнгөний улстөрийг» арилгахгүйгээр тус улсад авлигыг зогсоох болон бусад гажгийг арилгах бололцоогүй гэсэн дүгнэлт хийсэн нь бидний хувьд бас анхаарууштай дүгнэлт юм.

Азийн улс орнуудын туршлагыг нэг бүрчлэн авч үзэх цаг хугацааны бололцоо хязгаарлагдмал байгаа учраас би зарим туршлага, сургамжийн шинжтэй санааг хэлье.

- Улс орон бүрийн захиргааны шинэчлэл нь тухайн орны соёл, төр ёсны уламжлал, эдийн засгийн хөгжил гэх мэт олон зүйлээс хамааралтай ажээ. Энэхүү хамаарлыг ойлгож байгаа улс орнууд бусдыг хуулбарлах бус өөрийн онцлогт нийцсэн стратегийг боловсруулах эрмэлзэлтэй байна. Зарим улс орон орон нутгийн захиргааны эрх эдлэх, хариуцлага хүлээх чадварыг сайжруулах зорилгоор захиргааны нэгжүүдийг нэгтгэж томруулж байхад, зарим нь захиргааг иргэдэд ойртуулах зорилгоор олшруулж

байна. Зарим улс төрийн албыг багасгах нь зүйтэй гэж үзэж байхад зарим нь багасгахдаа гол нь биш зөв, тохирсон, оновчтой хэмжээтэй болгох хэрэгтэй гэж үзэх г.м.

- Захиргааны шинэчлэл нь зарим хуулийг гаргаснаар аяндаа хэрэгжих үйл явц биш аж. Уг асуудлыг эрхэлсэн төрийн байгууллагыг байгуулах, жил бүр төлөвлөгөөтэйгээр стратегиа хэрэгжүүлэх, үнэлгээ хийх зэрэг зүйл зайлшгүй хэрэгтэй байдаг аж.
- Төрийн ажилтнуудыг шинэ зорилго, шинэ үзэл санаа, шинэ соёлд сургах байнгын үйл ажиллагаа, тэднийг урамшуулах хүчтэй систем хэрэгтэй байдаг байна.
- Захиргааны шинэчлэлд нийгмийн анхаарлыг чиглүүлэх, иргэд, ТББ, мэдээллийн хэрэгсэл зэргийг өргөнөөр татан оролцуулах.
- Шинэчлэлийн явцад гарч байгаа нэг сөрөг зүйл бол «өөрийгөө хуурах» гэж болох юм. Жишээ нь төрийн албыг багасгасан үр дүн цаасан дээр байгаа боловч хуучин алба, хүмүүс нь өөр харьяалал, нэртэйгээр ажилласаар байх. Харин ч хяналтаас гарч томрох, тойруу замаар хөрөнгө илүү үрэх зэрэг зүйл гардаг байна.
- Засгийн газрын манлайллыг дээшлүүлэх болон төвлөрлийг сааруулах зэрэг хоорондоо зөрчилтэй санааг хэрэгжүүлэх гэж оролдсноос ихэвчлэн эхнийх нь хэрэгжиж төвлөрөл харин ч ихсэх тал ажиглагдаж байжээ.

МЕТОДИКО-КРИМИНАЛИСТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЫЯВЛЕНИЯ И РАССЛЕДОВАНИЯ КРИМИНАЛЬНОЙ ИНСЦЕНИРОВКИ, СВЯЗАННОЙ С СОКРЫТИЕМ РАНЕЕ СОВЕРШЕННОГО ПРЕСТУПЛЕНИЯ

ПРОТАСЕВИЧ А.А.

Заслуженный юрист РФ, доктор юридических наук, профессор, декан судебного-следственного факультета (Байкальский государственный университет экономики и права, Иркутск)

При всем разнообразии криминалистических ситуаций, выявление и расследование криминальных инсценировок и связанных с ними событий осуществляется на основе учета и применения общих, одинаково значимых для всех ситуаций положений (подходов, принципов, технологических схем и т.д.). К числу базовых относится положение о том, что в каждом случае в задачу следователя входит творческая интерпретация проблемы целей и средств применительно к процессу его познания по конкретному делу. Этот принцип реализуется для определения обстоятельств, подлежащих доказыванию, а также средств, методов, технологий их установления.

В литературе подчеркивалось, прежде чем решать вопрос о том, как расследовать уголовное дело, следователю сначала надо определиться в отношении того, что и в каком объеме надо устанавливать, на какие обстоятельства необходимо обратить внимание и в какой последовательности целесообразно их устанавливать

При выявлении и расследовании криминальных инсценировок, связанных с сокрытием ранее совершенных преступлений, предмет уголовно-процессуального доказывания представляет собой систему, которая включает в себя обстоятельства, относящиеся:

- к событию, в связи с которым осуществлена инсценировка;
- к самой инсценировке как результату (продукту) деятельности инсценировщика (инсценировщиков);
- к характеристике процесса осуществленной инсценировочной деятельности;
- к характеристике последствий этой деятельности и реализации ее результата.

Таким образом, в роли элементов данной системы выступают:

- 1) характер, содержание, время, место, участники и другие обстоятельства события, в связи с которым осуществлена инсценировка (совершенное преступление, которое

фальсифицируется в части отдельных его элементов; событие не криминального характера, выдаваемое за преступление и т.д.);

- 2) характеристика инсценированного события (характер, вид, признаки);
- 3) участники инсценировки и роль каждого в содеянном, цели и мотивы, которыми они руководствовались;
- 4) обстоятельства подготовки и осуществления инсценировки (место, время, что и в какой последовательности было сделано, предметы, материалы, использованные инсценировщиками и т.д.);
- 5) последствия инсценировки (несвоевременное возбуждение уголовного дела; привлечение к ответственности невиновных лиц; совершение других преступлений лицами, не понесшими наказания и т.д.);
- 6) обстоятельства, связанные с дачей инсценировщиками и их связями ложных сообщений, объяснений, показаний.

Из результатов изучения следственной практики видно, что выявление и расследование инсценировок, связанных с сокрытием ранее совершенных преступлений, осуществляется по следующей общей схеме:

- получение, анализ, оценка первичных данных о возможной инсценировке;
- построение версии о возможном событии инсценировки;
- проверка выдвинутой версии;
- обнаружение признаков инсценировки и определение характера и круга обстоятельств, подлежащих доказыванию;
- построение и проверка системы версий об обстоятельствах, связанных с нею событиях и личности виновного;
- установление личности виновного и его изобличение.

Предпосылки успешного решения поставленных задач сводятся к следующему.

Построенная преступником мысленная модель инсценируемого события и результаты ее материализации не могут полностью совпадать по всем параметрам, поскольку не все признаки модели объективно удастся подогнать под признаки мнимого события. Кроме того, не все признаки реального события (в данном случае преступления) можно уничтожить или изменить до неузнаваемости. В силу этого создается возможность восприятия, "прочтения" реального события сквозь маскирующую завесу инсценировки. Эта возможность переходит в реальность в результате обнаружения и "расшифровки" признаков, характерных для раскрываемого события и несвойственных

признакам имитируемого, мнимого события.

Признак криминальной инсценировки — это обстоятельство (событие, факт, след, поведенческий акт, сообщение и т.д.), несущее информацию о том, что в данном случае могла иметь место указанная акция.

В качестве признаков инсценировки могут выступать самые различные обстоятельства предкриминальной, криминальной и посткриминальной природы. В основе их лежит противоречие между тем, что произошло в действительности и как происшедшее отразилось в реальной следовой картине, и тем, что в результате инсценировки якобы произошло, и как оно отражено соответствующими средствами

Поэтому указания на возможную инсценировку могут содержать:

- обнаруженные на месте происшествия следы, которые не должны быть, если исследуемое событие было не мнимым, а реальным (следы наличия);
- отсутствие следов, которые с необходимостью должны были возникнуть в случае реальности инсценированного события (следы отсутствия);
- обнаружение следов, внешне похожих на те, что характерны для демонстрируемого события, но их состояние другие признаки не соответствуют тому, в каком они должны находиться в случае реальности ситуации (по количеству, качеству и т.д.).

Данные следы-промахи возникают помимо воли и намерений инсценировщика (инсценировщиков). В одних случаях они могут быть следствием невыполнения поставленной цели, чему способствуют спешка, волнение в условиях дефицита времени и риска разоблачения, отсутствие необходимых навыков и другие, субъективные и ситуационно обусловлены факторы. Наряду с этим злую шутку в отношении инсценировщика может сыграть потеря им чувства меры и ощущения реальности. Под их воздействием субъект инсценировочной деятельности подчас формирует нереально большое количество следов имитируемого объекта, придан им ярко выраженный, броский характер. Но такое перевыполнение цели, также как и ее невыполнение, способно привести к обратному результату: не убедить субъектов уголовного преследования в том, что все произошло так, как им демонстрирует словами и результатами своих действий инсценировщик, а вызвать у них сомнения в правдоподобности имитируемого.

Авторами "Руководства по расследованию убийств"92 правильно обращается внимание на то, что при осуществлении инсценировки в целях сокрытия своей виновности в убийствах, изменяя обстановку на месте происшествия, давая ложные показания о причинах смерти и обстоятельствах обнаружения трупа, преступники, как правило,

не в состоянии учесть все тонкости и детали. Поэтому уже в ходе первоначальных следственных действий, если они проведены на должном правовом и криминалистическом уровне, следователь имеет возможность выявлять отдельные факты, противоречащие тому представлению, которое пытался навязать ему преступник. Данные об этих фактах (называемых также негативными обстоятельствами) и образуют конкретные основания для построения версий об инсценировке.

Важное практическое значение для успешного выявления инсценировки, связанной с сокрытием ранее совершенного преступления, имеет знание следователем типичных для определенных категорий дел и ситуаций признаков совершаемых инсценировок.

Так, признаками инсценировок, связанных с сокрытием убийств, могут быть следующие обстоятельства:

- несоответствие между внешними, бросающимися в глаза признаками, объясняющими причину смерти, и другими объективными данными (например, обширные транспортные травмы на трупе и заключение эксперта о том, что эти травмы являются посмертными, а смерть наступила от огнестрельного ранения);
- признаки борьбы, предшествовавшей наступлению смерти (прижизненные телесные повреждения, разрывы одежды на трупе, а также ссадины, кровоподтеки, лиц, которые могли быть причастны к смерти пострадавшего, разбитые окна, битая посуда на месте происшествия);
- невозможность совершения действий, приписываемых пострадавшему (например, допрашиваемый утверждает, что пострадавший пришел домой в определенное время, тогда как он, по заключению судебно-медицинского эксперта, в то время был уже мертв);
- признаки перемещения или изменения позы трупа (следы волочения, несоответствие между положением трупа и размещением трупных пятен и др.);
- признаки удаления следов преступления (затертые или замытые пятна крови и др.).

Убийства нередко скрываются путем создания видимости смерти по неосторожности, в частности, в результате падения пострадавшего с высоты.

К признакам, позволяющим распознать обман, относятся:

- излишне большое расстояние между трупом и крайней частью объекта (например, наружной стеной жилого дома), с которого будто бы ненароком свалился погибший;
- несоответствие версии о случайном падении с высот! характеру

телесных повреждений на трупе;

- наличие признаков схватки, борьбы в том месте объекта, с которого якобы свалился погибший;
- показания каких-либо лиц, ставящие под сомнение версию о несчастном случае.

В том случае, когда инсценируется смерть в результате неосторожного обращения с огнестрельным оружием, в роли признаков инсценировки могут выступать такие обстоятельства, как невозможность производства выстрела из обнаруженного возле трупа экземпляра оружия; невозможность самопроизвольного выстрела; несоответствие следов выстрела на трупе тем следам, которые реальны в случае неосторожного обращения с оружием.

Раскрытию убийства с применением огнестрельного оружия, замаскированного под самоубийство, способствует установление следующих обстоятельств:

- отсутствие оружия на месте происшествия либо его наличие там, где оно при самоубийстве не могло оказаться;
- отсутствие на трупе признаков близкого выстрела;
- физическая невозможность погибшего причинить себе огнестрельное повреждение в ту часть тела, где оно обнаружено;
- установление, что пуля, обнаруженная в теле трупа, выстрелена не из того экземпляра оружия, которое находилось на месте происшествия.

С давних времен известны признаки, указывающие на убийство, замаскированное под самоповешение. Обратим внимание на некоторые из них:

- наличие на трупе следов удушения руками (ссадины линейной или полулунной формы, округлые кровоподтеки на шее жертвы от пальцев душителя);
- обнаружение ссадин, кровоподтеков вокруг носа и рта жертвы, других следов, указывающих на то, что смерть наступила от закрытия дыхательных отверстий;
- наличие на шее трупа замкнутой, горизонтально расположенной странгуляционной борозды;
- отсутствие подставки под висящим в петле трупом, ноги которого не касаются пола или земли;
- отсутствие вмятин под подставкой на рыхлом грунте;
- чистая обувь (чулки, носки, босые ноги) висящего в петле трупа при обильной загрязненности участка, над которым висит труп;
- наличие горизонтальных потеков крови из естественных отверстий и повреждений, горизонтальных потеков слюны на

висящем трупе;

- смещение волокон опоры под веревкой, на которой висит труп, вверх (следствие подтягивания трупа посредством веревки, перекинутой через опору) и др.

По данным И.Я. Моисеенко, признаками инсценировки ограбления (разбойного нападения), например, для сокрытия растраты казенных денег или должностного хищения, могут быть следующие обстоятельства:

- отсутствие следов борьбы, сопротивления на месте происшествия, на теле и одежде потерпевшего;
- несоответствие по положению, форме, размерам повреждений, имеющихся на теле и одежде потерпевшего;
- наличие колотых, резаных, огнестрельных повреждений на одежде и отсутствие их на теле потерпевшего;
- имеющиеся, у потерпевшего телесные повреждения незначительны по степени тяжести и расположены в местах, удобных для нанесения их самим потерпевшим;
- отсутствие на месте нападения следов других людей (например, следов ног), кроме самого потерпевшего;
- потерпевший называет, а потом показывает место, где на него якобы было совершено нападение, которое находится в людном месте, а проживающие, работающие или отдыхающие там люди в.о время допроса категорически утверждают, что они не могли бы не видеть события такого преступления, как ограбление, разбой;
- обнаружение на месте происшествия орудий нападения, которые ранее находились у потерпевшего. (Данное обстоятельство можно установить с помощью опознания этих предметов другими лицами, судебной экспертизы по совпадению микрочастиц-наложений веществ, имеющихся на предметах и в карманах одежды "потерпевшего", а также по следам рук);
- явное несоответствие дистанции выстрела из огнестрельного оружия, установленной судебной экспертизой в результате исследования повреждений на теле и одежде потерпевшего, величине дистанции, указанной потерпевшим во время допроса. (Например, потерпевший показывает, что преступник выстрелил в него из пистолета с расстояния около четырех метров, в то время как баллистическая экспертиза установила, что эта дистанция была в пределах 10-15 см, тем самым подтверждается версия о саморанении потерпевшего);
- отсутствие крепко стянутых узлов на веревке (ремне, бечевке и т.п.), связывающей руки потерпевшего за спиной. В тех случаях, когда совершается разбойное нападение и, помимо иного

физического насилия, преступник связывает потерпевшему руки, то обычно он "не церемонится" с жертвой, неоднократно и сильно обматывает кисти его рук, завязывает прочные узлы, что причиняет физическую боль оказывает отрицательное влияние на кровообращение. Но когда лицо, инсценируя разбойное нападение, пытается само себе связать руки за спиной, то, как правило, старается побольше намотать витков веревки, но не очень сильно их стягивает, чтобы не было больно, а если и связывает узлы, то слабо, так что при желании само может освободить свои руки);

- значительное несовпадение времени образования телесных повреждений, которое указывает сам потерпевший, и установленного судебно-медицинской экспертизой. Это относится к тем случаям, когда "потерпевший" выдает ранее имевшиеся у него телесные повреждения как полученные при разбойном нападении на него;
- отсутствие на теле и одежде потерпевшего следов естественных биологических выделений организма (мочи, кала) в случае, если он находился со связанными руками (согласно его показаниям) много часов, а иногда и суток. (Следственная практика свидетельствует, что обычно преступник, инсценировавший разбойное нападение и самостоятельно связавший себе руки, ноги или привязавший себя к дереву или другому объекту, испытывает физическое отвращение, если его одежда или тело будут испачканы. Поэтому, почувствовав позывы к подобным биологическим отправлениям, он развязывает свои руки, ноги, отходит в сторону, а после этих актов возвращается на прежнее место и вновь связывает себя, дожидаясь, пока его обнаружат в таком положении);
- имеющийся во рту потерпевшего кляп свернут не из грязной варежки, тряпки и т.п., а из чистого материала (например, из носового платка), и вставлен в рот не очень глубоко и неплотно, чтобы хоть немного воздуха поступало через рот;
- отсутствие у потерпевшего тех вредных для организма последствий, которые по заключению судебно-медицинской экспертизы должны были наступить в результате длительного пребывания его в экстремальных условиях. (Например: отсутствие обморожения при долгом пребывании на морозе; отсутствие резкого высыхания дыхательных путей несмотря на то, что потерпевший со связанными руками и кляпом во рту находился в помещении с сухим воздухом и др.);
- если же инсценируется ограбление или разбойное нападение в помещении, то, помимо вышеприведенных негатив-

ных обстоятельств, характерных для подобных преступлений, совершенных на открытой местности, могут быть выявлены и некоторые негативные обстоятельства, специфичные для инсценировок краж из помещений.

В качестве признаков, указывающих на возможность инсценировки того или иного вида, могут выступать и неадекватные действия инсценировщиков после инсценировки, в том числе в ходе расследования, позволяющие усомниться в истинности того, что обнаружено на месте происшествия, в правдивости объяснений случившегося. В их круг, например, входят невольные проговорки на допросе, бравирование инсценировщиками фактом своего участия в этой акции в процессе неформального общения с посторонними лицами, в разговоре "по душам" со своими связями и другие улики поведения.

Возвращаясь к вопросу об общих положениях выявления криминальных инсценировок, следует особо подчеркнуть, что обнаружение и правильная «расшифровка» признаков таких инсценировок, построение на этой основе соответствующей версии - это только первый шаг на пути их выявления и раскрытия.

Следующий шаг - обеспечение глубокой, скорой, но доброкачественной проверки построенной версии.

В этих целях субъектом уголовного преследования осуществляются:

- анализ и оценка сложившейся по делу ситуации;
- построение мысленной модели события, признаки которого с очевидностью представлены в обстановке места происшествия и как бы лежат на поверхности, навязывая мысль, что все произошло именно так, а не иначе;
- построение типичных конкурирующих мысленных моделей других событий, возможных в данной ситуации;
- изучение и сравнение признаков построенных моделей, выведение из них следствий и проверку последних;
- установление реальности одних следствий и нереальности других;
- обеспечение сравнительного анализа не исключенных из проверки моделей и обнаруженных следов, формулирование вывода об адекватности какой-либо модели оригиналу (событию, имевшему место в действительности);
- принятие мер по получению дополнительных данных, объективно подтверждающих реальность данной модели и исключаящих возможность ошибки;
- принятие решения о завершении процесса распознавания инсценированного события со всеми вытекающими из этого

правовыми последствиями».

В качестве дополнительной и конкретизирующей изложенную схему в части ряда ее компонентов можно воспользоваться методической конструкцией, предложенной Г.А. Зориным для выявления и раскрытия инсценировок, связанных с сокрытием преступлений.

Свой проект данный автор предваряет такими выводами и рекомендациями:

“Чтобы раскрыть инсценировку и скрытую за ней истину, надо сделать первый шаг - построить модель инсценировки и реальной преступной ситуации.

Если следователь не может построить модель инсценировки, надо остановиться в размышлениях, вернуться на исходную позицию и определить систему задач, которые последовательно или параллельно следует решать. Мелкие по объему неизвестного задачи решаются быстро и просто.

Последующую систему действий можно перевести в определенный алгоритм, использование которого должно обеспечить приближение к истине в процессах раскрытия инсценировки и сокрытого за ней преступного действия”.

Далее в работе Г.А. Зорина дается перечень и описываются особенности элементов целостного комплекса правил раскрытия инсценировки.

В соответствии с ними следователям рекомендуется:

1. Оценить исходную информацию;
2. Выделить комплекс следов, свидетельствующих о негативности определенных обстоятельств.

Преодолевая информационную неопределенность, следователь приносит в свои оценки ситуации возможный максимум рациональности, взвешенности, чтобы избежать вероятных следственных ошибок. Для расследования инсценировок характерна многозначность исходных данных, результатов следственных действий, реакций тактических партнеров. Поэтому и действия следователя должны отражать эту многозначность. Нельзя однозначно объяснять исходные данные, их возникновение, динамику развития событий, слеодообразующие объекты, характеристику преступника и потерпевшего, их показания и т.д. По каждому обнаруженному факту необходимо строить многозначную систему версий, чтобы каждый факт исследовать полно и всесторонне.

3. Интерпретировать негативные обстоятельства, вытекающие из обнаруженной системы доказательств. (Интерпретировать — это значит:

- объяснить обнаруженные негативные обстоятельства позиций механизма их появления; субъекта, их породившего; системы мотивов; системы целей, которые преследовал субъект инсценировки;
- мысленно встроить сумму негативных обстоятельств модель инсценировки, создав целостную картину инсценировки, которая скрывала от следователя истинное сочетание обстоятельств ситуации, сложившейся на месте происшествия до инсценировки).

Наряду с этим целесообразно построить систему ответов на вопросы:

- что произошло в процессе формирования инсценировки;
- где произошла инсценировка;
- когда произошло инсценированное событие;
- как произошло инсценирование и с использованием каких объектов;
- какими методами формировалась инсценировка;
- какие цели ставил перед собой инсценировщик;
- какие ошибки совершил инсценировщик;
- что скрыто за инсценировкой, каково истинное состояние преступного действия.

Любое расследование преступления в принципе можно рассматривать как процесс отыскивания ошибок определенного характера. В первую очередь, отыскиваются ошибки потенциальных преступников, производится сопоставление типичных ошибок с их возможными носителями. Ошибки могут индивидуализироваться с учетом данных о личности конкретного человека или группы лиц.

4. Построить прогноз в направлениях:

- ретроспективы совершенной инсценировки (что, где, когда, как, зачем, чем, кто?);
- ретроспективы сокрытого инсценировкой преступления: (что, где, когда, как, зачем, чем, кто?);
- перспективы следственных ситуаций. В этих целях необходимо:
- систематизировать имеющиеся исходные данные, чтобы определить основания для построения версий и формирования стратегических направлений их реализации;
- определить динамику развития отношений с лицами, которые выявлены в процессе обнаружения исходных данных;
- систематизировать лиц, причастных к инсценировке и раскрываемому преступлению, по степени выраженности участия в инсценировке, по наличию следов в анализируемой ситуации; по форме причинной связи действию лица с

анализируемой ситуацией, по степени активности действий причастного лица в процессе расследования (иногда инсценировщик заявляет о себе избыточной активностью после происшествия); тяжести последствий от действия лиц причастных к формированию инсценировки: функциям в процессе формирования инсценировки (исполнитель, пособник, организатор); процессуальному положению (свидетель, обвиняемый, подозреваемый, потерпевший).

5. Определить группу методов, направленных на раскрытие инсценировки с максимальным результатом и минимальными затратами времени и тактических средств. В этих целях целесообразно:
 - произвести ревизию методов, которые могут использоваться конкретным следователем применительно к анализируемой ситуации;
 - продумать возможность применения следующих методов, определив их последовательность или параллельность применения:
 - метода криминалистической рефлексии, осуществляя мышление о мышлении по поводу мыслей и действий инсценировщика, мыслей и действий участников предстоящих следственных действий;
 - методов моделирования и реконструкции события (мысленной, графической, макетной, натурной);
 - методов аналогии действия по подготовке, совершению и сокрытию преступником анализируемого события;
 - метода диагностики (событий, лиц, промежуточных и конечных результатов);
 - метода поиска и обнаружения ошибок преступника, причастных лиц, а также самого следователя;
 - метода формирования психологического контакта с подозреваемым инсценировщиком;
 - методов исследования и преодоления тупиковых следственных ситуаций (перевертывания информации, анализа и синтеза, индукции и дедукции, агрегатирования и дифференциации, селекции и критики, логики и парадокса, изменения места и времени применения заменой исполнителей и инструментальных средств).
6. Сформировать программу раскрытия инсценировки и скрываемого преступления.

При решении этой задачи важно учитывать, что каждое последующее действие должно усиливать доказательствами

результаты предыдущего действия, т.е. доказательственный потенциал следователя должен последовательно возрастать в количественном и качественном выражениях.

Кроме того, следователь должен уметь отказаться от путей и средств, не дающих положительных результатов.

Метод системотехники организует всю систему методов, применяемых в процессе расследования уголовного дела, в своеобразную поточную систему, в которой одно действие естественно и непротиворечиво связывается со следующим, что позволяет наращивать доказательственную информацию и тактическое преимущество, укреплять стратегию следователя по делу в целом.

Приведенные схемы реализуются путем производства осмотра места происшествия; допроса лиц, обнаруживших исследуемое событие, а также лиц, имеющих отношение к месту происшествия на бытовой, служебной и иной основе; изучения медицинских и других документов потерпевших; судебно-экспертного исследования различных объектов и применения других процессуальных способов собирания и проверки доказательств.

Исходную базу для раскрытия инсценировки зачастую образуют результаты:

- анализа фактических данных, собранных при изучении личности подозреваемого, его образа жизни, родственных и иных связей;
- опровержения ложного алиби и развития знания по принципу "от данного вида инсценировки к другому, связанному с ним виду инсценировки";
- установления подложного характера полностью или частично сфабрикованных документов (например, поддельных завещаний и, так называемых, предсмертных записок, исполненных преступниками от имени потерпевших).

Так, при исследовании версии об инсценировке, связанной с переодеванием преступников в форменную одежду милиции и "перевоплощением" в работника органов внутренних дел, следует обращать внимание на соответствие признаков одетой форменной одежды признакам официально установленной милицейской формы. Большое значение в этом случае приобретает правильное определение полноты форменной одежды, установленного порядка расположения знаков различий, погон, петлиц, шевронов и т.п. Кроме того, широкие распознавательные возможности представляет анализ вербального и невербального взаимодействия мнимых милиционеров. Вместо того чтобы применять стандарты общения, принятые в органах правопорядка, псевдомилиционеры могут обращаться по кличкам, употреблять выражения и слова из уголовного жаргона, неправильно произносить юридические термины, проявлять недостаточную культуру

общения и многое другое.

Во многих случаях раскрытие инсценировки, особенно тогда, когда она осуществлена в целях сокрытия преступления либо виновности, открывает прямой путь к раскрытию преступления. (Хотя не исключается и обратное направление, идущее от раскрытия преступления к раскрытию инсценировки). Эта закономерность, например, по делам об убийстве, объясняется тем, что к инсценировкам обычно прибегают лица, чьи взаимоотношения с потерпевшим достаточно известны (члены семьи, родственники, сожители, соседи, сослуживцы, постоянные собутыльники и т.д.).

Выявление факта инсценировки, опровержение связанных с нею ложных показаний обнаруживают заинтересованность определенного лица в том, чтобы преступление осталось не раскрытым. Такая заинтересованность характерна для виновного. Поэтому достоверные данные об осуществлении определенным лицом инсценировки указывают на его причастность к преступлению.

Немаловажен и психологический фактор. Рассчитывая вначале избежать ответственности с помощью инсценировки и затем, убедившись в провале этих расчетов, виновный ищет другие пути защиты. Найти нейтральное объяснение причин, побудивших к инсценировке, ему довольно трудно. В такой ситуации продуманная тактика допроса – использование момента внезапности, последовательное предъявление доказательств, разъяснение их значения – способствует тому, что заподозренный может встать на путь дачи правдивых показаний.

Как же по закону должно завершаться расследование криминальной инсценировки?

Ответ на этот вопрос не может быть однозначным. Все зависит от характера, направленности, содержания и других особенностей криминальной и конечной следственной ситуации. В том случае, когда производилась инсценировка преступления, как говорится, на ровном месте, соответствующий вариант уголовного правового финала может быть таким: при наличии соответствующих условий действия инсценировщика (инсценировщиков) квалифицируются по соответствующей статье из раздела УК РФ о преступлениях против правосудия (например, по ст. 299 "привлечение заведомо невиновного к уголовной ответственности" или ст. 303 – "Фальсификация доказательств", ст. 306 – "Заведомо ложный донос", ст. 307 – "Заведомо ложное показание, заключение эксперта или неправильный перевод", а нередко – по совокупности статей).

Иной вариант уголовно-правового финала наступает в случае инсценировки, направленной на сокрытие либо фальсификацию совершенного преступления. В условиях данной ситуации содеянное

может охватываться той статьей, под которую подпадает преступление, по поводу которого возбуждено уголовное дело. Возможна также дополнительная квалификация содеянного по совокупности первой и другой норм, если инсценировка образует состав самостоятельного преступления. Подобное может иметь место при подстрекательстве к даче заведомо ложных показаний, даче взятки, подделке и использовании подложного документа и в ряде других случаев.

ҮЙЛДСЭН ГЭМТ ХЭРГИЙГ НУУН ДАЛДЛАХ ЗОРИЛГООР ЭРҮҮГИЙН ЗОХИОМОЛ НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ БҮРДҮҮЛСЭН ТОХИОЛДЛЫГ ИЛРҮҮЛЭХ, МӨРДӨН БАЙЦААХ АРГА ЗҮЙ-КРИМИНАЛИСТИКИЙН ҮНДСҮҮД

А.А.ПРОТАСЕВИЧ

*ОХУ-н гавьяат хүдлэгч, хууль зүйн шинжлэх
ухааны доктор, профессор, шүүх-мөрдөн
байцаах факультетын декан (Байгалийн
ждийн засаг, эрх зүйн улсын их сургууль,
Эрхцү хот)*

Эрүүгийн нөхцөл байдал олон янз байхад бүх нөхцөл байдлын хувьд адилхан учир холбогдолтой нийтлэг үндэслэлүүдийг (хандах хандлага, зарчим, технологийн схем г.м.) харгалзан үзэж, хэрэглэх үндсэн дээр эрүүгийн зохиомол нөхцөл байдлыг илрүүлж, мөрдөн байцаалт явуулдаг. Тохiolдол бүрт тодорхой хэргийн талаархи мөрдөн байцаагчийн мэдлэгт тохируулан хэрэглэх зорилго, арга хэрэгслийг бүтээлчээр тайбарлах нь түүний зорилтод багтдаг тухай үндэслэл нь суурь үндэслэлүүдийн тоонд хамаарна. Нотолвол зохих нөхцөл байдал, түүнчлэн үүнийг тогтоох арга, хэрэгсэл, технологийг тодорхойлох зорилгоор энэ зарчмыг хэрэгжүүлдэг юм.

Эрүүгийн хэргийг хэрхэн мөрдөн байцаах тухай асуудлыг шийдвэрлэхийн өмнө ямар хэмжээгээр тогтоовол зохих, ямар нөхцөл байдалд анхаарал хандуулах шаардлагтай хийгээд ямар дарааллаар энэ нөхцөл байдлыг тогтоох нь зүй зохистойг мөрдөн байцаагч эхлээд тодохойлох ёстой гэж ном зохиолд онцлон тэмдэглэсэн байдаг.

Өмнө нь үйлдсэн гэмт хэрэгтэй холбоо бүхий эрүүгийн зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлснийг мөрдөн байцаахад эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийн дагуу нотлох зүйл нь:

- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэнтэй холбоотой хэрэг явдалд;
- ингэж зохимол нөхцөл байдал бүрдүүлэгч этгээдийн (этгээдүүдийн) үйл ажиллагааны үр дагавар болох ингэж зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн нөхцөл байдалд өөрт нь;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх үйл ажиллагаа явуулсан үйл явцын тодорхойлолтод;
- энэ үйл ажиллагааны болон түүний үр дүнг хэрэгжүүлсэн үр дагаварын тодорхойлолтод хамаардаг нөхцөл байдлыг өөртөө багтаадаг юм.

Тийнхүү энэ системийн элементүүдийн үүргийг:

- 1) зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэнтэй (үйлдсэн гэмт хэргийн зарим элементийн хувьд хуурамч нотолгоо дэвшүүлж үйлдэгдсэн гэмт хэрэг; гэмт хэрэг мэтээр үзүүлж буй эрүүгийн шинжтэй биш хэрэг явдал г.м.) холбоотой хэрэг явдлын шинж чанар, агуулга, цаг хугацаа, үйлдэгдсэн газар, оролцогчид болон бусад нөхцөл байдал;
- 2) зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн тохиолдлын тодорхойлолт (шинж чанар, төрөл, шинж);
- 3) зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхэд оролцогч болон гэмт хэрэгт оролцсон хүн бүрийн үүрэг, тэдний удирдлага болгосон зорилго, сэдэлт;
- 4) зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхэд бэлтгэж, хэрэгжүүлсэн нөхцөл байдал (газар, цаг хугацаа, юуг, ямар дарааллаар хийсэн, зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгчдийн хэрэглэсэн зүйл, материалууд г.м.);
- 5) зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсний үр дагавар (цаг нь болоогүй байхад эрүүгийн хэрэг үүсгэх; гэм буруугүй хүмүүсийг хариуцлагад татах; ял завшсан этгээдүүд бусад гэмт хэрэг үйлдэх г.м.);
- 6) зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгч болон тэдний хамсаатнууд хуурамч мэдээ, тайлбар, мэдүүлэг өгсөнтэй холбоотой нөхцөл байдал гүйцэтгэдэг.

Өмнө нь үйлдсэн гэмт хэрэгтэй холбоотой зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхийг дараахи ерөнхий схемийн дагуу илрүүлж, мөрдөн шалгадаг нь мөрдөн байцаах практикийг судалсан дүнгээс тодорхой юм. Үүнд:

- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлж болзошгүй тухай анхдагч мэдээ сэлт олж авах, дүн шинжилгээ хийх, үнэлэх;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлж болзошгүй хэрэг явдлын тухай хувилбар дэвшүүлэх;
- дэвшүүлсэн хувилбарыг шалгах;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн шинжийг илрүүлж, нотолвол зохих нөхцөл байдлын шинж чанарыг тодорхойлох;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхтэй холбоотой хэрэг явдлын нөхцөл байдал болон гэм буруутны тухай хувилбарын систем дэвшүүлж шалгах;
- гэм буруутныг тогтоож, түүнийг илчлэх явдал юм.

Тавьсан зорилтыг амжилттай шийдвэрлэх угтвар нөхцөл дараахи зүйлд хамаардаг.

Гэмт хэрэгтний дэвшүүлсэн зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлж буй хэрэг явдлын бодож төлөвлөсөн загвар болон түүнийг хэрэгжүүлсэн

үр дүн нь бүх үзүүлэлтээр бүрэн таарч тохирохгүй байж болно, учир нь энэхүү загварын бүх шинжийг болчихсон мэт хэрэг явдлын шинжид тохируулж бодитойгоор чадахгүй. Бодитой болсон хэрэг явдлын (тухайн тохиолдолд гэмт хэргийн) бүх шинжийг устгах юмуу танигдахын аргагүй болтол өөрчилж болохгүй. Ингэснээр бодитой хэрэг явдлыг зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн далдлах хөшигний завсраар хүлээн авч, «унших» боломж үүсдэг. Илрүүлж буй хэрэг явдлын хувьд онцлог бөгөөд болсон гэх хэрэг явдлын шинж чанарт угаас байдаггүй шинж чанарыг илрүүлж, «тайлж уншсанаар» энэ боломж нь бодит зүйл болж өөрчлөгдөнө.

Эрүүгийн зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх шинж нь тухайн тохиолдолд уг хэрэг явдал болсон байж болох тухай мэдээлэл агуулсан нөхцөл байдал (хэрэг явдал, баримт, ул мөр, зан төрхийн байдал, мэдээ г.м.) мөн.

Гэмт хэргийн өмнөх, гэмт хэрэг үйлдэх үе болон гэмт хэргийн дараахи үеийн хамгийн янз бүрийн нөхцөл байдал нь зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх шинж болж болно. Үнэн хэрэгтээ юу болсон, болсон хэрэг явдал ул мөрийн бодит дүр зурагт хэрхэн туссан болон зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэнээр болсон гэх хэрэг явдал, үүнийг зохих хэрэгслэлүүдээр хэрхэн тусган харуулсаны хоорондох зөрчил нь эдгээр нөхцөл байдлын үндэс болдог.

Тиймээс зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн байж болох үндэслэл нь дараахи зүйлсийг агуулж болох юм. Үүнд:

- хэрвээ мөрдөн шалгаж буй хэрэг явдал хуурамч биш, харин бодитой болсон бол, хэргийн газраас илэрсэн байх ёсгүй ул мөр (ул мөр байгаа);
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн хэрэг явдал бодитой нөхцөлд зайлшгүй гарч болох ул мөр байхгүй тохиолдол (ул мөр байхгүй);
- мөрдөж буй хэрэг явдлын хувьд онцлог тэр ул мөртэй гаднах байдлаараа төстэй ул мөрийн илрэх тохиолдол, гэхдээ энэ ул мөрийн байдал, бусад шинж нь бодит нөхцөл байдалд байх ёстой тэр зүйлд тохирдоггүй (тоо, чанарын талаар г.м.).

Энэхүү худал ул мөр нь зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгчийн (зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгчдийн) хүсэл зорилго, санаа бодлоос гадуур үүсдэг. Нэг тохиолдолд эдгээр ул мөр нь тавьсан зорилгыг бүрэн гүйцэд биелүүлээгүйн үр дагавар болж болох бөгөөд цаг хугацаанд хавьчигдах, илчлэгдэх эрсдэл байгаа нөхцөлд санаа зовох, яарах, шаардлагатай дадал туршлага байхгүй байх болон бусад субъектив хүчин зүйл үүнд нөлөөлдөг юм. Үүний зэрэгцээ зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгч эрээ цээрээг алдах, бодит байдлыг мэдрэх чадвараа алдах нь түүний хувьд буруугаар эргэж болох юм. Энэ байдлын нөлөөгөөр зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх үйл ажиллагааны субъект нь

дууриаж буй объектийн бодитой биш олон тооны ул мөрийг заримдаа бий болгож, ул мөр илэрхий содон шинжтэй болдог. Гэвч зорилгыг ингэж давуулан биелүүлэх нь мөн түүнийг бүрэн дүүрэн биелүүлээгүйн нэг адилаар эсрэг үр дүнд хүргэж, зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгч нь өөрийн үйлдлийг үг яриа, үр дүнгээр илтгэн харуулж байгаа юм шигээр бүх зүйл болсон гэдэгт эрүүгийн мөрдөн байцаагчид итгэхгүй байх, харин дууриалгаж буй хэрэг явдал үнэн гэдэгт эргэлзэх бодлыг тэдэнд төрүүлж болох юм.

Хүн амины хэрэгт буруутай гэдгээ нуун далдлах зорилгоор зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхдээ гэмт хэрэгтнүүд гэмт хэрэг болсон газрын байдлыг өөрчилж, үхлийн шалтгаан болон цогцос илэрсэн нөхцөл байдлын тухай худал мэдүүлэг өгөхдөө бүх нарийн ширийн зүйлийг харгалзан үзэж чаддаггүйг «Хүн амины хэргийг мөрдөх удирдамж» гэдэг номыг зохиогчид зөв анхааруулсан юм. Тиймээс хэрвээ эрх зүй, криминалистикийн зохих төвшинд явуулсан бол бүр эхний мөрдөн байцаах үйл ажиллагааны явцад мөрдөн байцаагч нь гэмт этгээдээс өөрт нь тулган хүлээлгэхээр оролдсон тэр төсөөлөлд харшилсан зарим баримтыг илрүүлэх боломжтой байдаг. Эдгээр баримтын тухай (бас сөрөг нөхцөл байдал ч гэж нэрлэгддэг) мэдээ сэлт нь зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн тухай хувилбар дэвшүүлэх тодорхой үндэслэлийг ч бүрдүүлж өгдөг.

Тодорхой төрлийн хэрэг, нөхцөл байдлын хувьд нийтлэг зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх шинжийг мөрдөн байцаагч мэдэж байх нь өмнө нь үйлдсэн гэмт хэргийг нуун дарагдуулахтай холбоотой зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлснийг амжилттай илрүүлэхэд чухал практик ач холбогдолтой юм.

Тиймээс, хүн амины хэргийг нуун далдлахтай холбоотой зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх шинжүүд нь дараахи нөхцөл байдалтай холбоотой юм. Үүнд:

- үхлийн шалтгааныг харуулж буй нүдэнд даруй тусах гадаад шинжүүд болон бусад бодитой мэдээ баримтуудын (жишээ нь тээвэрлэлтээс цогцост учирсан их бэртэл гэмтэл, эдгээр бэртэл гэмтэл нь нас барсан хойно авсан бэртэл бөгөөд харин галт зэвсгээс авсан шархны улмаас нас баржээ гэсэн шинжээчийн дүгнэлт) үл тохирох байдал;
- нас барахын өмнө тэмцэлдсэн шинжүүд (амьд байхад биед гэмтэл учирсан, цогцосны хувцас урагдсан, түүнчилэн хохирогчийн нас барсанд холбогдолтой байж болох этгээдүүдийн бие шалбарч, хөх няц болсон, хэргийн газарт цонх, сав суулга хагарч, хэмхэрсэн);
- хохирогчид тохож буй үйлдлийг үйлдэх боломжгүй байдал (жишээ нь, хохирогч тодорхой цагт гэрээ ирсэн хэмээн сэжигтэн нотлон өгүүлж, харин шүүх-эмнэлгийн шинжээчийн дүгнэлтээр

бол, тэгэхэд хохирогч нэгэнт нас барчихсан байжээ);

- цогцосыг хөдөлгөсөн юмуу байрлал нь өөрчлөгдсөн шинжүүд (чирсэн ул мөр, цогцосны байрлал болон цогцосонд гарсан толбуудын байршлын тохирохгүй байх);
- гэмт хэргийн ул мөрийг арилгах гэсэн шинжүүд (цусны толбыг арчсан юмуу угаасан г.м.).

Болгоомжгүйгээс болоод, тухайлбал хохирогч өндрөөс унаснаар нас барсан мэтээр үзүүлэх замаар хүн амины хэргийг нуун далдлах нь цөөнгүй байдаг.

Хууран мэхлэлтийг танин мэдэх боломж олгодог шинжүүдэд дараахи зүйл хамаарна. Үүнд:

- цогцос болон амь үрэгдэгчийн санамсаргүй унасан гэх объектын захын хэсгийн (жишээ нь, сууцны байшингийн гадна хананы) хоорондох хэтэрхий их зай;
- өндрөөс санамсаргүй унасан гэх тайлбар нь цогцосын бие дэх гэмтлийн шинж чанарт тохирохгүй байх явдал;
- амь үрэгдэгчийн унасан гэх объектын тэр газарт үлдэж хоцорсон ноцолдож, тэмцэлдсэн шинж ;
- золгүй явдал болсон гэх хувилбарт эргэлзэж буй нэг хүмүүсийн өгсөн мэдүүлэг.

Галт зэвсэгтэй болгоомжгүй харьцсанаас нас барсан гэх зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх тохиолдолд цогцосны дэргэдээс олдсон буугаар буудах боломжгүй; буу өөрөө аяндаа буудах боломжгүй; цогцос дахь буудуулсан ул мөр буутай болгоомжгүй харьцсан тохиолдолд бодитой байж болох тэр ул мөртэй тохирохгүй байх зэрэг нөхцөл байдал нь зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх нөхцөл байдлын үүрэг гүйцэтгэж болох юм.

Дараахи нөхцөл байдлыг тогтоох нь амиа хорлосон гэдгээр өнгөлөн далдалсан галт зэвсэг хэрэглэж үйлдсэн гэх хүн амины хэргийг илрүүлэхэд туслаж болдог. Үүнд:

- хэргийн газарт буу байхгүй байх юмуу амиа хорлоход байж таарахгүй тэр газарт уг буу байх;
- цогцосонд ойрын зайнаас буудсан шинж байхгүй байх;
- амь үрэгдэгч нь гэмтэл илэрсэн биеийн тэр хэсэгтээ өөрөө галт зэвсгийн гэмтэл учруулах ямар ч боломжгүй байх;
- цогцосноос олдсон сум нь хэргийн газарт байсан тэр бууны сум биш байсан гэдгийг тогтоох.

Өөрийгөө дүүжилсэн мэтээр нуун далдалсан хүн амины хэргийн шинжүүд эртнээс тодорхой болсон юм. Эдгээр шинжийн заримд анхаарал хандуулая:

- гараараа боомилсон ул мөр цогцост байх (шулуун болон хагас дугуй хэлбэртэй шалбархай, боомиллогчийн хуруунаас болж

- хохилогчийн хүзүүнд үүссэн дугуй хэлбэртэй няцралт);
- хохирогчийн ам, хамрын эргэн тойронд шалбархай, няцралт, амьсгалын замын эрхтнүүдийг тагласнаар нас барсаныг харуулсан бусад ул мөр илрэх;
- хэвтээ хэлбэрийн боомилсон хэлбэртэй битүү дугуйрсан ул мөр цогцосны хоолойд байх;
- дүүжлэгдсэн цогцосны дор тавьсан тавиур байхгүй, хохирогчийн хоёр хөл шал юмуу газарт хүрээгүй;
- хөвсгөр хөрсөн дээр тавьсан тавиурын дор хонхор үүсээгүй;
- цогцос дүүжлээстэй байгаа газар их бохир хэдий ч, дүүжлээстэй байгаа цогцосын гутал (оймс, нүцгэн хөл) цэвэрхэн байх;
- дүүжлээстэй байгаа цогцосны хамар, амаас болон гэмтлээс гарсан цус хажуу тийшээ урсаж, мөн шүлс нь хажуу тийшээ урссан байх;
- цогцос дүүжлээстэй байгаа олсны дорхи тулгуурын олс дээшээ шилжсэн байх (тулгуураар дамжуулан олсыг татсанаар цогцос өргөгдсөний улмаас) г.м.

И.Я.Моисеенкогийн бичсэнээр, жишээ нь, улсын мөнгийг үрэгдүүлсэн юмуу албан тушаалаа ашиглан хулгай хийснийг нуун дарагдуулахын тулд дээрэмдүүлсэн (дээрмийн халдлагад өртсөн) гэх зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн шинж нь дараахь нөхцөл байдал байж болно. Үүнд:

- хэргийн газарт, хохирогчийн биед болон хувцасанд тэмцэлдэж, эсэргүүцэл үзүүлсэн ул мөр байхгүй байх;
- хохирогчийн биед болон хувцасанд байгаа гэмтэл нь байрлал, хэлбэр, хэмжээгээрээ тохирохгүй байх;
- хохирогчийн хувцасанд хутга зэргээр дүрсэн, зүссэн, галт зэвсгийн гэмтэл байгаа болон түүний биед ийм гэмтэл байхгүй байх;
- хохирогчийн биед шалихгүй гэмтэл учирч, энэ нь хохирогчийн өөртөө учруулахад тохиромжтой газарт байрласан байх;
- хохирогчийн өөрөөс нь гадна, бусад хүний ул мөр байх (жишээ нь хөлний ул мөр хэргийн газарт байхгүй байх);
- хохирогч хүний хөл ихтэй байгаа газарт халдагад өртсөн мэтээр мэдүүлж, харин дараа нь энэ газрыг заахад, харин тэр газарт оршин суудаг, ажилладаг юмуу амарч байгаа хүмүүс дээрэм, дээрмийн халдлага зэрэг гэмт хэрэг гарахыг харахгүй байж чадахгүй хэмээн эрс хэлдэг;
- өмнө нь хохирогчид байсан халдлагын зэвсэг хэргийн газраас олдох. (эдгээр зэвсгийг бусад хүн таньж, хохирогчийн хувцасны халаасанд болон эд зүйлс дээр үлдсэн бичил биетүүдийг харьцуулах шүүхийн экспертиз хийснээр, түүнчлэн гарын хээгээр энэ нөхцөл байдлыг тогтоож болно);
- хохирогчийн бие болон хувцасанд үүссэн гэмтлийг шинжилснээр

- шүүхийн экспертизээс тогтоосон галт зэвсгээр буудсан зай нь, байцаалтын үеэр хохирогчийн хэлсэн зайны хэмжээнээс илт зөрөх.(Жишээ нь гэмт этгээд дөрөв орчим метрийн зайнаас гар буугаар над руу буудсан гэж хохирогчийг мэдүүлсэн байхад, энэ зай нь 10-15 см-ийн хэмжээнд байсныг баллистикийн экспертиз тогтоосноор хохирогч өөрийгөө шархдуулсан тухай хувилбар нотлогдож байна);
- хохирогчийн гарыг ард нь уяасан олсонд (тэлий, дээс г.м.) үхлүүт зангидсан зангилаа байхгүй байх, (Дээрмийн халдлага үйлдэх тэр тохиолдолд гэмт эдгээд өөрөө хүчирхийлэл үйлдэхийн зэрэгцээ хохирогчийн хоёр гарыг хүлж, ерөөс хохирогчийг огтхон ч «өрөвддөггүй» бөгөөд түүний гарыг хэд хэдэн удаа чанга ороож мултрахааргүй зангидсанаар хохирогчийг өвтгөж, улмаар цусны эргэлтэнд сөргөөр нөлөөлдөг юм. Гэвч тэр этгээд дээрмийн халдлагад өртсөн мэтээр зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхдээ, өөрөө гараа ард нь хүлэх гэж оролдож, олсоор олон дахин ороохыг боддог ч, өөрийгөө өвдөхгүйн тулд олсыг нэг их хүчтэй чангалдаггүй, хэрвээ уяж гэмээ нь хүссэн үед гараа суллаж болхоор сулхан зангиддаг байна);
 - хохирогчийн өөрийнх нь хэлж байгаа болон шүүх-эмнэлэгийн экспертизээр тогтоосон биедэх гэмтэл үүссэн цаг хугацаа нэлээд зөрөх.Энэ нь «хохирогч» өмнө нь өөрийн биед олсон гэмтлийг өөрт нь дээрмийн халдлага хийх үеэр олсон хэмээн үзүүлдэг тэр тохиолдолд хамаарна;
 - хэрвээ хохирогч олон цагаар, заримдаа бүтэн хоногоор гар нь хүлээстэй байсан (түүний мэдүүлснээр), биеэс зүй ёсоор ялгаран гардаг биологийн ялгадсын (шээс, өтгөн) ул мөр түүний биед болон хувцасанд байхгүй байх (дээрмийн халдлагад өртсөн гэх зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлж, өөрийнхөө гар, хөлийг уяасан юмуу өөрийгөө мод юмуу өөр бусад биетэд хүлсэн гэмт хэрэгтэн хэрвээ өөрийнх нь хувцас юмуу бие ялгадаст бохирдох юм бол ерөөс жигшин зэвүүцдэг. Тиймээс биологийн шаардлагын дагуу ингэж хөнгөрч, хүндрэхээр байгааг мэдсэнээр тэр өөрийн гар, хөлийн уяаг тайлж, нэг тийш явж, хүндэрч, хөнгөрснийхөө дараа өмнөх байрандаа буцаж ирээд өөрийгөө дахин хүлж, өөрийг нь ийм байдалтай олцгоохыг хүлээдэг);
 - бохир балиар бээлий, алчуур зэрэг биш, харин цэвэр материалаар (жишээ нь нусны алчуур) амаа таглаж, амаараа бага зэргийн ч болов агаар оруулахын тулд түүнийг аманд нь гүн биш чихэж оруулдаг;
 - шүүх-эмнэлэгийн экспертизийн дүгнэлтээр хохирогч ийм аюултай нөхцөлд удаан хугацаагаар байсны улмаас бие махбодид учирч болох хортой тийм үр дагавар түүнд байхгүй байх. (жишээ нь:

хүйтэнд удаан хугацаагаар байснаар хөлдөж хайрагдаагүй; гараа хүлүүлж амандаа юм жихүүлсэн хохирогч хуурай агаартай байранд байсан хэдий ч амьсгалын замын эрхтэнүүд эрс хуурайшаагүй байх);

- харин хэрвээ дээрэм юмуу дээрмийн халдлагыг байранд үйлдсэн мэтээр зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлж байгаа бол задгай газарт үйлдэгдсэн ийм гэмт хэргийн онцлог болох дээр дурдсан сөрөг нөхцөл байдлын зэрэгцээ, байрнаас хулгай хийсэн гэх зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн онцлог зарим сөрөг нөхцөл байдал ч илэрч болно.

Зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсний дараа, түүний дотор хэргийн газраас олдсон эд зүйлс жинхэнэ эсэх, болсон явдлын тухай тайлбар зөв эсэхэд эргэлзэх боломж олгож буй мөрдөн байцаалтын явцад зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгчдийн үл тохирох үйлдэл ч аль нэг төрлийн зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх боломжтойг харуулсан шинж болж чадна. Жишээ нь санаандгүй үг алдах, гадны хүмүүстэй ярилцах явцад өөрийн холбоо сүлбээний талаар «чин үнэнээсээ» ярилцахдаа энэ хэрэгт өөрийнхөө оролцсон тухай баримтаар сайрхах болон зан төлвийн бусад дам нотлох баримт нь ийм шинжэд багтана.

Эрүүгийн зохиомол нөхцөл байдлыг илрүүлэх нийтлэг үндэслэлийг эргэн авч үзэхдээ, ийм зохиомол нөхцөл байдлын шинжийг илрүүлж, зөв тайлах, энэ үндсэн дээр зохих хувилбар дэвшүүлэх нь ийм шинжийг нээн илрүүлэх зам дахь зөвхөн эхний алхам мөн гэдгийг онцлон тэмдэглэх хэрэгтэй.

Дэвшүүлсэн хувилбарыг даруй гүн гүнзгий, гэхдээ чанартай шалгах нь дараачийн алхам мөн.

Энэ зорилгоор эрүүгийн мөрдөн байцаах субъект нь:

- хэргийн талаар үүссэн нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийж үнэлэлт дүгнэлт өгнө;
- бүх явдал өөрөөр биш, чухамхүү яг ингэж болсон гэх санаа бодлыг тулган хүлээлгэхдээ хэргийн газрын байдалд шинжийг нь тодорхой үзүүлсэн хэрэг явдлын тухай ургуулан бодсон загварыг дэвшүүлнэ;
- энэ байдалд байж болох бусад хэрэг явдлын тухай ургуулан бодсон өрсөлдөгч хэв шинжит загварыг дэвшүүлнэ;
- дэвшүүлсэн загварын шинжийг судлан, харьцуулж, үүнээс үр дүнгийг нь онцлон авч үзэж, үүнийг шалгана;
- нэг хэсэг үр дүн бодитой, нөгөө хэсэг нь бодитой биш эсэхийг тогтооно;
- шалгахаас хасаагүй загварууд болон илэрсэн ул мөрөнд харьцуулсан дүн шинжилгээ хийж, аль нэг загвар нь жинхэнэ загварт (үнэхээр болсон хэрэг явдалд) тохирч байгаа эсэх тухай дүгнэлт хийнэ;

- энэ загвар бодитойг нотлож, алдах магадлалыг эс гаргах нэмэлт мэдээ сэлт олж авах арга хэмжээ авна;
- үүсэн гарах эрх зүйн бүхий л үр дагаврын хамт зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн нөхцөл байдлыг танин мэдэх үйл явцыг дуусгах тухай шийдвэр гаргана.

Тайлбарласан нэмэлт, тодруулагч схемийн хэд хэдэн бүрдэл хэсгээс гэмт хэргийг нуун далдлахтай холбоотой зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн явдлыг илрүүлж, нээн харуулахын тулд Г.А.Зорины санал болгосон арга зүйн бүтцийг ийм схем болгон хэрэглэж болно.

Энэ зохиогч өөрийн төслийг дэвшүүлэхийн өмнө дараахи дүгнэлт хийж, зөвлөмж дэвшүүлж байна:

«Зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх нөхцөл байдал болон түүний цаана нуугдсан үнэнийг нээн үзүүлэхийн тулд зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх нөхцөл байдал, гэмт хэргийн бодит байдлын загварыг дэвшүүлэх эхний алхам хийх хэрэгтэй.

Хэрвээ мөрдөн байцаагч зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх загвар дэвшүүлж чадахгүй бол, одоогийн бодол дээрээ тогтож, эхний байр суурьтаа эргэн очиж, тууштай юмуу зэрэгцэн шийдвэрлэвэл зохих зорилтын системийг тодорхойлох хэрэгтэй. Хэмжээгээрээ тодорхой бус аар саархан зорилт түргэн, хялбар шийдвэрлэгддэг.

Үйлдлийн дараачийн системийг тодорхой алгоритмд шилжүүлж болно, энэ алгоритмыг ашиглах нь зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх нөхцөл байдал болон түүний цаана нуугдсан гэмт үйлдлийг илрүүлэх явцад үнэнд ойртох явдлыг хангах ёстой».

Г.А.Зорин цаашид бүтээлдээ жагсаалт гаргаж, зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх явдлыг илрүүлэх бүхэл бүтэн цогцолбор журмын бүрдэл хэсгүүдийн онцлогийг тайлбарласан юм.

Эдгээр журмын дагуу мөрдөн байцаагч нарт дараахи зүйлийг зөвлөж байна. Үүнд:

1. Анхны мэдээлэлд үнэлэлт өгөх;
2. Тодорхой нөхцөл байдал сөрөг шинжтэй болохыг гэрчилсэн иж бүрэн ул мөрийг онцлон авч үзэх.

Мөрдөн байцаагч мэдээллийн тодорхой бус байдлыг шийдвэрлэхдээ, мөрдөн байцаалтын явцад гарч болох алдаанаас зайлсхийхийн тулд нөхцөл байдлын тухай үнэлэлт дүгнэлтдээ дээд зэргээр оновчтой, сайтар тунгаан бодсон үүднээс ханддаг. Мөрдөн байцаах үйл ажиллагааны анхны мэдээ сэлт, үр дүн, тактикийн түншүүдийн үйлдлийн олон утга санаа нь зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх нөхцөл байдлыг мөрдөн шалгах ажлын онцлог байдаг юм. Тиймээс мөрдөн байцаагчийн үйл ажиллагаа ч энэ олон утгат байдлыг тусгах ёстой. Анхны мэдээ сэлт, түүний үүсэл, хэрэг явдлын өрнөлтийн явц, ул мөр бүрдүүлэгч объектууд, гэмт хэрэгтэн болон хохирогч,

тэдний мэдүүлгийн тодорхойлолт зэргийг нэг утгаар тайлбарлаж болохгүй. Гэхдээ илрүүлсэн баримт бүрээр баримт бүрийг бүрэн, тал бүрээс нь судлахын тулд хувилбарын олон утгатай систем дэвшүүлэх шаардлагатай.

3. Нотлох баримтын илрүүлсэн системээс үүдэн гарч буй сөрөг нөхцөл байдлыг тайлбарлах. (Тайлбарлах гэдэг нь:

- сөрөг нөхцөл байдал бий болсон механизмын илэрсэн нөхцөл; түүнийг бий болгосон субъект, зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн субъектын удирдлага болгосон сэдэлтийн системийг тайлбарлах;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхээс өмнө хэргийн газарт бий болсон нөхцөл байдлын жинхэнэ холбоог мөрдөн байцаагчаас нууж байсан зохиомол нөхцөл байдлын бүрэн бүтэн дүр зургийг гаргаснаар, зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн загварын нийт сөрөг нөхцөл байдлыг санаандаа ургуулан бодох гэсэн үг юм).

Үүний зэрэгцээ дараахи асуултуудад хариулах системийг бий болгох нь зохистой:

- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх явцад юу болсон;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх нөхцөл байдал хаана болсон;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн хэрэг явдал хэзээ болсон;
- ямар ямар объектыг ашигласан зохиомол нөхцөл байдал хэрхэн болсон;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхдээ ямар ямар арга хэрэглэсэн;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгч этгээд ямар зорилго тавьсан;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгч этгээд ямар ямар алдаа гаргасан;
- зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх нөхцөл байдлын цаана юу нуугдсан, гэмт үйлдлийн жинхэнэ байдал ямар байсан.

Гэмт хэргийг мөрдөн байцаах аливаа ажлыг тодорхой шинжтэй алдааг эрж хайх үйл явц хэмээн зарчмын хувьд үзэж болно. Давын өмнө болзошгүй гэмт хэрэгтнүүдийн алдааг эрж, болзошгүй тээгчдийн хамтаар нийтлэг алдааг эрж хайна. Тодорхой хүн юмуу хэсэг бүлэг хүний тухай мэдээ сэлтийг харгалзан алдааг нэгтгэн дүгнэж болно.

4. Дараахи чиглэлээр таамаглал дэвшүүлэх:

- зохиомол нөхцөл байдлыг дахин авч үзэх (юу, хэзээ, хаана, хэрхэн, яах гэж, хэн);
- мөрдөн байцаах нөхцөл байдлын төлөв. Энэ зорилгоор:
- янз бүрийн хувилбар дэвшүүлж, эдгээрийг хэрэгжүүлэх

- стратегийн чиглэлийг бүрдүүлэгч үндэслэлийг тодорхойлохын тулд байгаа анхны мэдээ сэлтийг системчлэх;
- анхны мэдээ сэлтийг олох явцад илрүүлсэн этгээдүүдтэй тогтоосон харилцааны өрнөлтийн динамикийг тодорхойлох;
 - зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхэд болон илрүүлж буй гэмт хэрэгт холбогдолтой этгээдүүдийг зохимол нөхцөл байдал бүрдүүлэхэд оролцсон хэмжээ, дүн шинжилгээ хийж буй нөхцөл байдалд ул мөр байгаа эсэх; тухайн этгээдийн үйлдэл дүн шинжилгээ хийж буй нөхцөл байдалтай учир шалтгааны холбоотой байх хэлбэр, мөрдөн байцаах явцад холбогдолтой этгээдийн үйлдлийн идэвхийн хэмжээ (зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгч этгээд нь хэргийн дараа заримдаа хэтэрхий идэвхиждэг); зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхэд холбогдолтой этгээдүүдийн үйлдлээс учирсан хохирлын хүнд, хөнгөн байдал; зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх явц дахь чиг үүрэг (гүйцэтгэгч, хамсаатан, зохион байгуулагч); байцаан шийтгэх ажиллагааны байдлыг (гэрчийн этгээд, яллагдагч, сэжигтэн, хохирогч) системчлэх.
5. Зохиомол нөхцөл байдлыг дээд зэргийн үр дүнтэй, бага цаг хугацаанд, тактикийн цөөн хэрэгсэл гарган илрүүлэхэд чиглэсэн бүлэг аргыг тодорхойлох. Энэ зорилгоор:
- дүн шинжилгээ хийж буй нөхцөл байдалд нийцүүлэн тодорхой мөрдөн байцаагчийн хэрэглэж болох аргыг хянан шалгах;
 - дараалал юмуу зэрэгцүүлэн хэрэглэх аргыг тодорхойлсноор дараахи аргуудыг хэрэглэх боломжийг бодох;
 - зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгчийн санаа бодол, үйлдэл, ирэх мөрдөн шалгах үйлдэлд оролцогчдын санаа бодол, үйлдлийн тухай бодож, криминалын рефлексийн арга хэрэглэх;
 - хэрэг явдлыг загварчилж, шинэчлэх аргыг (сэтгэлгээ, график, загвар, натурын) хэрэглэх;
 - дүн шинжилгээ хийж буй хэрэгт гэмт этгээд бэлтгэж, үйлдэж, нуун далдлах үйлдлийн аналогийн аргыг хэрэглэх;
 - оношлох (хэрэг явдал, этгээдүүд, завсрын болон эцсийн дүнг) аргыг хэрэглэх;
 - гэмт этгээд, холбогдолтой этгээдүүд, түүнчилэн мөрдөн байцаагчийн өөрийнх нь алдааг эрж хайх, олох аргыг хэрэглэх;
 - сэжиглэгдэж буй зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгчтэй сэтгэл зүйн холбоо тогтоох аргыг хэрэглэх;
 - мөрдөн шалгалтын мухардмал байдлыг судалж, гэтлэн давах аргыг (мэдээллийг эргүүлэх, дүн шинжилгээ, синтез, индукц, дедукц хийх, нэгтгэх, ялган салгах, шилж авах, шүүмжлэл, логик, гаж дүгнэлт, гүйцэтгэгч болон арга хэрэгслийг солих, газар, цаг хугацааг өөрчлөх).

6. зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэх нөхцөл байдал, гэмт хэргийг илрүүлэх хөтөлбөр боловсруулах.

Энэ зорилтыг шийдвэрлэхдээ дараачийн үйлдэл бүр нь өмнөх үйлдлийн үр дүнг нотолгооны баримтаар бататгах ёстой, өөрөөр хэлвэл, мөрдөн байцаагчийн нотлох потенциал нь тооны болон чанарын талаар тууштай нэмэгдэх ёстой гэдгийг харгалзан үзэх нь чухал.

Үүнээс гадна, мөрдөн байцаагч нь нааштай үр дүнд хүрэхгүй байгаа арга зам, хэрэгслээс татгалзаж чадах ёстой.

Систем-техникийн арга нь эрүүгийн хэргийг мөрдөн байцаах явцад хэрэглэдэг аргын бүх системийг нэг ёсны урсгал систем болгодог бөгөөд энэ системд нэг үйлдэл нь дараачийн үйлдэлтэй зерчилдөлгүйгээр, зүй ёсоор холбогддог нь нотлогооны мэдээлэл, тактикийн давуу байдлыг нэмэгдүүлж, бүхэлдээ хэргийн талаар мөрдөн байцаагчийн стратегийг бэхжүүлэх боломж олгодог юм.

Хэргийн газарт үзлэг хийх; мөрдөж буй хэрэг явдлыг харсан хүмүүс, түүнчилэн ахуй, албан тушаалын болон бусад шинжтэй хэрэг болсон газарт холбогдолтой хүмүүсийг байцаах; хохирогчийн эмнэлгийн болон бусад баримт бичгийг судлах; янз бүрийн объектыг шүүх-эмнэлгийн үүднээс судлаж, нотлох баримтыг цуглуулах, байцаан-шийтгэх ажиллагааны бусад аргыг хэрэглэх замаар дээр дурдсан схемүүдийг хэрэгжүүлнэ.

Зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлснийг илрүүлэх эхний үндэс суурийг дараахи үр дүн бүрдүүлэх нь олонтоо байдаг. Үүнд:

- сэжигтэн, түүний аж төрөх ёс, төрлийн болон бусад холбоог судлах явцад цуглуулсан баримт сэлтэд дүн шинжилгээ хийсэн үр дүн;
- хуурамч алибийг няцааж, «зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн энэ төрлөөс үүнтэй холбоотой зохиомлоор нөхцөл байдал бүрдүүлэх өөр төрөл рүү» гэсэн зарчмаар мэдлэгээ зузаатгасан үр дүн;
- бүрэн юмуу зарим талаар хуурамчаар бүрдүүлсэн хуурамч шинжийг тогтоосон үр дүн (жишээ нь, хуурамч гэрээслэл, хохирогчийн өмнөөс гэмт этгээдүүдийн үйлдсэн нас барахын өмнөх бичиг гэгч).

Тийнхүү, гэмт хэрэгтнүүдэд цагдаагийн ажилтны дүрэмт хувцас өмсгөж, дотоод хэргийн байгууллагын ажилтан «болгосон»-той холбоотой зохиомлоор нөхцөл байдал бүрдүүлсэн тухай хувилбарыг шалгахдаа, өмссөн дүрэмт хувцасны шинж чанар нь албан ёсоор тогтоосон цагдаагийн дүрэмт хувцасны шинж чанартай тохирч байгаа эсэхэд анхаарал хандуулах хэрэгтэй. Дүрэмт хувцасны шинж, ялгах тэмдэг, мөрдөс, петлиц, шеврон зэргийг хадах тогтоосон журмыг зөв тодорхойлох нь энэ тохиолдолд их ач холбогдолтой юм. Үүнээс гадна, хуурамч цагдаа нарын аман болон аман биш хэлцэлд дүн шинжилгээ

хийх нь танин мэдэхийн өргөн боломж болдог юм. Хэв журам сахиулах байгууллагад тогтсон харьцааны стандартыг хэрэглэхийн оронд хуурамч цагдаа нар хоч, нууц нэрээр хандаж, эрүүгийн этгээд хэллэг, үг хэрэглэж, хууль зүйн нэр томъёог буруу хэлж, харьцааны учир дутагдалтай байдал зэргийг үзүүлж болох юм.

Ялангуяа гэмт хэрэг юмуу гэм буруутайг нуун далдлах үүднээс зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн этгээдийг илрүүлэх нь олон тохиолдолд гэмт хэргийг илрүүлэх шулуун замыг нээж өгдөг. (Гэхдээ гэмт хэргийг илрүүлэхээс аваад зохиомол нөхцөл байдлыг бүрдүүлснийг илрүүлэх хүртэл эсрэг чиглэл байж болохыг үгүйсгэх аргагүй). Жишээ нь хүн амины хэргийн талаархи энэ зүй тогтолцол нь хохирогчтой (гэр бүлийн гишүүд, төрөл төрөгсөд, хамтран амьдрагсад, хөршүүд, хамт ажиллагсад, байнга хамтран архи уугчид г.м.) тогтоосон харилцаа нь хангалттай тодорхой этгээдүүд зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлдэгээр тайлбарлагддаг.

Зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн баримтыг илрүүлэх, үүнтэй холбоотой худал мэдүүлгийг няцаах нь гэмт хэрэг илрэхгүй байхыг тодорхой этгээд сонирходгийг илрүүлж өгдөг. Ийм сонирхол нь гэм буруутай хүний онцлог шинж юм. Тиймээс тодорхой этгээд зохиомол нөхцөл байдал үүсгэж байгаа тухай лавтай мэдээ сэлт нь түүнийг гэмт хэрэгт холбогдолтой харуулдаг.

Сэтгэл зүйн хүчин зүйл ч багагүй чухал. Зохиомол нөхцөл байдал үүсгэснээр эхлээд хариуцлагаас бултахаар найдаж, дараа нь энэ тооцоо нь нурсаныг мэдсэнээр гэм буруутай этгээд өөрийгөө хамгаалах еер бусад арга зам эрж хайдаг. Зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэхэд хүргэсэн шалтгааныг саармагжуулан тайлбарлах арга олох нь түүнд нэлээд хэцүү. Ийм нөхцөлд гэнэдүүлэх мөчийг ашиглах, нотлох баримтыг тууштай гаргаж тавих, үүний учир холбогдлыг тайлбарлах зэрэг байцаалтын сайтар бодож боловсруулсан тактик нь сэжигтнийг үнэн зөв мэдүүлэг өгөх замд оруулж болоход тус дөхөм үзүүлдэг.

Харин эрүүгийн зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн хэргийг мөрдөн байцаах ажилд хуулийн дагуу хэрхэн дуусах ёстой вэ?

Энэ асуултад өгөх хариулт ганц утгатай байж болохгүй. Бүх асуудал нь эрүүгийн эцсийн мөрдөн байцаах нөхцөл байдлын шинж, чиглэл, агуулга болон бусад онцлогоос шалтгаална. Тэгш гэгддэг газарт гэмт хэргийн зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн тохиолдолд эрүүгийн эрх зүйн төгсгөлийн зохих хувилбар ямар байх вэ гэвэл, зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгчийн (зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлэгчдийн) үйлдлийн зохих нөхцөл байгаа бол, шүүн таслах ажлын эсрэг гэмт хэргийн тухай ОХУ-ын Эрүүгийн хуулийн бүлгийн зохих зүйл ангийн дагуу зүйлчлэгдэнэ (жишээ нь «илт гэм буруугүй этгээдийг эрүүгийн хариуцлагад татах») - 299 дүгээр зүйл юмуу «Нотлох баримтыг гуйвуулах» - 303 дугаар зүйл, «Илт худал мэдээлэх» – 306 дугаар зүйл,

«Илт худал мэдүүлэг өгөх, шинжээч буруу дүгнэлт гаргах юмуу буруу орчуулах» – 307 дугаар зүйл, заримдаа хэд хэдэн зүйл ангиар).

Үйлдсэн гэмт хэргийг нуун далдлах, эсвэл худал мэдээлэх үүднээс зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн тохиолдолд эрүү-эрх зүйн төгсгөлийн өөр хувилбар бий болно. Энэ нөхцөлд гэмт үйлдэл нь эрүүгийн хэрэг үүсгэсэн гэмт хэрэг багтах тэр зүйлд багтана. Хэрвээ зохиомол нөхцөл байдал бүрдүүлсэн нь бие даасан гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнтэй бол, нэг дэх болон өөр хэм хэмжээний дагуу гэмт үйлдлийг бас зүйлчилнэ. Илт худал мэдүүлэг өгөх, хахууль өгөх, хуурмаг баримт бичиг үйлдэж, ашиглахад өдөөн тухирсан болон бусад хэд хэдэн тохиолдолд ийм явдал гарч болно.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ СОЁЛ БА ЭРХ ЗҮЙН ШИНЖЛЭХ УХААНЫ УЯЛДАА ХОЛБОО

Н.ГАНТУЛГА

Цагдаагийн академийн ёвд захирал, Хуулийн ухааны доктор, профессор

Хураангуй

Эрх зүйн соёлын талаархи онолын асуудлыг тодотгон Монгол улсын төрийн албаны эрх зүйн соёлын өнөөгийн байдал, төлөвшилд үнэлэлт дүгнэлт өгч зарим асуудлаар байр сууриа илэрхийлсэн болно.

Түлхүүр үг

Соёл, үнэт зүйлс, эрх зүй, ёс зүй, хүнлэг чанар, ажил, албандаа хандах хандлага, сэтгэлгээ, уламжлал, залгамж холбоо зэрэг.

Оршил

«Төрийн албаны соёл: шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүй» сэдэвт энэхүү олон улсын эрдэм шинжилгээний онол практикийн бага хурлыг зохион байгуулж буй Монгол улсын Их хурлын Төрийн байгууллалтын байнгын хороо, Төрийн албаны зөвлөл, Шихихутаг хууль зүйн дээд сургуулийн Эрдмийн зөвлөлд юуны өмнө илтгэл тавьж үзэл бодлоо илэрхийлэх боломж олгосон явдалд талархалаа илэрхийлье.

Зорилго

Монгол оронд өрнөж буй эрх зүйн шинэтгэлийн хүрээнд төрийн албаны шинэ соёлыг төлөвшүүлэх, төрийн албанд мэргэшсэн, чадварлаг ажилтныг тогтвортой, үр дүнтэй ажиллуулах, урамшуулах, үйл ажиллагааны залгамж холбоог бэхжүүлэх асуудал тулгамдаж байна.

Иймд төрийн албаны соёлын асуудлыг уг тогтолцоог бүрдүүлэгч элементийн нэг болсон түүний байгууллага, алба хаагчдын сэтгэлгээний соёл, харилцааны соёл, хэл ярианы соёл, гоо зүйн соёл, ёс зүйн соёл, ахуйн соёл, хэрэглээний соёл, албан хэргийг хөтлөх, зохион байгуулах, удирдах, хянаж шалгах соёл гэх мэтээр бүхий л хүрээг хамруулан ярих шаардлагатай боловч **илтгэгчийн мэргэжил, судалгааны чиглэлтэй** уялдуулан төрийн албаны соёлыг «эрх зүйн соёл» хэмээх институцтэй холбон зарим талыг нь хөндөн үзэл бодлоо илэрхийлэхийг зорилгоо.

Өнөө үед эрх зүйн шинжлэх ухаанд «эрх зүйн соёл» хэмээх ойлголтыг антропологийн, социологийн, философийн гэсэн үндсэн

гурван хандлагаар авч үзэх явдал¹ нилээд түгээмэл бөгөөд судлаачийн хувьд илтгэлээ философийн хандлагад тулгуурлан бичлээ.

Энэ хандлага-арга зүйн үүднээс «эрх зүйн соёл»-ыг бүтцийн хувьд оюун санааны ба материаллаг соёлын үнэт зүйлсээс тогтох эрх зүйн амьдралын бодит чанарын төлөв байдал хэмээн үздэг. Тодруулбал: эрх зүйн соёлын оюун санааны тал нь эрх зүй, эрх зүйн байгуулагууд, институцүүдэд хандах тухайн нийгэм дэх харьцаа, эрх зүйн үнэлэмж, үнэт зүйлс, эрх зүйн баримтлал, хандлага, хэв шинжийг илэрхийлдэг бол материаллаг тал нь бичигдмэл эрх зүй, эрх зүйг бүтээх, эрх зүйг хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа, хууль ёс, эрх зүйн дэг журмын чанарын төлөв байдлыг илэрхийлдэг.

Гэхдээ эрх зүйн соёлын хувьд оюун санааны тал нь үндэс суурь байж, материаллаг тал нь оюун санааны талын тусгал болдог.

Иймээс судлаачийн зүгээс эрх зүйн соёлын мөн чанарыг тодорхойлогч оюун санааны гол элемент болсон эрх зүйн үнэт зүйлсэд анхаарлаа хандуулан илтгэлээ боловсрууллаа.

«Эрх зүйн үнэт зүйлс» гэдгийг тухайн нийгэмд нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн эрх зүйн үйлчлэлийг тэтгэгч, хөдөлгөгч хүч болсон (хүмүүнлэг шинж бүхий-Н.Г) эрхэм дээд үзэл санаа² хэмээн тодорхойлж болдог.

Тэгвэл дэлхийн улс гүрнүүд нь эрх зүйн үнэт зүйлс буюу эрхэмлэлийн ялгамжтай байдлаараа өрнийн ба өрнийн бус, хуурмаг өрнийн эрх зүйн соёлын тогтолцоонд хуваагдаж болох бөгөөд өрнийн эрх зүйн соёлд Роман-Германы, Англи-саксоны эрх зүйн бүлийг, Өрнийн бус эрх зүйн тогтолцоонд Зүүн дорнод азийн, Афирикийн улс орнуудыг, Хуурмаг өрнийн эрх зүйд Социалист ба постсоциалист орнуудыг хамруулж болно.³

Тэгвэл өрнийн эрх зүйн соёлын үнэт зүйлд хувь хүн, нэр төр, дэг журам, нийгмийн сайн сайхан байдал, холбогч үзэл санаанд эрх чөлөө, иргэний нийгэм, хууль, хүний жам ёсны эрхийн үзэл, суурь зарчимд хувь хүнийг дээдлэх, үр ашигийг баримжаалах, улс төрийн хараатай хандлага, либерализм, иргэнлэг чанар, эрх зүйт ёс, хүний эрхийн салшгүй байдал хамаардаг.

Харин өрнийн бус эрх зүйн соёлын хүрээнд хамаарах төв азийн нүүдэлчин Монголын нэгдсэн төр улсын эрх зүйн соёлын үнэт зүйлд төрийн тэнгэрлэг эрхэм чанар, эв нэгдэл, зөвшилцөл, итгэлцэл, үнэнч-шударга байдал буюу хоёргүй сэтгэл, төрийн хар хүн холбогч үзэл санаанд гэгээрсэн удирдагч, хүчтэй төр, төгс төгөлдөр байдал, ёс

1 Ред. Амарсанаа Ж. "Эрх зүйн соёл: төлөв, хандлага" 48 дахь тал., "Ардчилсан эрх зүйт ёс" УБ.2009, 303-304 дэхь тал

2 Нарангэрэл С. "Эрх зүйн толь бичиг" УБ.2008, 468 дахь тал., Энхтүвшин Б. "Үнэт зүйлс тулгуур зарчим" Зууны мэдээ сонин, 2006.6.26, №152-153 16 дахь тал

3 Осаке К. "Харьцуулсан эрх зүй судлал" ерөнхий ба тусгай анги, бүдүүвч //орч. ред. Лүндэндорж Н. УБ. 2005, 28 дахь тал

суртахуун-зан заншил-уламжлалаа дээдлэх, төрийн бодлого-эрх зүйн соёлын залгамж чанарын тухайн үзэл санаа, суурь зарчимд төрийг шүтэх, үүргийг дээдлэх, захирах захирагдах ёс, чадварыг эрхэмлэх үзэл санаа хамаарч байсан бол **социалист эрх зүйн соёлын үнэт зүйлсэд** төр эрх зүйн талаархи марксист ленинист онол, холбогч үзэл санаанд ард түмний буюу ажилчин ангийн засаглал, коммунист нам, нийтийн өмч, нийтийн ашиг сонирхол, өөрийн удирдлага, суурь зарчимд социалист хууль ёс, төрийн хүсэл зориг-эрх зүйн агуулга-үйлчлэлийн шууд хамааралт байдал, эрх зүй устаж үгүй болох тухай, социалист интернационализмын үзэл санаа тус тус хамаардаг.

Мөн судалгаанаас үзвэл эрх зүйн соёлын агуулга, хэлбэрт нөлөөлдөг үнэлэмжийн түвшинд зайлшгүй яригдах нэн чухал объектив хүчин зүйл бол байгалийн хүчин зүйлийн нөлөөн дор шалгарч тогтсон улс үндэстний антропологи, сэтгэл зүй, зан араншингийн онцлогын нийлбэр цогц шинж буюу **менталитет**⁴ юм.

Тэгвэл Монголд менталитетын суурь шинжтэй өөрчлөлт хоёр удаа явагдсан ба үүний нэгдэх нь XIX зууны сүүлч XX зууны эхээр «уламжлалт» нийгмээс «социалист» нийгэмд шилжихэд, хоёр дахь нь 1990-ээд оноос өрнөсөн өөрчлөлт шинэчлэлт буюу социализмаас капитализмд шилжих өнөөгийн үйл явцаар тодорхойлогдож байна.

Хүний амьдралын гурваас дөрөвхөн үеийн дотор болсон эдгээр өөрчлөлт нь монгол хүнийг үнэт зүйлс, зан араншингийн хувьд ихээхэн зөрчилтэй, тодорхойгүй, чиг баримжаагүй болгосон хэмээн зарим судлаачид тэмдэглэснийг ч харгалзан анхаарах шаардлагатай⁵.

Учир нь 1990-ээд оноос хойш монголын нийгэмд өрнөж буй өөрчлөн шинэчлэлт, шинэтгэлийн⁶ нөлөөгөөр төрийн албаны цоо шинэ эрх зүйн соёл бүрэлдэх эхлэл тавигдсан ба өдгөө ч төлөвших үйл явц нь үргэлжилсээр.

Гэхдээ судалгаанаас үзвэл монголын нийгмийн тэр дотроо төрийн албаны эрх зүйн оюуны соёлын элемент болох үнэт зүйлсүүд нь хэдийгээр үндэсний хууль тогтоомжид өрнийн орнуудын адил «үг хэллэг»-ээр (Н.Г) бэхжигдэн⁷ үйлчилж буй боловч сэтгэлгээ-ухамсар, ахуй-хэрэглээний түвшинд социалист болон уламжлалт хэв маяг, шинжээ хадгалан өрнийн соёлтой сүлэлдэн дотоод зөрчилдөөнд оршсоор байгаа бөгөөд энэ бүхнийг төрийн байгууллага, алба хаагчдаас шинэтгэлийн үйл явцыг хүлээн авч буй уур амьсгал, хууль тогтоомж, алба, ард иргэдэд хандах хандлага, сэтгэлгээний өөрчлөлт, төрийн

4 Лундэндорж Н. "Төр эрх зүйн сэтгэлгээний хөгжлийн чиг хандлага" УБ.2002, 178 дахь тал

5 Монгол менталитет www.olloo.mn Ганхуяг Э. //ред. Амарсанаа Ж. "Эрх зүйн соёл: төлөвшил, чиг хандлага" УБ. 2008, 41 дэхь тал

6 Чимид Б. "Төр, нам, эрх зүйн шинэтгэлийн эгзэгтэй асуудал" хоёрдугаар дэвтэр УБ.2008, 11 дэхь тал

7 Төрийн албаны тухай хуулийн 4-р зүйл. Төрийн албаны зарчим //Төрийн мэдээлэл 2002, №28

байгууллага өөр хоорондын болон иргэдтэй харьцах харьцаа, хамтын ажиллагаа, алба хаагчдын эрх зүйн мэдлэг, боловсрол, ёс зүй, хууль хэрэглэх ур чадварын түвшин, үйл ажиллагааных нь үр дүн, хуулийг хэрэгжүүлж буй байдал, төрийн албаны талаархи ард иргэдийн үнэлэмж, сэтгэгдэл, хууль ба эрх зүйн хэм хэмжээний бусад актыг бүтээх үйл ажиллагааны үе шат, арга барил, чанарын түвшин, эрх зүйн мэдээлэл-суртачилгааны ажил зэрэг олон зүйлээс харж болно.

Иймээс эрх зүйн соёлын «үнэт зүйлс-үнэлэмжийн» хүрээнд цөөн тезис-баримт түшиж үзэл бодлоо илэрхийлье.

Нэгдүгээрт: Нийгмийн харилцааг тохируулан зохион байгуулагч гол хэрэгсэл болох хууль өөрөө эрх зүйн соёлын элемент мөн.

Өнөө үед манай оронд хуулийг хүний эрх, эрх чөлөөг баталгаажуулан хамгаалагч, эрх зүйн хөгжлийг тэтгэгч механизм хэмээн үнэт зүйлсийн түвшинд хүлээн зөвшөөрдөг мөртлөө төрийн ихэнх алба хаагчдын хувьд түүнийг иргэдэд эерэг үйлчилгээ үзүүлэх хэрэгслийн хувиар бус харин үйл ажиллагаагаа явуулах, албаны харилцаа тогтоох хатуу хэрэгслийн хувиар ашиглаж байна.

Үүнийг төрийн байгууллага, алба хаагчдаас цөөн бус тохиолдолд иргэдэд өгч буй зарим тайлбар нотолно. Жишээ нь: «Би, бид танд туслахыг хүсч байна. Гагцхүү хуулийн зохицуулалт ийм тул өөрөөр шийдвэрлэх боломжгүй. Би хуулийн хүрээнд ажиллах үүрэгтэй» гэсэн хариулт ба энэ нь татвар, цагдаа, мэргэжлийн хяналт, прокурор, шүүхийн байгууллагын үйл ажиллагаанд тэднээс мөрдлөг болгож буй хууль тогтоомжийн чанарын түвшингөөр юуны өмнө тайлбарлагдана.

Хоёрдугаарт: Шударга ёс, ёс зүй нь эрх зүйн соёлын элемент мөн.

Төрийн алба нь ард түмэнд үйлчлэх, тэдний ашиг сонирхолыг дээдлэх зарчимд тулгуурлан явагдах ёстой боловч энэ албыг хөтлөн эрхлэгч алба хаагчдын дотоод сэдэл нь «нийгмийн шалгарал»-ын онолоор цэнэглэгдсэн ахуйн орчинд оршдог тул алба, алба хагчдын дунд зарим тохиолдолд объектив зөрчилдөөнийг бий болгодгыг үгүйсгэх аргагүй.

Тухайлбал: Төрийн алба хаагчдын албан тушаалын тогтворгүй байдал тэднээс «олдсон боломжийг хувийн ашиг сонирхолдоо алдахгүй ашиглах» сэдлийг төрүүлж байж болох юм.

Гуравдугаарт: Мэдлэг боловсрол, туршлага нь хүн төрөлхтөний болон нийгэм, хувь хүний хувьд өөрөө эрх зүйн соёлын элемент мөн.

Төрийн албаны хуульд «төрийн алба мэргэшсэн байх» ёстой хэмээн хуульчилсан боловч төрийн захиргааны болон үйлчилгээний алба хаагчид нь улс төрийн албан тушаалтны мөрийн хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд голлох үүрэгтэйгээр оролцох субъект болдог учир «баг»-аар хамтран ажиллах гэсэн шаардлага, шалтагийн үүднээс тэдний байр

суурь, албан тушаал өөрчлөгдөх боломж бүхий орчинд оршдог.

Үүний үр дагавараар чадварлаг, мэргэшсэн алба хаагч төлөвших нөхцөл бүрдэхгүй юм уу, эсвэл багагүй хугацаанд бэлтгэгдсэн, өндөр мэдлэг чадвартай, мэргэшсэн алба хаагчид тухайн албандаа тогтвортой-хоёргүй сэтгэлээр зүтгэх нөхцөл боломж хязгаарлагддаг нь ч бодит факт мөн.

1980-аад оны сүүлчээс төрийн нүсэр бүтцийг задлах, шат дамжлагыг цөөрүүлэх, төсвийн элдэв төрлийн үргүй зардлыг багасгахад чиглэсэн төрийн захиргааны зоригтой шинэтгэлийг явуулна хэмээн нэг сонгуулиас нөгөө сонгуулийн хооронд байнга ярьдаг мөртлөө бодит байдалд хэрэгжихгүй байгаа нь төрийн нөөц чадамж шавхагдах, төрийн үйлчилгээний чанар доройтох, хүнд суртал, авилга цэцэглэх, төрийн байгууллага, албадад итгэх итгэл буурах зэрэг нөхцлийг бүрдүүлж байгаа бөгөөд энэ нь мөн төрийн албаны соёлын өнөөгийн түвшинг илэрхийлж болох юм.

Дөрөвдүгээрт: Арга, технологи соёл болох нь.

Төрийн албаны зарим байгууллага, албан тушаалтны үндсэн үйл ажиллагааны үр дүн болсон хууль, эрх зүйн хэм хэмжээний бусад актын боловсронгуй бус байдал нь төрийн албаны соёлын төлөвшилд сөргөөр нөлөөлж байна.

Тухайлбал: Төрийн албаны хууль тогтоомж дахь хийдлийн улмаас «эрх зүйн зарчим»-д харш мөртлөө хэм хэмжээний зохицуулалт болон зохион байгуулалтын түвшинд хэлбэрийн хувьд шууд хориглогдоогүй зарим үзэгдэл-үйл ажиллагаа бодит байдалд хууль ёсны хэлбэрээр оршсоор байна. Жишээ нь: Төрийн албаны зохих сонгон шалгаруулалтад хамрагдаагүй эсвэл тэнцээгүй мөртлөө төрийн албанд «Үүрэг гүйцэтгэгч» нэрээр албан тушаалд тодорхой бус хугацаагаар томилогдон төрийн алба хаагчийн эрх мэдэл, хангамжийг эдэлж буй практик Монгол улсад нэгэнт бий болжээ.

Илтгэлийнхээ төгсгөлд судлаачийн хувьд төрийн алба хаагчдын эрх зүй-хуулийг ойлгох, хэрэглэх ур чадварыг «эрх зүйн үнэт зүйлс»-ийн түвшинд төлөвшүүлэхэд чиглэсэн **төрийн тусгайлсан цогц бодлого-хөтөлбөр** нэн шаардагатай байна гэсэн дүгнэлтийг хийж байна.

Мөн энэхүү хөтөлбөр, зохион байгуулалтын арга хэмжээнд дараах зүйлсийг оруулах боломжтойг судлаачийн зүгээс санал болгож байна. Энэ нь:

1. Төрийн албаны тангараг өөрөө үнэт зүйлс бөгөөд үйл ажиллагааных нь бүх хүрээг, ямарч цаг мөчид хамрах тул тангараг тус бүрийн үзэл санааг холбогдох бүх алба хаагчид бодит итгэл үнэмшлийн түвшинд ойлгон судалж хэрэгжүүлэх, мөн төрийн байгууллагын зүгээс тангарагыг «амьд эрх зүй», «үндсэн эх сурвалжийн» хэмжээнд үнэлэн хэрэглэх практик тогтоох

2. Монголын улсын Ерөнхийлөгч, Ерөнхий Сайд, Улсын дээд

шүүхийн ерөнхий шүүгч, Улсын Ерөнхий прокурор зэрэг төрийн өндөр албан тушаалтнуудын хувьд бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх хугацаа дууссаны дараа төрийн албанд эргэн ажиллах боломж нь хуульд нээлттэй байдаг боловч монгол хүний менталитет, хууль эрх зүйн орчны хүчин зүйлсээс хамаараад төрийн албаны зүгээс идэвхитэй санал санаачилга үл гаргавал тэдгээрийн **туршлага, мэдлэг нь төрд өвлөгдөн** цаашид ашиглагдах боломж нөхцөл нь хязгаарлагдмал байгаа бөгөөд үүнийг Монгол улсын ерөнхийлөгч асан техникийн ухааны доктор, профессор П.Очирбат, философийн шинжлэх ухааны доктор, профессор Н.Багабанди, нэр хүнд бүхий дотоод гадаадын олон орны их сургуулиудийн хүндэт профессор Н.Энхбаяр нарын амьдрал харуулж байна.

Иймд Монгол улсын хууль тогтоомжид төрийн өндөр албан тушаалтнууд болон мэргэшсэн чадварлаг алба хаагчдын хүч бололцоог улс орны тусын тулд ашиглах механизмыг суулган өгвөл төрийн нөөц чадамж улам бүр арвижин баяжиж залгамж холбоо маань батжих болно.

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙ-ИРГЭДИЙН ИТГЭЛ

Б.БАТЗОРИГ

*Аспирант Тэйвэх гэдрийн Судалгаа
шигжилгээний албаны дарга, докторант*

Сүүлийн үед төрийн албан хаагчийн ёс зүйгүй үйлдэл, хууль зөрчсөн үйл ажиллагааны талаар хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр ихээхэн бичигдэх боллоо. Энэ талаар иргэд ам дамжуулан ярих нь ч тогтвортой буурахгүй байна.

Яагаад ийнхүү төрийн албан хаагчийн талаар иргэд таагүй хандах болов гэдгийн хариултыг олохоор хэд хэдэн судалгааны ажилд хийсэн дүн шинжилгээг та бүхэнд танилцуулъя.

«Төрийн албан хаагч иргэд, үйлчлүүлэгчидтэй харилцааны соёлгүй, ёс зүйлгүй ханддаг»¹ гэж дунджаар иргэд, бизнес эрхлэгчдийн 36.5% нь хариулсан. /зураг 1./ «Төрийн байгууллагын албан хаагч надтай соёлтой, ёс зүйтэй харьцаж үйлчилсэн»² гэж дунджаар төрийн үйлчилгээ авсан иргэд, байгууллагын 53.8% нь хариулсан. /зураг 2./

Эдгээр судалгаанаас харахад төрийн албан хаагчид ёс зүйгүй ханддаг гэсэн 36.5% буюу 46.2% гэсэн хоёр үзүүлэлтийн дундаж нь ойролцоогоор 41.3% болж байна. Эсрэгээр нь буюу нийгэмд бараг мартагдаж шахаж байгаа Төрийн байгууллагын албан хаагч надтай соёлтой, ёс зүйтэй харьцаж үйлчилсэн гэсэн үзүүлэлт 63.5% буюу 53.8% гэсэн хоёр үзүүлэлтийн дундаж нь ойролцоогоор 58.6% байна. Өөрөөр хэлбэл, судалгаанд хамрагдсан иргэд, байгууллагын талаас илүү хувь нь төрийн албан хаагчид соёлтой үйлчилдэг гэсэн бодолтой байдгаа илэрхийлжээ.

Соёлтой, ёс зүйтэй байдал нь тухайн үйлчилгээ авч буй хүмүүст эерэг сэтгэгдэл төрүүлж улмаар дахин үйлчлүүлэх итгэл үнэмшил нь нэмэгддэг. Энгийнээр илэрхийлбэл тухайн үйлчилгээнд ам сайтай болдог. Харин дараахи судалгаанаас харахад /зураг 3./ төрийн үйлчилгээнд төдийлөн сэтгэл ханамжгүй³ байдгаа иргэд, байгууллага илэрхийлжээ.

Дурьдсан судалгааны дүнгээс үзэхэд Төрийн албан хаагч соёлтой, ёс зүйтэй үйлчилдэг гэсэн хариултын дундаж үнэлгээ 58.6%, Төрийн бусад байгууллагууд иргэдэд энэ байгууллага шиг үйлчилдэг

1 "Авлигын индекс 2009" судалгааны үр дүн //АТГ-аас эрхлэн явуулсан судалгаа, iaas.mn цахим хуудас

2 "Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх аргачлал боловсруулах туршилт судалгааны тайлан" // АТГ-аас эрхлэн явуулсан судалгаа, iaas.mn цахим хуудас

3 "Төрийн байгууллагын шударга байдлын түвшинг үнэлэх аргачлал боловсруулах туршилт судалгааны тайлан" // АТГ-аас эрхлэн явуулсан судалгаа, iaas.mn цахим хуудас

байгаасай гэж боддог дундаж үнэлгээ 33% байна. Хоорондын зөрүү нь 25.6% байгаад Та бүхнийг анхаарлаа хандуулахыг хүсэж байна.

Төрийн албан хаагчдын зүгээс мэдээлэл авах гэхээр бичиг үсэг гаргадаггүй юм уу гэж элдвээр хэлж уурладаг, элдэв үгээр хараадаг, муухай харьцдаг, загнадаг, иймхэн юм ойлгосонгүй гэх зэргээр доромжилдог, хүнд суртал гаргаж удаадаг, одоо өгөх болоогүй байж бай гэдэг, биед нь хүрэх, түлхэх зэргээр бүдүүлэг авирладаг.⁴ Энэ нь төрийн үйлчилгээ авч буй иргэд, байгууллагад төдийгүй тус зүй бус үйлдлийг харсан, дам сонссон хүмүүст төрийн байгууллага, албан хаагчдын талаар таагүй төсөөлөлтэй болох, төсөөллөө улам батжуулан итгэл үнэмшил болоход багагүй нөлөөлдөг байж болох юм. Өөрөөр хэлбэл хэн нэг хүний болон хэсэг хүмүүсийн үйл ажиллагаанаас төрийн албыг бүхэлд нь муугаар төсөөлөн ойлгоход нөлөөлөх нэг хүчин зүйл болж байна.

Дурьдсан судалгааны дүн, хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр цацагдаж буй мэдээлэлд дүгнэлт хийж үзэхэд төрийн албанд ёс зүйгүй, соёлгүй харьцаа ямар нэгэн хэмжээгээр байна. Төрийн албан хаагчид үйлчилгээ авч буй иргэд, байгууллагатай ёс зүйгүй, соёлгүй харьцахад нөлөөлдөг зарим хүчин зүйлийг дурьдвал:⁵

1. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан улс төрийн намын нөлөөнд автаж асуудалд ханддаг гэдэгтэй судалгаанд оролцогчдын 38.1 хувь нь санал нийлж байна гэж хариулсан бол 33.5 хувь нь зарим талаараа санал нийлж байна, 12.0 хувь нь санал нийлэхгүй байна гэж хариулжээ. Улс төрийн намын нөлөөнд автаж асуудалд ханддаг гэдэгтэй санал нийлж буй хүмүүсийн эзлэх хувь Өвөрхангай (59.7 хувь), Орхон (52.7 хувь), Увс (51.7 хувь), Дорнод (50.6 хувь), Баянхонгор (50.0 хувь) аймгуудад харьцангуй өндөр байгаа бол Төв (18.8 хувь), Завхан (22.9 хувь), Говьсүмбэр (27.9 хувь), Сэлэнгэ (28.6 хувь) аймгуудад харьцангуй доогуур байна.

2. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан ах дүү, танил талаараа асуудлыг шийдвэрлэдэг гэдэгтэй судалгаанд оролцогчдын 54.5 хувь нь санал нийлж байна гэж хариулсан бол 27.8 хувь нь зарим талаараа санал нийлж байна, 8.0 хувь нь санал нийлэхгүй байна гэж хариулжээ. Ах дүү, танил талаараа асуудлыг шийдвэрлэдэг гэдэгтэй санал нийлж буй хүмүүсийн эзлэх хувь Орхон (76.0 хувь), Өвөрхангай (72.7 хувь), Увс (70.7 хувь), Баян-Өлгий (69.7 хувь), Архангай (66.7 хувь) аймгуудад харьцангуй өндөр байгаа бол Говьсүмбэр (36.4 хувь), Төв (39.6 хувь), Завхан (39.6 хувь) аймгуудад харьцангуй доогуур байна.

3. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан хээл хахуулиар

4 Монгол Улсын аль ч аймаг, сумаас 24 цагийн турш хүлээн авдаг АТГ-ын утас-1969-д ирсэн Авлига, төрийн албан хаагчийн хүнд суртал, ёс зүйн зөрчлийг шалгасан материалаас

5 "Авлигын индекс 2009" судалгааны үр дүн //АТГ-аас эрхлэн явуулсан судалгаа, iaas.mn цахим хуудас

асуудлыг шийдвэрлэдэг гэдэгтэй судалгаанд оролцогчдын 45.7 хувь нь санал нийлж байна гэж хариулсан бол 34.2 хувь нь зарим талаараа санал нийлж байна, 8.7 хувь нь санал нийлэхгүй байна гэж хариулжээ. Хээл хахуулиар асуудлыг шийдвэрлэдэг гэдэгтэй санал нийлж буй хүмүүсийн эзлэх хувь Увс (69.0 хувь), Орхон (64.4 хувь), Ховд (63.5 хувь), Архангай (60.8 хувь) аймгуудад харьцангуй өндөр байгаа бол Дундговь (23.1 хувь), Сэлэнгэ (28.6 хувь), Булган (29.7 хувь), Баян-Өлгий (30.3 хувь) аймгуудад харьцангуй доогуур байна.

4. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан Улс төрийн нөлөөнд автаж асуудалд хандах, хүнд суртал гаргах, хээл хахуулиар асуудлыг шийдвэрлэх, ажилдаа хариуцлагагүй хандах, иргэд үйлчлүүлэгчидтэй харилцааны соёлгүй хандах, ах дүү, танил талаараа асуудлыг шийдвэрлэх, албан хаагчид нь мэдлэг чадвар дутмаг байх зэрэг нөхцөл байдал ямар нэг байдлаар байдаг. Энэ үзүүлэлт Эрдэс баялаг, эрчим хүчний сайдын эрхлэх асуудлын төрийн байгууллагууд 83.5%, Сангийн сайдын эрхлэх асуудлын төрийн байгууллагууд 61.6%, Эрүүл мэндийн сайдын эрхлэх асуудлын төрийн байгууллагууд 54.8%, Хууль зүй, дотоод хэргийн сайдын эрхлэх асуудлын төрийн байгууллагууд 52.5%, Батлан хамгаалахын сайдын эрхлэх асуудлын төрийн байгууллагууд 50.5% байна.

Хүнд суртал гаргадаг болон ах дүү танил талаараа асуудлыг шийдвэрлэдэг нь хоорондоо (хамаарлын хүч нь 0.91), хээл хахуулиар асуудлыг шийдвэрлэдэг болон ах дүү танил талаараа асуудлыг шийдвэрлэдэг нь хоорондоо (хамаарлын хүч нь 0.91), иргэд, үйлчлүүлэгчидтэй харилцааны соёлгүй, ёсзүйгүй хандах болон албан хаагчид нь мэдлэг чадвар дутмаг байх хоорондоо (хамаарлын хүч нь 0.92), хүнд суртал гаргадаг болон хээл хахуулиар асуудлыг шийдвэрлэдэг нь хоорондоо (хамаарлын хүч нь 0.89) хүчтэй хамааралтай болох нь дээрх судалгааны дүнгээс харагдлаа.

Тэгэхээр хүнд суртал гаргах нь хээл хахууль оршин байхын үндэс, Төрийн албан хаагчийн мэдлэг чадвар дутмаг байх нь иргэд үйлчлүүлэгчидтэй харилцааны соёлгүй, ёс зүйгүй хандах үндэс болдог байна.

Хэдийгээр Монгол Улсын Төрийн албаны хуульд нэмэлт өөрчлөлт орж улс төр, төрийн албыг хооронд нь заагласан боловч мэдлэг чадваргүй албан хаагч нь танил тал, намын нөлөө болон авлигаар албан тушаалд томилогдох явдал байсаар байгаа талаар иргэдийн төсөөсөл хүчтэй хэвээр байна.

Ийнхүү томилогдсон мэдлэг чадваргүй албан хаагчид ажлаа сайтар мэдэхгүйгээс хүнд суртал гаргадаг. Хүнд суртал гаргалаа, ажлаа зохих хэмжээгээр хийсэнгүй гэсэн гомдол, санал иргэдийн зүгээс хэлэхэд өөдөөс нь албан тушаалтны хувьд бус хувь хүний зан авираар харьцдаг нь төрийн үйлчилгээ авч буй иргэд, байгууллагад ёс зүйгүй хандаж байна гэж ойлгогдоход хүрдэг.

Энэ дурьдаж буй зан үйлийг нийт төрийн албан хаагчдад хамааруулан ойлгохгүй байхыг та бүхнээс хүсье.

Нөгөө талаас нь буюу иргэдийн зүгээс төрийн үйлчилгээ авахдаа ямар зан авир гаргадаг талаар судалж үзэхэд ажлаа хийж чаддаггүй гэж элдвээр хэлж уурладаг, элдэв үгээр хараадаг, муухай харьцдаг, загнадаг, иймхэн юм ойлгосонгүй гэдэг, ажлын бус цаг болон цайны цагаар ажиллах ёстой, төрийн албан хаагчийн ярьсан зүйлийг гуйвуулдаг, заавал өөрийнхөөрөө шийдэхийг элдвээр тулгах явдал гардаг байна.

Түүнчлэн төрийн албан хаагчдад хандан хууль бус саналыг хамгийн их буюу 22.1 хувь нь иргэд, үйлчлүүлэгчийн зүгээс, 13.9 хувь нь бизнес эрхлэгчдээс, 13.1 хувь нь улс төрийн намаас, 10.2 хувь нь харилцагч байгууллагаас тавих явдал тохиолдож байсан байна.⁶ /зураг 4./

Энэхүү илтгэлээрээ төрийн албан хаагчийг тэр дундаа төрийн үйлчилгээ авч буй иргэд, байгууллагыг аль нэгийг нь онцлон шүүмжлэх гэсэнгүй. Мөн асуудал үүсгээд байгаа албан хаагчтай хариуцлага тооцож, шүүмжлэхийг мөн зорилт болгосонгүй.

Харин та бүхний сонорт эртний сэтгэгч Монтескиогийн «Сайн хууль тогтоогч хүнийг шийтгэхээсээ илүүтэйгээр урьдчилан сэргийлэхэд анхаардаг. Тэрээр шийтгэхээсээ илүүтэйгээр ёс суртахууныг нь дээшлүүлэхийг хичээдэг» гэснийг хүргэхийн зэрэгцээ «Эхлээд асуудал үүсгээд байгаа хүнтэй нь тэмцэх үү? Эсхүл асуудалтай нь тэмцэх үү?» гэсэн асуултын хариултыг дор бүрнээ тунгаан үзэхийг хүсэж байна.

Судлаачийн хувьд эхний ээлжинд асуудлыг нь арилгачихаад, дараа нь зөв, эрүүл тогтолцоотой орчинд асуудал үүсгээд байгаа хүнтэй нь хариуцлагын асуудал нь ярих нь илүү хүнлэг, энэрэнгүй ёсонд нийцнэ гэсэнтэй санал нэг байгаагаа илэрхийлж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйгүй, соёлгүй байдал нь төрийн байгууллага, албан тушаалтнаар дамжуулан бодлого, үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлдэг ТӨРд итгэх ард түмний итгэлд сөргөөр нөлөөлдөг. Ард түмний итгэл, үнэмшилгүйгээр төр үйл ажиллагаагаа явуулахад саад учирдаг.

Цөөн тооны ёс зүйгүй, соёлгүй, шударга бус төрийн албан хаагчийн буруутай үйлдэл нь нийт төрийн албан хаагчийн ёс зүйтэй, бусад соёлтой, шударга үйлдлийг харлуулдаг юм шүү гэдгийг сайтар ялган ойлгож байхыг «Нэг үхрийн эвэр дэлсэхэд мянган үхрийн эвэр доргино» гэсэн зүйр үгээр дамжуулан Монголын ухаант мэргэд бидэнд захисныг анхаарах цаг болжээ. Өөрөөр хэлбэл төрийн албаны хар барааныг дагнан яриад байвал шударга, ёс зүйтэй албан хаагч хүртэл өөртөө эргэлзэхэд хүргэхийн зэрэгцээ олон нийт төрдөө итгэх итгэл улам буурч болзошгүй.

6 "Авлигын индекс 2009" судалгааны үр дүн //АТГ-аас эрхлэн явуулсан судалгаа, iaas.mn цахим хуудас

Төрийн албан дахь ёс зүйгүй, соёлгүй, шударга бус үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх, ёс зүйтэй, соёлтой, шударга үйлдлийг түгээн дэлгэрүүлэх чиглэлээр дараах саналыг дэвшүүлж байна.

1. Засгийн газрын үйл ажиллагааны хөтөлбөрт дурьдагдсан «Төрийн байгууллагын үйл ажиллагааны стандарт» боловсруулах ажлыг эрчимжүүлэх;

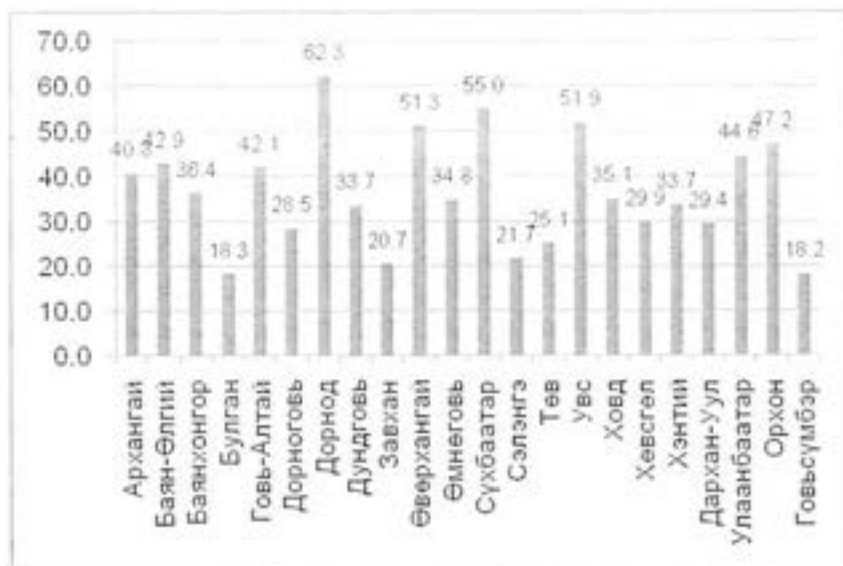
Төрийн үйлчилгээ авч буй хүмүүс бичиг үсгийн боловсрол тааруу, хөгжлийн бэрхшээлтэй, төрөл бүрийн зан авиртай хүмүүс харьцах нь бий. Иймд төрийн албан хаагчидтай иргэд зөв харьцахгүй асуудал гардаг, гарсаар ч байх болно. Иймд төрийн үйлчилгээ авч буй иргэдийг төрийн албан хаагчидтай харьцах стандартыг тусгайлан боловсруулах нь зохимжгүй. Энэ нь Иргэн Монгол Улсын төрийн үйлчилгээ авахад ямар нэгэн байдлаар зан үйл, харьцааны соёл, боловсролын байдлаар ялгаж, хууль шүүхийн өмнө тэгш гэдэг зарчмыг алдагдуулахад хүргэж болзошгүй.

Харин төрийн албанд ороход тусгай шалгуур хангасан иргэд, тогтсон стандартын дагуу төрийн үйлчилгээг үзүүлдэг байх нь зүйн хэрэг. Ингэснээрээ төрийн албан хаагч хэдий хэмжээний ажлыг ямар хугацаанд хийх, иргэд байгууллагатай хэрхэн харьцах талаар журамлаж өгснөөр төрийн албан хаагч, иргэд, байгууллагын хооронд үүсдэг үл ойлголцлыг багасах нэг хүчин зүйл болно.

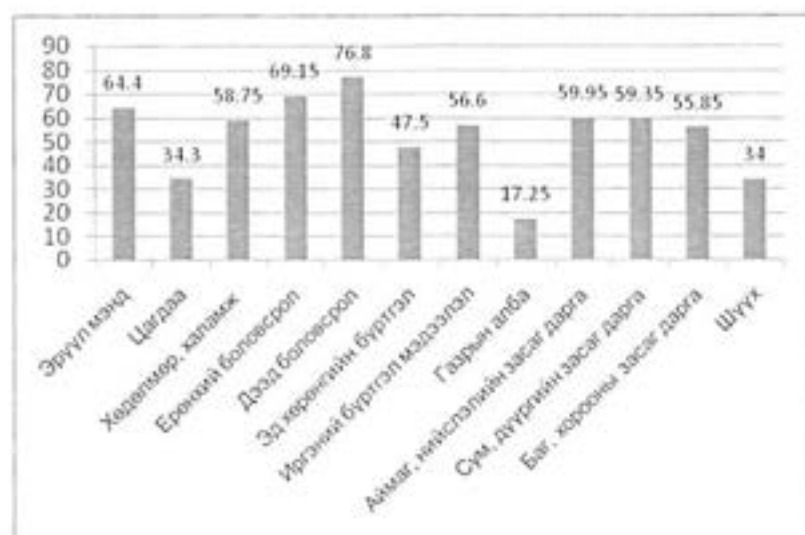
2. АТГ-ын боловсруулж Засгийн газар баталсан «Төрийн ил тод байдлыг илтгэх шалгуур үзүүлэлт»-ийг бүх шатны төрийн байгууллага хэрэгжүүлэх ажлыг эрчимжүүлэх;
3. АТГ-аас боловсруулсан «Ашиг сонирхлын зөрчлийн тухай хууль»-ийн төслийг батлах ажлыг эрчимжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх;
4. Төрийн албан дахь ёс зүйгүй, соёлгүй, шударга бус үйлдлээс урьдчилан сэргийлэх, ёс зүйтэй, соёлтой, шударга үйлдлийг түгээн дэлгэрүүлэх чиглэлээр энэхүү олон улсын онол-практикийн бага хурлаар хэлэлцсэн асуудлыг нухацтай судлан эрдэмтэн, судлаачдын санал, дүгнэлт, зөвлөмжийг бодит ажил хэрэг болгон ажиллахыг тус тус уриалж байна.

Хавсралт

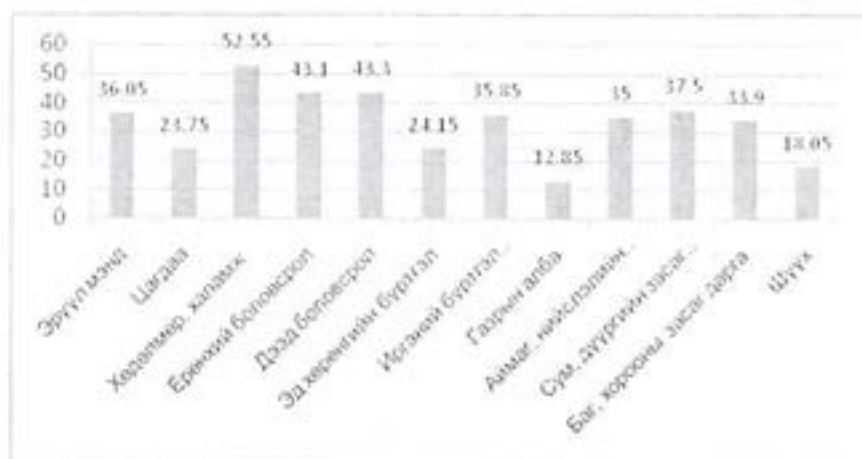
«Төрийн албан хаагч иргэд, үйлчлүүлэгчидтэй харилцааны соёлгүй, ёс зүйгүй ханддаг» үзүүлэлт хувиар, Зураг 1./



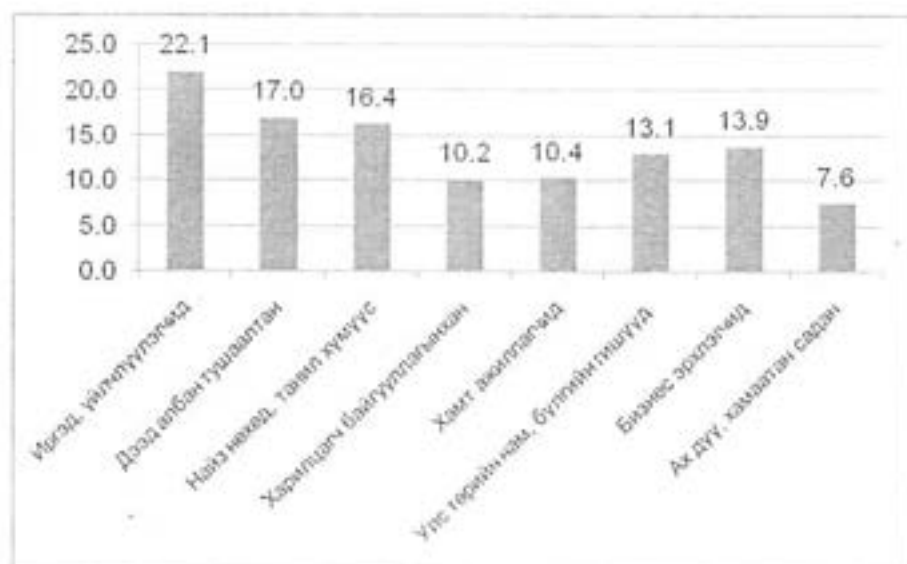
«Төрийн байгууллагын албан хаагч надтай соёлтой, ёс зүйтэй харьцаж үйлчилсэн» үзүүлэлт хувиар, Зураг 2.



«Төрийн бусад байгууллагууд энэ байгууллага шиг үйлчилдэг байгаасай гэж боддог» үзүүлэлт хувиар, Зураг 3./



/«Тухайн төрийн албан хаагчийг өөрийн хариуцсан ажил, үүргээ гүйцэтгэх явцад хууль бус санал тавих явдал тохиолдож байсан эсэх» үзүүлэлт хувиар, Зураг 4./



ТӨРИЙН АЛБАНЫ ЁС ЗҮЙН ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ

Р.ВАНДАНГОМБО

доктор профессор.

Аугаа их сэтгэгч Аристотель: Төрийн гол зорилтыг нийтийн амьдралын шударга ёсыг хангах, хүн бүхэн өөрт оногдсон ажил үүргээ ягштал биелүүлэх, бусдын эрхийг боогдуулж дотоод хэрэгт нь үл оролцох явдал хэмээжээ¹.

Н.Макиавелли дээрх санааг цааш үргэлжлүүлэн хүчтэй төрийн засаглалын тусламжтай гагцхүү эрх чөлөө, шударга ёсны ноёрхолыг тогтоож чадна. Шударга хууль, эрх мэдэл байхгүйгээр уламжлал, заншил ч үгүй, зан суртахуун ч үгүй болно гэсэн байна.

Монгол улс эдүгээ хүний эрх, шударга ёс, хууль дээдлэх явдлыг эрхэм зорилго болгосон хүмүүнлэг иргэний ардчилсан нийгмийг байгуулах үйл явцыг хэрэгжүүлж байна. Энэ нь үндсэн хуулиар баталгаажсан бөгөөд тийм ч учраас «Төрийн албаны тухай» Монгол улсын хуулинд төрийн алба мэргэшсэн байх явдлыг үйл ажиллагааныхаа нэг гол зарчим болгосон билээ. Төрийн албаны нүүр царайг харуулагчид нь түүний албан хаагчид юм. Энэ албыг хашихад төрийн албан хаагч нь нэг талаас зохих боловсрол, мэргэшлийн ур чадвартай, нөгөө талаас өндөр ёс суртахуунтай байх нийтлэг шаардлага тавигдаж буй.

Түүнчлэн «Төрийн албаны тухай» хуулинд² төрийн албан тушаалд тавигдах шаардлагад:

- Төрийн улс төрийн болон тусгай албан тушаалд тавих тусгай шаардлага болон ёс зүйн хэм хэмжээг хуулиар тогтооно.
- Засгийн газар шаардлагатай гэж үзвэл төрийн захиргааны албан тушаалд тавих тусгай шаардлага болон ёс зүйн хэм хэмжээг хууль тогтоомжид нийцүүлэн тогтоож болно.
- Төрийн үйлчилгээний албан тушаалд тавих тусгай шаардлага болон ёс зүйн хэм хэмжээг албан тушаалын тодорхойлолт болон хөдөлмөрийн гэрээгээр тодорхойлно гэж заажээ.

Эдгээр заалтыг хэрэгжүүлж Монгол Улсын Засгийн газрын 1999 оны 58-р тогтоолоор «Төрийн захиргааны албан тушаалтны ёс зүйн хэм хэмжээний тухай» дүрмийг батлан гаргаж, яам болон мэргэжлийн байгууллагууд ёс зүйн дүрэм боловсруулж, үйл ажиллагаагаа явуулж байна.

Харин «Төрийн өндөр албан тушаалтны зэрэг зиндаа түүнтэй адилтгах төрийн албан тушаалтны зэрэглэлд хамаарах албан ажилтны ёс зүйн дүрэм»-ийг гаргах гэж гурван ч удаагийн УИХ-ын нүүр үзээд, одоо

1 Аристотель Никомахын ёс зүй. УБ., 2007, 9 Дэх тал

2 Монгол улсын Төрийн албаны тухай хууль. Төрийн мэдээлэл сэтгүүл. УБ., 2002, №3

нэлээд зүгшрэх тийшээ болж байгаа ажээ.

Монгол улс нь төр,хууль цаазын ёс зүйн болон олон зуун жилийн баялаг өв уламжлалтай. Өдгөө Монгол улсын төрийн албан хаагчийн эрх зүйн үндэслэлийг бүх талын баталгаатай хуульчилж чаджээ. Харин тэдний ёс суртахууны үнэлэмж, шалгуур, нөхцлүүд хуулиудад хангалттай тусгагдаж чадаагүйгээс төрийн албаны ёс зүй зөрчигдөх явдал цөөнгүй гарах болов. Түүнчлэн төрийн албаны ёс зүйн сургалт, энэ талын судалгаа, шинжилгээний ажил илт дутагдаж байгаа нь асуудлыг судлах гол шаардлагатайг харуулж байна.

Удирдлагын Академын судалгааны багаас Монгол улсын Засгийн газрын Хэрэг эрхлэх газар, Төрийн албаны зөвлөлийн захиалгаар 2007 онд «Төрийн албаны ёс зүй, үнэлэмж, шинжилгээ дүгнэлт» 2008 онд «Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний эрх зүйн орчин, түүнийг боловсронгуй болгох хүрээ хязгаар, шинжилгээ» гэсэн хоёр төслийн судалгааг хийж, түүнийгээ холбогдох байгууллагад хүлээлгэж өгсөн юм. Миний бие эл хоёр судалгааны ахлагчаар ажилласан.Ингээд би энэхүү илтгэлдээ судалгааны үр дүндээ тулгуурлан зарим зүйлийг толилуулахыг хүсэж байна.

Судалгааны зорилго, зорилт

Төрийн жинхэнэ албан хаагчдаас ажил үүргээ гүйцэтгэхдээ мөрдөж байгаа ёс суртахууны үнэлэмж, зарчим, хэм хэмжээний өнөөгийн байдалд шинжилгээ хийж, түүнийг төрийн албан хаагч, иргэдээс хэрхэн үнэлж буйг харьцуулан судлан, энэ талаар цаашид төр, засгаас юу хийх бодит хэрэгцээ, шаардлага байгааг тодруулан дүгнэлт гаргаж, санал зөвлөмж боловсруулахад энэхүү **судалгааны зорилго** оршсон юм.

Тус зорилгын хүрээнд:

- Төр удирдлагын харилцааны тогтоолцон дахь ёс суртахууны мөн чанар, үүрэг байр байдлыг илрүүлэх, төрийн болон орон нутгийн албанд ажиллагчдын ёс суртахууны байдалд шинжилгээ хийх.
- Төрийн болон орон нутгийн удирдлагын тогтоолцоонд тавих ёс суртахууны шаардлага, үнэлэмж, зарчмууд, хэм хэмжээний агуулгын онолын үндэслэлийг хангах.
- Төрийн албаны өнөөгийн байдал, түүний талаарх олон нийтийн ойлголт, үнэлэх, үнэлгээг тодорхойлох.
- Төрийн албан хаагчийн амьжиргаа, нийгмийн хамгааллын асуудлыг судлах,
- Төрийн удирдлагын аппаратын ёс суртахууны нөхцөл байдлын хамгийн зохистой хэв шинжийг бүрдүүлэх, сөргөлдөөнийг гэтлэн давах арга замын талаар саналаа боловсруулах;
- Улс орны хэмжээнд болон удирдлагын бүтцийн хүрээн дэх ёс суртахууны үйл явцын ялгаа, заагийг даван туулах, хүний нэр төр, сүр сүлдийг гутаасан аливаа үйлдлээс татгалзах арга замыг заах **зорилтуудыг** дэвшүүлсэн болно.

Судалгаанд хамрагдсан төрийн албан хаагчдыг аймаг нийслэлээр ангилан үзвэл дараах байдалтай байна.

Түүврийн бүтэц /аймаг хотоор/

Хүснэгт 1

Аймаг хотоор	TAX /хувь/	Иргэд /хувь/
Ховд	8.6	6.9
Дорнод	8.6	8.3
Өвөрхангай	8.6	8.3
Дорноговь	6.9	9.7
Орхон	7.0	9.7
Төв	8.6	8.3
Улаанбаатар	51.7	48.6
Бүгд	100.0	100.0
Туйлын давтамж	580	720

Төрийн албаны ёс зүйн үнэлэмж нь түүний үйл ажиллагааны зарчим, ёс суртахууны үүрэг, дагаж мөрдөх журам, хэм хэмжээгээр зохицуулагддаг. Монгол улсын үндсэн хуульд: «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 албаны үндсэн үнэлэмжүүд юм. Мөн эдгээр зарчмыг төрийн албаны тухай хуульд төрийн албаны үндсэн зарчим мөн хэмээжээ. Эдгээр үнэлэмжүүд өнөөгийн ихэнх улс оронд хийгээд улс хоорондын харилцаанд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, хүн төрөлхтөний нийтлэг үнэлэмжийн шинжтэй болжээ.

Бид судалгаандаа эдгээр үнэлэмжүүд бодит амьдрал дээр хэрхэн хэрэгжиж байгааг тодруулахыг хичээсэн юм. Чингэхдээ төрийн удирдлагын ухаанд сүүлийн үед гарч буй үнэлэмжийн тухай үзэл баримтлал судалгааны хандлагыг харгалзан үзлээ. Тухайлбал төрийн албаны **үндсэн үнэлэмж** бол /core values/ «иргэдийн итгэл» гэсэн үзэл баримтлал зонхилох болжээ³

Энэ үнэлэмжээр бол төрийн албан хаагч нь:

1. Иргэдийн эрх ашигт үйлчлэх
2. үүргээ үнэнч шударгаар биелүүлэх гэсэн ёс зүйн хоёр гол үүрэгтэй байдаг байна.

Энэ хоёр үүрэг нь мөн төрийн албан хаагчийн эрхэмлэх ёстой үнэлэмж болдог. Төрийн албан хаагчдаас авсан асуулга дахь «төрийн албаны үндсэн зарчим хэр хэрэгжиж байна вэ» гэсэн асуултанд үнэлэмж бүрээр хариулсан нь дараах байдалтай байна.

3 Р.Вандангомбо төрийн албаны ёс зүй, УБ., 2007. 25 дахь тал.

Төрийн албаны үндсэн зарчмын талаархи үнэлгээ

Хүснэгт 2

	Ардчилсан ёс	Шударга ёс	Эрх чөлөө, тэгш байдал	үндэсний эв нэгдэл	Хууль дээдлэх
Хангалтгүй	29.6	47.2	32.8	28.8	41.1
Дунд	53.6	43.5	50.1	46.3	40.7
Сайн	16.8	9.4	17.1	24.9	18.2
Дүн	100	100	100	100	100

Төрийн албаны бусад зарчмуудаас үнэлэмжид хамгийн гол хамааралтай нь 1. Ард түмэндээ үйлчлэх, 2. Ил тод байх гэсэн хоёр зарчим юм. Төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааны ил тод байх нь үүргээ үнэнчээр биелүүлэх нэг гол үзүүлэлт болдог.

Шигтгээ 1

Төрийн албан хаагч Т.Б: миний хувьд хэлэхэд төрөө хүндлэх монгол ухаан дээрээ ямар байдалтай байна, доороо яг тэр дүр зураг бууж байна. Тэгэхлээр дээрээ манай төрийн албан хаагчид төрөө ч иргэдээ ч хүндлэхгүй байгаа нь аймаг орон нутаг, бүр анхан шатны нэгж болох баг хорооны албан хаагчдад нөлөөлж байна. Хамгийн гол нь дээрээ ёс зүйгүй байдал элбэгшиж, төрийн үйл ажиллагаа нэг л хачин болчихжээ. Ерөөсөө албан тушаалын төлөө улайран хөөцөлдөж, нэгийгээ огцруулж нөгөө нь сайд дарга болох гэсэн хүсэл эрмэлзэлд автагдаж, тэр суудал нь тодорхой үнэ ханштай болжээ гэж хүмүүсийн дунд яригдаад байгаа нь оргүй зүйл биш бололтой юм.

Ганцаарчилсан ярилцлага. Дорнод аймаг 2006 оны 8 сар

Төрийн албаны бусад зарчмын талаарх үнэлгээ

Хүснэгт 3

	Ил тод байх	Ард түмэндээ үйлчлэх
Хангалтгүй	42,7	26,2
Дунд	42,0	44,9
Сайн	15,3	29,0
Дүн	100,0	100,0

Дээрхи хоёр хүснэгт дэх үнэлгээнээс үзвэл төрийн албан хаагч-респондентууд төрийн албаны нэрлэсэн найман зарчмын буюу үнэлэмжийн асуудлаар асуулгад хариулахдаа «сайн» гэсэн үнэлгээ өгсөн хувь нь ганцхан хувь байлаа.

Төрийн албан хаагчид тавигдах шалгуур
/иргэдийн үнэлгээ; давхар сонголттой/

Хүснэгт 4

Хариулт	Туйлын давтамж	Нийт сонголтод эзлэх хувь	Хувь
Шударга, ёс суртахууны хүмүүжилтэй	435	22.0	60.1
Хууль ёсыг дээдэлдэг	392	19.9	54.1
өндөр мэдлэг, ур чадвартай	383	19.4	52.9
ард түмний эрх ашгийг дээдэлдэг	436	22.1	60.2
зохион байгуулах чадвартай, шуурхай	247	12.5	34.1
нийгмийн дотор тодорхой байр суурьтай	80	4.1	11.0
бүгд	1973	100.0	272.5

Харин иргэдээс авсан анкетийн судалгааны дүнгээс дүгнэж үзвэл төрийн албаны ёс зүй ба мэргэжлийн өндөр боловсрол гэсэн хоёр шалгуурын талаархи иргэдийн байр суурь төрийн албан хаагчынхаас харьцангуй зөрүүтэй байна.

Санал асуулгад хамрагдагчид төрийн алба, албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээг төр засгийн дээд түвшинд хамгийн доогуур үнэлсэн бөгөөд албан хаагчид, иргэд ойролцоо үнэлгээ өгсөн. Харин нийт респондентууд ялгаагүйгээр захиргааны доод түвшинд /баг, хороо, сум дүүрэг/-д ёс зүйн хэм хэмжээ харьцангуй сайн байгаа гэж үзсэн байна.

Төрийн албан дахь ёс зүйн зөрчил

Санал асуулгын бас нэг гол зорилго нь хүнд суртал, чирэгдэл, ёс зүйг зөрчих явдал нь төрийн албаны салбаруудад хэрхэн дэлгэрснийг тодорхойлоход оршиж байлаа. Судалгааны дүнгээс харахад төрийн албан хаагч болон иргэдийн үнэлгээ бараг адил гарсан нь нилээд бодитой баримт гэж хэлэх үндэслэлийг буй болгож байгаа юм. Нөгөөтэйгүүр, төрийн албаны салбаруудаар авч үзвэл хүнд суртал, ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчих явдал хууль сахиулах байгууллагад /62,5%/, хил гаалийн байгууллагад /77,8%/ илүүтэй гардаг нь сэтгэл эмзэглүүлсэн асуудал юм.

Ёс зүйн зөрчлийн үнэлгээ /салбараар/

Хүснэгт 5

	Нилээд их		Дунд зэрэг		Бага зэрэг	
	ТАХ	Иргэд	ТАХ	Иргэд	ТАХ	Иргэд
Төрийн захиргааны байгууллага	28,0	41,9	36,6	35,3	35,5	22,8
Хууль сахиулах байгууллагууд	62,5	67,9	23,1	19,2	14,4	12,9
Татварын байгууллагууд	42,5	41,8	37,7	39,6	19,8	18,7
Эрүүл мэндийн байнууллагууд	48,8	43,4	32,0	34,0	19,1	22,5
Нийгмийн хамгаалал, халамж	22,1	22,8	41,5	44,5	36,4	32,7
Боловсролын байгууллагууд	32,7	27,7	39,2	37,3	28,1	35,0
Хил, гаалийн байгууллага	77,8	74,2	15,5	16,3	6,8	9,7

Түүнчлэн иргэдийн өгсөн санал ганцаарчилсан ярилцлагаас үзэхэд төрийн нийтлэг үйлчилгээг үзүүлдэг гол салбар болох эрүүл мэнд /48,8%/, боловсрол /32,7%/, нийгмийн хамгаалал, халамжийн байгууллагад /22,1%/, хүнд суртал авилга, ёс суртахуунгүй байдал гардаг хэмээн хариулсан төдийгүй төрийн албан хаагчдын цөөнгүй хэсэг нь үүнийг хүлээн зөвшөөрч байна. Үүнийг яаралтай засаж залруулахгүй бол томоохон урхагтай болно.

Судалгаанд хамрагдсан иргэд төрийн албан хаагчийн ёс бус үйл ажиллагааны дотор хүнд суртал хамгийн их, дараа нь хоёр нүүр гаргах, гуравт шударга бус үйлдэл хийх явдал илүү тохиолддог гэж үзжээ. Төрийн албан хаагчийн иргэдэд үйлчилгээ үзүүлэх үүргийг илүү чухалчилж буй өнөө үед тэдний үйлдлийн талаарх энгийн иргэдийн өгсөн үнэлгээ өнөөгийн төрийн албан хаагчдад «ард түмэнд үйлчлэх» эрхэмнэл төлөвшиж чадаагүй зөвхөн тунхаглал төдий байгааг нотлон харуулж байна.

Төрийн албаны давуу болон сул талууд

Төрийн жинхэнэ албан хаагчид цалин хөлс баталгаатай, боловсролоо дээшлүүлэх бололцоотой, нэр хүндтэй ажил гэсэн шинжийг төрийн албаны голлох давуу тал гэж үзэж байна. Эндээс төрийн албан хаагчид төрийн албыг эрхлэх зэрэг гадаад сэдэл үүсгэж болох хүчин зүйлүүдийг голлон сонгосон нь харагдана.

Төрийн албаны давуу тал

Хүснэгт 6

Хариулт	Туйлын давтамж	Нийт сонголтонд эзлэх хувь	Хувь
Цалин хөлс баталгаатай	388	29,2	70,8
Боловсролоо дээшлүүлэх боломжтой	354	26,7	64,6
Нэр хүндтэй	342	25,8	62,4
Аливаа ажил хялбар бүтдэг	53	4,0	9,7
Эрх мэдлээ ашиглах боломжтой	60	4,5	10,9
Албан тушаал ахихад дөхөм	38	2,9	6,9
Улсын зардлаар гадаад явах бололцоотой	51	3,8	9,3
Хувийн ажлаа давхар амжуулдаг	28	2,1	5,1
Цалингаас гадуур орлого олох боломжтой	13	1,0	2,4
Бүгд	1327	100,0	242,2

Аливаа ажил амар хялбар бүтдэг, эрх мэдлээ ашиглах боломжтой, Улсын зардлаар гадаад явах бололцоотой, Хувийн ажлаа давхар амжуулж болдог зэрэг гадаад сөрөг сэдэл болох хүчин зүйлүүд нийлээд төрийн албаны давуу талын нийт сонголтын бараг 20 орчим хувийг эзэлж байгаа нь анхаарал татаж байна.

Өөрөөр хэлбэл өнөөгийн төрийн албаны хөдөлмөрийн давуу талыг төрийн албан хаагчид энэ албаны мөн чанарт харш зүйлүүдтэй холбон үзсэн нь төрийн зарим албан хаагчдын дунд албан тушаалаа урвуулан ашиглах явдал гардгийн илэрхийлэл байж болох талтай.

Албан хаагчдын 62 хувь нь ажилдаа сэтгэл ханамжтай, үлдэх хэсэг нь сэтгэл дундуур байна. Ажил хөдөлмөрийн сэтгэл ханамжийн төвшин нь нийгмийн хамгааллын болон амьжиргааны төвшин болон ёс зүйн үнэлгээнд шууд нөлөө үзүүлж байгааг судалгаа харуулж байна.

Төрийн албаны ёс зүйн үнэлгээ зарим талаар буурч байгаад олон хүчин зүйл нөлөөлж байгаа боловч энэ албанд шургалан орсон төрийн албаны ажилд сонирхолгүй, ашиг хонжоо, хувийн эрх ашгийг дээдлэгч шударга бус зарим хүмүүсийн үйлдэл, үйл ажиллагаа нэлээд хэмжээгээр нөлөөлж байна.

Зөвлөмж:

Судалгааны дүнд тулгуурлан дараах анхаарах зүйлийг санал болгож байна. Үүнд:

- Төрийн өндөр албан тушаалтны ёс зүйн байдлын тухай хуулийг яаралтай батлан гаргаж, хэрэгжүүлэх;
- Яам, агентлаг, байгууллагууд ёс зүйн дүрэмийнхээ хүрээнд төрийн албан хаагчийн ёс зүйг шат шатандаа /баг, сумынхыг аймагт, хороо дүүргийг нийслэлд, харьяа байгууллагуудаа агентлагт нь, агентлагаа холбогдох яамд нь гм./ нэгтгэж дүнг

Төрийн албаны зөвлөлд хагас, бүтэн жилээр ирүүлж хэлэлцэн дүгнэлт гаргуулж байх;

- Төрийн албаны шинэчлэлийн хэрэгцээ шаардлагыг хангаж чадах удирдлагын чадавхи бүрдүүлэх чиглэлээр тусгай хөтөлбөр гаргаж хэрэгжүүлэх;
- Удирдлагын хөдөлмөр техник-зохион байгуулалтын хүрээнд мэдээллийн технологийн орчин үеийн ололтыг тууштай нэвтрүүлэх;
- Төрийн албанд чин сэтгэлээсээ ажиллах хүсэл эрмэлзэлтэй авъяаслаг залуучууд, эмэгтэйчүүдийг бэхжүүлэх;
- Төрийн албаны бүх шатанд албаны карьерийг төлөвлөгөөтэйгээр удирддаг тогтолцоог нэвтрүүлэх;
- Төрийн албанд ёс суртахууны урамшууллын /төр, засгийн шагнал, хүндэт самбарт тавих, алдар хүндийг ёслол тэмдэглэх гэх мэт/ механизмыг өргөн ашиглах;
- Төрийн албан хаагчийн амьдралын баталгааг хангах, нийгмийн хамгааллыг сайжруулах асуудлаар хөтөлбөр гаргах;
- Иргэдийг шаардлагатай мэдээллээр шуурхай хангах
- Сонгохдоо ажил хэргийн чанараас гадна хувийн зан чанар, ёс суртахуунд онцгой анхаарах
- Төрийн албаны ажлыг дүгнэхдээ үйлчлүүлэгчийн сэтгэл ханамжийг нэг гол шалгуур болгох
- Төр нь засаглалыг нээлттэй болгож, нийгмийн дээр байсан байгууллагыг нийтэд үйлчилдэг болгон, аппаратын эрх мэдлийг багасгах
- Төрийн ажилтны ногдсон албан үүргээ биелүүлэх хариуцлагыг дээшлүүлэх, ажлыг нь үнэлэхдээ зөвхөн гэрээний биелэлт, ажлын үйл явцаар биш хөдөлмөрийн үр дүнг тооцож, жинхэнэ оруулсан бодит хувь нэмэрээр нь үнэлэх
- Авилгад илүү өртөмтгий байгууллагуудад тавих хяналтыг хүчтэй болгох
- Авилгатай хийх тэмцлийн хүрээнд ил тод байдлыг бий болгож авилгын үйлдлийг илрүүлэхэд олон түмний оролцоог нэмэгдүүлэх
- Төрийн албан хаагчдад асуудалд шударга, нийгмийн эрх ашгийг эрхэмлэдэг зан чанарыг төлөвшүүлэх

Төрийн алба хийгээд албан тушаалд тавихад нэр дэвшигчийн эрүүл мэнд, ёс зүйн үнэлэмжийг нь харгалзаж байх зэрэг болно.

ТӨРИЙН ХҮНИЙ ХЭЛНИЙ СОЁЛ

Т.ГАЛСАН

Ардын урлагийн зөвлөл, Соёлын гавьяат ажилтан

Өвгөн ах нь феодализм, социализм, капитализм гэсэн гурван үед ус уух хишиг буяны заяатай хүн байжээ. Энэ социализмын ид цэцэглэлтийн үед МАХН, түүний үзэл суртлын хэлтэс гэж сүрхий газар байлаа. Ялангуяа Ажаа маамаагийн Адъяа маамуугийн үед бүр ч горьгүй байсан. Тэр үед төрийн нурууг түвшитгэж, Монголдоо элэгтэй хэдэн хүн байсны нэг нь өнөөдрийн хурлыг удирдаж байгаа, эрдэмтэн /доктор/, их багштан /профессор/ Ч.Даваадаш юм. Нөхөр Ч.Даваадаш надад нөхрийн журмаар утас цохиж, төрийн хүний хэлний соёл гэдэг сэдвээр манай оюутнуудад мөн төрийн алба хашиж байгаа хүмүүст жаахан сэнхрүүлэг хийхгүй юу гэсэн юм. Манай төрийн албаны зөвлөл, Шихихутуг ХЗДС, хэд хэдэн газар төрийн албаны хэлний соёлд санаа зовж байгаа нь бас овоо ш дээ гэж бодогдож байлаа. Тэгээд л эрхэм нөхрийн хүсэлтийг хүлээн авсан хэрэг. Гэтэл энэ нь ерийн нэг хэрэг биш олон улсын шинжтэй онол үйлдлэгийн /практикийн/ том хурал чуулган, хэлэлцүүлэг болж байгаад бүр ч олзуурхаж байна. Юуны түрүүнд энэ эрдэм шинжилгээний бага хурлын сэдвийг тайлбарлах учиртай байх.

Нэгдүгээрт. Төр гэж юу вэ? гэдгийг эрэгцүүлж нэг бодох учиртай. Гэхдээ үүнийг би дэлхийн сонгодогуудын тодорхойлолтоор давтаад яахав. Элэгдсэн пянзны гуншаа бичээс шиг болох байх. Мунхаг миний бодлоор, өөрийн эх орон, улсынхаа тусын тулд бурууг засч, зөвийг тэтгэж, мууг цээрлүүлж, сайныг жолоодож, найман зовхист найр амдаж, холыг ойртуулж, хотлыг амаршуулж, ёс суртахууны үүрэг бүхий хууль цаазаар засаглахыг төр гэдэг болуу.

Монгол бол бардах нь биш хүн төрөлхтний дотроос улс үндэс, төр ёсоо их эрт байгуулсан, үүгээрээ бахархах бүрэн эрхтэй улс. Бас бататгаж чадахгүй явж байгаад балрах бий дээ гэх түгшүүртэй ийм л улс юм.

Өнөөгийн дэлхийд төрт ёсны гурван хэлбэр оршиж байх шиг. Үүнд:

1. Эртний уламжлалаа хадгалсан хаант төр
2. Хожмын төлөвшилтэй бүгд найрамдах засаглал бүхий төр
3. Хаантай, ардчилсан засаглалтай төр дэлхийг дэглэж, засгийг засч байх шив дээ.

Манай Монгол нь дэлхийн олон орныг төрт ёсонд оруулж өгсөн гавъяатай үндэстэн. Монголын төрийн хаант ёсны төр нь 2000 жилийн түүхтэй. Тэгээд арга билгийг хослуулсан хаант төрийн үед ам ярианы хэлнээс жинхэнэ бичгийн сонгодог найрууллагын төрийн хэл нэгэнт бүрэлдэн тогтсон. Үүнийг бид нар Чингис хааны зарлиг сургаалаас

өгсүүлээд Богд гэгээний айлдвар лүндэн хүртэл уншихад, сонсоход шууд бишрэн гайхмаар бичгийн дурсгалаас бэлээхэн харж байна. Бид яагаад энэ төрийнхөө бичгийн хэлний соёлыг алдсан тухай ярих нь өнөөдөр энэ сэдэвт холбогдолтой байна.

Хоёрдугаарт. Төрийн хүн гэж хэн вэ? Эрхийг атгаж, засгийг засалцаж байгаа бүх хүн бол төрийн хүн буюу хүмүүн мөн. Монгол бичгийн дуудлага нь эгэл хэрэглээний утгатай бас эрхэмсэг байдаг учраас төрийн хүмүүн гэж хэлсэн. Шинээр байгуулж буй засгийн газарт анхан, дунд шатанд ажиллагсад бол цөмөөрөө төрийн хүмүүн мөн, тэр ч байтугай ширээнээсээ шилжсэн, ширдэгнээсээ гулссан, албаа тамгатайгаа өгсөн боловч тангарагтаа үнэнч зүтгэгчид бас л төрийн хүмүүн мөн. Ингээд төр хүмүүн хоёрын тухай ярилаа.

Гуравдугаарт. Төрийн хүмүүний хэл гэж юуг хэлээд байна вэ? Тэр амны хөндийд байдаг, амт мэдэрдэг эрхтний тухай биш, хүмүүсийн харилцааны хамгийн түгээмэл хэрэглүүр, хүн ардын сэтгэлийг хураан авч чаддаг гайхамшигтай зэвсэг бол хэл юм. Дэлхийд улс үндэстэн олон байна. Одоо 3000 орчим хэлээр ярьж байна. Бас бүдүүлэг хэл, соёлтой хэл, сөнөж магадгүй хэл гэж сүүлийн үед ярих боллоо. Үүний дотор бас мөхөн сөнөж магадгүй хэл бол Монгол хэл хэмээн зарим хүн дурьдах болсон нь нэг талаар, муу ёр, нөгөө талаар, айхтар цочоотой сэнхрүүлэг чихэнд маань харанга дэлдэж байна.

Тэгэхээр цөөн хүн ярьдаг уу, олон хүн ярьдаг уу гэдгээр хэлний соёлыг хэмждэггүй. Монгол хэлээр 4,5 сая хүн ярьж байгаа. Энэ нь зөвхөн хэлний соёлын хэмжүүр биш. Харин дараах хэмжүүрээр үзэх нь зүйтэй санагдана.

Нэгд, Хэр зэрэг эртний хэл вэ?

Хоёрт, Хэдийд бичиг үсэгтэй болсон вэ? гэдэг нь тэр хэлний хэмжүүр, дархлаа. Энэ талаар монголчууд цээжээ дэлдэх боломжтой.

Гуравдугаарт, Тэрхүү бичгээр нь хэдий хэмжээний оюуны өв хүн төрөлхтний соёлд хадгалагдаж байгаа вэ гэдэг бол бас нэг том шалгуур юм. «Монголын нууц товчоо» «Алтан товч», «Гэсэр», «Жангар». Энэ бол хүн төрөлхтний оюуны шилдэг өвд тоологддог, бүх бүтээлд зиндаа тогтоож байдаг учраас Монгол хэл ямар хэл нь тов тодорхой. Нөгөө талаар, бичгийн хэл нь аль зуунд цэгцэрсэн вэ, боловсорсон бэ? гэхээр нэгэнт 800 жилийн тэртээ цэгцэрсэн байх юм. Үгсийн сан нь хэр зэрэг баян бэ? гэдэг асуулт гарна. Энэ бол хүний сэтгэн бодохын хязгаар хаана хүрнэ, тэрнийгээ бусдын санааны оронд тултал өгүүлэх чадвартай юу үгүй гэсэн үг юм.

Ринчен багштан нэгэн удаа 8 буман үгтэй гэж билээ. Тэр нь одооны модон хэлээр 800 мянган үгтэй. Хожим нэгэн удаа айлдахдаа 2.4 сая үгтэй гэж айлдсан байна. Энэ юунаас болов, эхний удаад шууд бодит үгийг тоолсон юмсанж. Дараагийн удаа, түүний шавь хоногт 25 цаг ажилладаг монголч эрдэмтэн хэмээн агуу их эрдэмтэн В.Солнцов

гуайн цоллосон Чой. Лувсанжав гэгч эрдэмтэн Монгол хэлний холбоо үг, хоршоо үг, тогтмол хэлц тэдгээрийг түүгээд үндсэн үгээсээ 3 дахин их юм гэж тодотгосон байгаа. Ингээд 8х3 буюу Монгол хэл баттайаа 3 сая орчим үгтэй, ийм хэл болж байгаа юм. Ингэхээр зэрэг ийм хэлийг эзэмшиж чадсан уу үгүй юу, энэ хэлэндээ аль хэр элэгтэй вэ? гээд төрийн хүний хэлний соёлын тухай асуудалд тулж ирж байна.

Хэлний соёлын тухайд товчхон өгүүлэе. Төрийн хүний мэдлэг авъяас ямар вэ? Оюуны гэгээ нь аль хэр хурц вэ? Ухааны сүйхээ нь аль хэр гүймхий вэ? Хүмүүсийн сэтгэлийг хураах чадвараар аль хэр вэ? эд бүгд асуултын хариу бол төрийн хүний хэлний соёлын хэмжүүр болдог. Тэгээд ч манай өвөг дээдэс «хониор дутах уу гэхээс, хошоогоор дутахгүй, үхэрээр дутах уу гэхээс, үгээр дутахгүй» гэж омойтдог байсан. Гэтэл одоо сонин хэвлэлийн үг 300 орчим үгсийн дотор, манай улс төрчдийн үгсийн сангийн баялаг нь 207 орчим үгтэй байна.

Монгол хүн өглөө хэлснээ, үдэш давтдаггүй. Өнөө хэлснээсээ маргааш буцдаггүй гэдэг. Энэ бол хэлний соёл. Гэтэл одоо социализм, коммунизм байгуулах гэж хэлээд яаж түүхийн бунхан дээр шившигтэйгээр очивоо. Энэ бол эмгэнэлтэй явдал. Гэтэл одоо сонгуульд санал худалдаж авахын тулд хоёр нам 1 саяаас 1 сая 5 бум нийлээд 2 сая 5 буман төгрөгийн өрөнд орчихоод, тэгээд одоо шившигээ дэлгэж байгаа нь энэ гээд цагаан сарын өмнө айл бүхэнд 7 түмэн төгрөг өгөх гээд чадахгүй байна. Монголын төрийн хүний үг шившиг болж эхлэлээ.

Хэрвээ тэр аман андгайнаасаа буцдаггүй байсан бол Монголын төр монгол хүн бүрийн сэтгэлийг өөртөө соронзон мэт татаж, олны сэтгэлийг нэг чигт чуулах байлаа. Эрт цагт «хүнгүй газарт сүүдрээ аж, хүнтэй газар үгээ шинж» гэж сургадаг байлаа. Энэ бол эзэн богдын маань сургааль. Гэтэл орчин цагийн улс төрчдөд тэр хүний хэрсүү ухаан нэгэнт байхгүй болжээ. Тэрнээс болоод 3 үгэнд гуулин нь цухуйдаг. 5 үгэнд тар нь танигддаг. Тэгээд олны дунд нэр хүнд нь нимгэрдэг болжээ. Үүнийг яваандаа төрийн хүн болох залуу дүү нар сайн ухааруштай.

Урьд «усны гүнийг уургаар хэмждэг, хүний гүнийг үгээр нь шинждэг» байсан. Одоо байтлаа хүнийг хөрөнгөөр нь хэмжээд, саналаа савангаар худалддаг болсон. Үүнийхээ лай ланчигийг өөрсдөө үүрч байгаа. Ингэхээр төрийн суудал дээр улс төрийн уран сайханчдыг хошигруулж байгаа явдал бол үнэнийг хэлэхэд сонгогч ард түмэн бидний буруу шүү гэдгийг хэлэх ёстой.

Урьдын цагт «үг давтал улиг, ном давтал билиг» гэдэг байлаа. Билиг гэдэг үг 9 салаа утгатай. Үүний дотор хоёр «и»-тэй нь оюун ухаан авъяас билиг гэсэн утгатай. Эдүгээ шадар сайдаасаа эхлээд «одоо болвол» гэдэг үгийг олон давтдаг болсон. Энэ нь элэгдсэн пянзын гуншаа бичээснээс илүү залхуутай сонсогддог төдийгүй хавар боловсруулсан тарианы газарт арвай буудай биш баахан лууль, шарилж ургаж байгаатай адилхан. Энэ бол сэтгэн бодох чадвар нь,

үгээр өгүүлэхийн чадвар нь хэр баялаг болохыг илэрхийлж байгаа. Өнөөдөр төрийн хүн болох хэмжээнд хүрээгүй хүмүүс мөнгө, хахууль, арилжаагаар гарч ирж байгаа шууд баримт юм.

Өнөөдөр радио, зурагт гэсэн энэ хүчтэй зэвсэгээр зэвсэглэсэн сэтгүүлчид Хархорин, Да хүрээ захын согтуучуудын хэлээр ярьж байна. Манай УИХ-н гишүүдийн тавны нэг нь Ганцхудагийн гяндангийн жинхэнэ цагаандаа гарсан этгээд дээрэмчдийн этгээд бүдүүлэг үгээр ярьж байна. Үүнийг бид цочоох төдийгүй, тэмцэх, эднээс жигших ёстой юм. Эдний тэр муухай хэл яриа нь хүүхэд залуусад хүрч, энэ жил биднийг айхтар түгшээсэн гахайн тахлаас илүү гамшиг болсоор байна.

Ингээд ажихад, төр завшигч нар зальхай үгтэй байх юм, төрд шунах үнэгнүүд битүү үгтэй байх юм, төрийн түйрэн бол эрлийз хэлтэй байх юм, төрийг эвдэгчид самуун үгтэй байх юм. Хүн хөгцтэй араандаа захилаад хаясан бохийг газраас аваад зажилдаггүйтэй адил, харийн үгийг ямарч бодлогогүйгээр, эсвэл их харь хэлтэй хүн болох гэж бэлэнчлэн хэлж байгаа тийм хүмүүс улс төрчид байх учиргүй.

Сая миний өмнө нэг хүү сайхан илтгэл тавилаа. Илтгэлийнхээ дундуур цөөнгүй давтсан менежер гэдэг үг их л чихэнд чийртэй дуулдаж байсан. Уг зүй нь Монголчууд тэр үгийг зууч гэдэг. Зууч гэх энэ үгэн дээр тогтоод нэгэн зүйл ярьж өгье.

Эрт урьд цагт зуулчлахын ёсыг Монголчууд хэрэглэдэг байж. Тэр нутгийн нэгэн хүү сураггүй болоод хэдэн жил болжээ. Нэг мэдсэн эргээд ирж. Ирэхдээ өнгө зүс, цог хийморь бүх юм нь аргагүй л залуу бөгөөд магнайд нь нар хургасан хүний шинжтэй байжээ. Зууч түүнтэй хамгийн түрүүнд уулзаад миний хүү сайн явав уу. Нутагт үзэгдэлгүй хэдэн жил боллоо гэсэнд, нөгөө хүү: «агтын бийд газар үз, аавын бийд хүнтэй танилц» гэсэн үг бий. Тэгээд л би хэдэн жил ном үзээд дараа нь дэлхийг үзээд ирлээ гэжээ. За тэгвэл хүү минь чамд одоо юу дутуу байна гэхэд, хүү: нэг их ч дутуу санагдах юм үгүй байна гэжээ.

Зууч: ингэхэд чи хань бүлтэй юу гэхэд, хүү: хаа очиж тэр чинь байхгүй шүү дээ гэв. Зууч: хүү хэдтэй вэ? гэхэд, би 35 настай гэв. Зууч: Ээ хүү минь 37 гэвэл хөгширсөн гээд хүүхнүүд тоохгүй шүү дээ. Одоо дариухан сайн удамтай айлийн охинтой заяагаа зангид гэжээ. Намайг одоо хэн тоохов. гэж хүү өчив. Зууч хариуд нь: тоолгүй яахав, би чамд удам сайтай сүү үнэртэй нэгэн охин олж өгье гэжээ.

Тэгээд тэр хоёр тохиролцоод нэгэн айлд очжээ. Очсонд аав нь хэвтэрт орсон, охин нь орчин үеийн дуунд гардаг шиг хацар нь туяарч, харц нь гэрэлтсэн охин байж гэнэ. Зууч өвгөнд хандан таны бие юунд чилнэ вэ? Амьтан хүнд өр бий юу? би дарж өгье гэхэд, өвгөн: Өө байхгүй гэв. Тэгвэл та хүн амьтантай ам муруйсан уу? Түүнийг чинь цайруулж өгье гэхэд өвгөн бас л Өө тийм юм байхгүй. Тэгээд та юунд сэтгэл чилүүр байна гэхэд, өвгөн: намайг үхсэнээс хойш энэ муу охин минь яана даа гэж санаа минь зовж байна гэж гэнэ.

Тэгтэл зууч: би танай охинд сайн нөхөр олж өгье гэхэд, өвгөн: сайн юун сайн юм, тэгвэл би ханат гэрээсээ хадан гэртээ очиход санааны чилүүргүй халих минь гэжээ. Тэгвэл долоо хоногийн дараа хурим болно гэж зуучийг хэлэхэд, өвгөн: тэр болж байна гэжээ. Тэгээд явахын даваан дээр тэр хүү чинь хэдэн настай юм гэж өвгөн асуужээ. Хариуд нь зууч Танай охин хэдтэй вэ гэхэд 15-тай гэж өвгөн хэлэв. Тэгвэл танай охиноос хоёр дахин ах юм байна гэж зууч өгүүлэв. Өвгөн боджээ: 15×2 гэхээр тэнцүү 30, 12-оос дээш бол үе мултарсан гэдэг. Гэвч худаг бүхэнд ус бий, хүн бүхэнд заяа бий гэдэг, болтугай. Сайн аавын хүү юм бол өгье гэв.

Ингээд яг хурим болохын урьд өдөр өвгөн зуучийг дуудуулжээ. За хүүхээ чи яг насыг нь хэлээч гэхэд маргааш хуримтай юм чинь үнэнийг нь хэлье гэж бодоод 35-н настай гэхэд, өвгөний царай зэвс, хувьс хийгээд, үүлгүй тэнгэрээс аянга буусан юм шиг болоод, за хүүхээ больё доо. Энэ хүүхдийн заяа мэдэж, чи 2 дахин их гэж хэлсэн. Тэгтэл 2 дахин дээр дахиад 5-н нас илүү юм байна шүү дээ гэж ундууцжээ. Тэгтэл зууч ухаан гаргаж, тэгвэл хурим 5 жилийн дараа болох болж дээ гэжээ. Тэгтэл өвгөн бодож, $15+5=20$, $35+5=40$, $40:20=2$ ямар хачин юм. Энэ чинь ерөөсөө хувь заяа нь таарсан юм байна, хоёр хүүхдээ хуримлуулъя гэж өвгөн хэлсэн гэдэг. Одоогийн менежерүүд ийм ухаан гаргаж чадах уу даа.

Ингээд миний дүү нар харь үгийг хажиглаж, эхийн сүүтэй цуг хөхсөн эх хэлээрээ ярьдаг болоорой. Ингэхээр төрийн хүний хэлний соёл, түрүүчийн нэр дурьддаг залуу, зууч хоёр шиг болох ёстой юм шүү.

Монголын төр бат орштугай. Монголын төрийн тулгыг ивээсэн эх хэл юм шүү. Энэ эх хэлээ гарамгай эзэмшээгүй хүн бол төрийн хүн болох төр түших, засаг залах заяа дутна шүү.

За баярлалаа.

III. БАГА ХУРАЛД ОРОЛЦОГЧДЫН ХЭЛСЭН ҮГ

Г.ГАНЗОРИГ

*Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн хуулийн
бодлогын зөвлөх*

Өнөөдрийн хуралдааны сэдэв бол чухал ач холбогдолтой цаг үеэ олсон сэдэв байна гэж үзэж байна. Хурлын илтгэлийг харж байхад олон хүмүүс олон чухал сэдвээр илтгэл тавьсан юм байна. Тэгэхээр би энэ илтгэлтэй холбогдуулж олон зүйл ярихгүй, харин хурлын энэ ерөнхий сэдэвтэй холбогдуулж товчхон зүйлийг хэлье.

Төрийн албаны соёл, шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүй гэдэг бол төрийн албуудыг авч явдаг чухал хэсгүүдийн нэг. Хүн та ёс зүйгүйгээр шударга ёсгүйгээр төрийн албыг залгуулах боломжгүй. Тийм ч учраас би энэ сэдвийг ач холбогдолтой зүйл гэж үзэж байна. Энэ асуудлыг төрийн яам, агентлаг, хууль тогтоох байгууллагуудын хувьд Засгийн газрын хүрээнд ч өргөн хүрээтэйгээр ярьж байгаа асуудал.

Саяхан Монгол Улсын ерөнхийлөгч цаазаар авах асуудлыг ярилцсан. Энэ нь цаашид монголын ард түмэн, монгол хүмүүсийн монголын төрийн ёс зүй ямар байх вэ гэдэг нэг чухал үзүүлэлт. Энэ нь олон улсын түвшинд бас монголдоо өргөн хүрээтэйгээр дэмжлэг авна гэж найдаж байгаа. Энд хэд хэдэн асуудлуудыг холбогдуулан авч үзье. Монгол Улсын ерөнхийлөгчийн хуулийн зөвлөхийн хувьд ерөнхийлөгч хуулийн хүрээнд ямар бодлого баримтлах, ёс зүйн хувьд ямар түвшинд байх уу, өргөн утгаар монголын хуулийн байгууллага, хууль тогтоох байгууллага, шүүх эрх мэдлийн байгууллагын хэмжээнд ёс зүй ямар байгаа вэ гэдгийг холбох хэрэгтэй.

Монгол Улсын ерөнхийлөгч шүүх эрх мэдлийн байгууллагын хүрээнд нилээд шинэтгэл хийсэн. Одоогоор ямар шинэтгэл хийж байгаа талаарх мэдээллийг ерөнхийлөгчийн вэб сайтаас харж болно. Шүүх эрх мэдлийн хөтөлбөрийн боловсруулалт өнөөдрийн сэдвийн хүрээн дэхь асуудалтай холбогдож байгаа. Ёс зүйн хувьд ч хангалттай эрэлт байгаа. Ёс зүйг ямар хуулиар, ямар журмаар зохицуулж байгааг эргэж авч үзэх болно. Шүүхийн тухай хуулинд зааснаар өнөөгийн энэ тогтолцоог авч үзвэл шүүхэд байгаа 3-н том байгууллагыг даргалж байгаа хүмүүс нь шүүхийн ерөнхий шүүгч, дээд шүүхийн танхимийн тэргүүн гэсэн хүмүүс даргалж байгаа. Даргалж байгаа шатлалын хувьд шүүхийн ерөнхий зөвлөлийг дээд шүүхийн дарга даргалж байгаа байгаа, шүүгчийн сахилгын хороог дээд шүүхийн танхимын дарга даргална. Мөн шүүгчийн мэргэжлийн хороог, дээд шүүхийн Танхимийн дарга ахлаж байна. Шүүх дотроо ардчилал, шударга ёс, сахилга хариуцлагыг тооцож байх ёстой дарга нар нь дээрх байгууллагын дарга нар байгаа нь хариуцлага, шүүгчийн ёсыг алдагдуулж байгаа юм. Цаашилбал, шүүх дотроо байгаа

шүүгчдийн зөвлөлд энгийн шүүгч нар байх болно. Гэтэл бүрэлдхүүнийг шүүхийн тухай хуульд зааснаар зөвхөн ерөнхий шүүгч нар баталж байгаа. Жирийн шүүхийн шүүгчид байх ёстой сайн дурын байгууллага нь бас л дарга нар. Шүүхийн ерөнхий зөвлөл гэж байгаа. Тэр зөвлөлийн бүрэлдэхүүн болох гишүүдийг сонгон оролцуулж байгаа. Ийм учраас тэр дотор нь нөгөө дарга нар илэрхий эрх мэдэлтэй байна. Энд сөрөг зүйл нь Аймаг, сум дундын шүүгч нартай холбогдож сахилгын хэрэг үүсгэх эсвэл мэргэжлийн ур чадварын талаар дүгнэлт гаргуулах, мэргэжлийн хороонд шилжүүлэх хүсэлт гаргах эрхтэй. Ерөнхий шүүгч нар нь ийм эрх мэдэлтэй учраас дүүрэг аймагт өөрийн дор байгаа хэдэн шүүгч нартаа нөлөөлж, шийдвэр гаргуулах, зөрчвөл сахилгын болон мэргэжлийн хороонд шилжүүлэх эрхтэй. Гэхдээ эдгээр хороод бас л ерөнхий шүүгч нар тул шийтгэл зөв байх нь эргэлзээтэй. Иймэрхүү тогтолцоо байгаа учраас эргээд зөвхөн шүүх эрх мэдлийн байгууллага нь өөрөө ёс зүйтэй шийдвэр гаргах нь эргэлзээтэй. Иймээс шүүх эрх мэдлийн хүрээнд асуудлыг ёс зүйтэй шударгаар шийдвэрлэх нь бага юмаа. Энэ утгаараа шүүхийн хяналтыг олон нийт тавих логиктой зөрчилдөж байна. Шүүхийн дотор дотоодын ардчилал нь иймэрхүү хангалттай бус байгаа бол шүүх маань өөрөө шударгаар ажиллаж чадахгүй.

Ёс зүйн хороо ёс зүйн байгууллага нь аливаа байгууллагыг дотроос нь эрүүлжүүлж өгдөг, өөрийг нь эрүүлжүүлдэг механизм байх ёстой. Парламент дотор ч, шүүх дотор ч ялгаа байхгүй зөвхөн тийм л үүрэг хариуцлагатайгаар байгуулагддаг. Гэтэл шүүх иймэрхүү байдалтайгаар сахилгын хороогоо байгуулсан болохоор тэнд нь ёс зүйн асуудал гол зохих журмын дагуу шийдвэрлэгдэж байна гэж үзэх нь эргэлзээтэй. Иймээс шүүх шударга ажиллах боломжоо алдаад, нийгэмд шударга ёсыг тогтоох тэр үүргээсээ хөндийрөн байна.

Шүүхийн үүрэг нь нийгэмд шударга ёсыг тогтооход оршино. Тэр үүргээ биелүүлж чадахгүй болсон байна гэж үзэж байна. Хэрвээ шүүх тийм шударга биш байгаа бол хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах үндсэн хуулинд заасан үүргээ шүүх биелүүлж чадахгүй байна. Ийм учраас шүүхийн шинэтгэлийн хүрээнээс гадна хуульчийн ёс зүйг чухалчлан авч үзэж шүүгчийн ёс зүйг хийсэн ажлынх нь чанартай уялдуулахаар шүүхийн шинэтгэлийн хөтөлбөртөө тусгасан байгаа. Тэгэхээр ингэж бид нар шүүхийг дотроос нь эрүүлжүүлэх механизмыг зохистойгоор бүрдүүлснээр шүүхийн шүүн таслах ажиллагаа шударга болж, нийгэмд болон НҮБ-ын авилгалын эсрэг конвенцид нийцүүлэх юм. Мөн Захиргааны давагдах шатны шүүхийг шинээр байгуулахаар хуулийн төсөл хийсэн байгаа ба эдгээр нь www сайт дээр удахгүй тавигдах болно. Эдгээр хуулийн төслүүдийг иргэний танхим дээр хэлэлцэнэ. Үүнд та бүхнийг идэвхтэй оролцоорой гэж хүсэж байна. Их баярлалаа Амжилт хүсье.

асуудлыг, өөрөөр хэлбэл, монгол улсад иргэний татварын боловсролыг дээшлүүлэх, татварын шинэчлэлийн хүрээнд хийгдэж байгаа энэ ажлыг шүүмжилж зарим хүмүүс сонин хэвлэлээр гүтгэлгийн шинж чанартайгаар бичсэн жишээтэй. Ийм байж болохгүй гэж би бодож байна.

Тавдугаарт: төрийн байгууллага зөвхөн хуулиар зөвшөөрсөнийг гүйцэтгэж байх хэрэгтэй. Иргэн төрийн албан хаагч хоёрын ялгаа нь тэр. Иргэн хүн хуулиар хориглоогүй бол юу ч хийж болно. Төрийн албан хаагч та зөвхөн хуулиар зөвшөөрсөн бүрэн эрх эдлэх ёстой. Гэтэл манай зарим төрийн байгууллагууд хуулинд зөвшөөрөөгүй ажлыг өөрсдөө санаачилж хийж байна. Энэ нь цаана нь ямар үр дагавар учруулах вэ? гэхээр үйлчлүүлэгчиддээ чирэгдэл хүнд суртал болсон дүрэм журам боловсруулдаг тийм асуудлуудыг болих хэрэгтэй.

Эрхэм нөхөд өө, Үндэсний татварын алба энэхүү зөвлөгөөнөөр хэлэлцэж буй төрийн албаны соёл, шударга ёс, ёс зүй сэдвийн хүрээнд татварын үйлчилгээг хүнд сурталгүй, чирэгдэлгүй, ил тод, нээлттэй, авилгалгүйгээр хүргэж, шударга үйл ажиллагаатай төрийн байгууллага болох зорилтыг дэвшүүлэн ажиллаж байна. Энэ зорилтын хүрээнд татварын албаны шинэчлэлийг хийж Үндэсний татварын албаны хүрээнд авилгалаас ангид байж, сахилга хариуцлагыг дээшлүүлэх хөтөлбөрийг батлан хэргэжүүлж байгаа болно. Мөн төрийн албаны зөвлөлөөс 2010 оныг төрийн албан хаагчийн стандартыг мөрдүүлэх хариуцлагын жил болгосныг дэмжиж талархаж байгаагаа илэрхийлж байна. Ингээд та бүхэнд амжилт хүсье. Төрийн алба шударга, ёс зүйтэй, соёлтой байх болтугай. Баярлалаа.

Д.ЦЭВЭЭНЖАВ*Гаалийн ерөнхий газрын дарга*

Өнөөдрийн олон улсын онол практикийн бага хуралд оролцож буй та бүхний энэ өдрийн амар амгаланг айлтган мэндчилье. Гаалийн байгууллага нь үйл ажиллагаандаа хууль дээдлэх, хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, мэргэшсэн байх, доод шатны гаалийн байгууллага нь дээд шатны гаалийн байгууллагын хууль ёсны шийдвэрт захирагдах зарчмыг удирдлага болгон ажилладаг билээ.

Гаалийн байгууллага 2009 онд оюунлаг, ил тод, нээлттэй гааль болох зорилт дэвшүүлж тодорхой ахиц гаргалаа. Гаалийн байгууллагад гадаад, дотоод олон хүчин зүйл нөлөөлж байдаг. Гадаад гэдэгт нь гаалийн үйлчилгээ авагчид, зорчин явагчид, гадаад худалдаанд оролцогчдын үйл ажиллагаа, тэдний сэтгэл оюун санааны илэрхийлэл болдог бол дотоод нөлөөлөлд гаальчдын мэдлэг чадавхи, ажлын арга барил, гаальчдын сэтгэлгээ, ёс зүйн өндөр чадвар голлох хүчин зүйл болдог. Мөн гаальчдын ажиллах орчин, гаалийн хяналтын орчинг сайжруулах, орчин үеийн техник технологийн ололтыг ашиглах чадвар зэрэг эерэг боломжийг хэлж болно. Энд төрийн жинхэнэ албан хаагч, төрийн тусгай албан хаагчийн шалгуур хангасан өндөр боловсролтой, тал бүрийн мэдлэг эзэмшсэн боловсон хүчин юу юунаас чухал байгаа юм.

Гаальчдын түвшин тогтоох шалгалтын өнгөрсөн оны дүнгээс харахад гаальчдын ажил хэрэгийн мэдлэг, ажиллах чадвар нь тодорхой түвшинд байдаг. Тэгвэл хүн чанар, төрийн албан хаагчийн үнэнч шударга байдал, гаалийн хяналт, гаалийн татвар ноогдуулах, гаальчдын үндсэн үйл хөдлөл, зан харьцааг тодорхойлох боломж муутай юм.

Ер нь гааль гэдэг шижир алттай зүйрлэм эрхэмсүү нэр хүндтэй байгууллагын шүхэр дор шургалан орж, хэн нэгний ивээл хамгаалалтанд дулдуйдан эрхэмсүү байдлыг ихэмсэг ярвагар дүрд шилжүүлэн байгаа нь олонтоо ажиглагддаг нь өрөвдөлтэй. Гаалийн хуулинд зааснаар иргэн, хуулийн этгээд нь түүний эрх хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчсөн албан тушаалтны тлаар амаар болон бичгээр авсан шийдвэр эс үйлдэхүйн шалтгаан үндэслэлийн талаар мэдээлэл авах эрхтэй байдаг. Тэгвэл гаалийн үйлчлүүлэгчид тэдний гадаад тал, бодит байдлаас алсалсан нүүр царай, нуугдмал хүйтэн хөндий байдлыг тэвчихгүй шүүмжилдэг.

Үйлчилгээний соёл, харьцааны соёл дутагдаж байгааг гаалиар үйлчлүүлэгчэд өнөөг хүртэл анхааруулсаар байна. Гаалийн байгууллага, гаалийн хэргийн мэдлэг эзэмших, удирдлагын арга барилыг тууштай нэвтрүүлэх, дотоод журам зааврыг зохих түвшинд баталж хэрэгжүүлэхэд илүү их анхаарч ажилласан байна.

Гаальчид бид ёс бус зүйлд хатуу байж, ёс зүйтэй өндөр шаардлага тавьж сурах шаардлага ч байна. Гол нь үйлчлүүлэгчдийн үнэлгээг харгалзах нүдэнд харагдан чихэнд чимэгтэй үр дүнг тэд сонирхож байгаа юмаа. Өнгөрсөн онд үр дүнд суурилсан гүйцэтгэлийн удирдлагыг нэвтрүүлэх талаар зорьж ажилласан нь тодорхой үр дүнгээ өгсөн. Бид эрхэм зорилгоо хэрэгжүүлэх, түүнд хүрэхэд чиглэсэн үйл ажиллагааны төлөвлөгөөтэй ажиллаж байна. Нөгөө талаар, удирдлагын нэгж, ажилтнуудын зорилго, үйл ажиллагаа нь байгууллагын зорилгод ямар хувь нэмэр оруулж байгаа гэдгээр нь ажлын үр дүнг харж ажилладаг. Ингэж ажилласнаар бид зохих үр дүнд хүрч ахиц дэвшил гаргаж байна. Ингээд төрийн албаны соёл, шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүй сэдэвт олон улсын онол практикийн хуралд амжилт хүсье.

Д.БАЙГАЛЬ

*Удирдлагын акадегийн төрийн удирдлагаар
мэргэжлэгч хөтөлбөрийн удирдагч*

Юуны өмнө өнөөдрийн Олон улсын эрдэм шинжилгээний онол практикийн бага хуралд оролцож байгаа нийт төлөөлөгчид та бүхэнд энэ өдрийн мэндийг хүргэе. Төрийн албаны соёл, шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүй гэсэн, ер нь өргөн хүрээгээр нь авч үзвэл, өнөөгийн манай нийгмийн, явцуу утгаар нь авч үзвэл, төрийн захиргааны хүрээнд нэн чухал тулгамдсан асуудлаар өнөөдөр энд илтгэл тавьж хэлэлцүүлж байгаа, энэ хуралд оролцож байгаа, мөн энэ олон улсын бага хурлыг зохион байгуулж байгаа зохион байгуулагчдад юуны өмнө гүн талархал илэрхийлье. Өнөөдөр ер нь төрийн албаны соёл үндсэндээ улс орны хөгжил, түүний цаашдын чиг хандлага, төрийн бодлого үйл ажиллагааг үндэслэн танин мэдэх эх сурвалж нь болоод байна.

Соёл гэдэг бол агуулгын хувьд их өргөн хүрээтэй тодорхойлогддог. Энэхүү нэр томъёо нь гол үзэгдлийн зохион байгуулалт, хүн зоны зан заншил, тэдний итгэл үнэмшлийг илэрхийлж байдаг. Энэ утгаараа соёл нь хүмүүсийн ухамсарт шингэсэн, далд үзэгдэл буюу тэдний зан үйлийг удирдан чиглүүлдэг итгэл үнэмшил нь болж байдаг. Нөгөө талаар, хүний бүтээж бий болгосон үнэт зүйлсүүдийн нийлбэр гэж соёлыг хэлж болно.

Ер нь төрийн албаны хүрээнд ажил үүргээ гүйцэтгэх нарийн дэг журам хүмүүсийн бүтээлч үйл ажиллагаа, санаачлага, ёс суртахууны зарчмыг хэр зэрэг баримталж байгаа байдал, шинжлэх ухааны мэдлэгтэйгээр ажил үйлсээ хөтлөн явуулах туршлага, ажил мэргэжлийн дадлага, удирдлагын шилдэг арга нь соёлоор илтгэн харагддаг байхаа гэж бодож байна. Төрийн албанд ямар соёл төлөвшин тогтож байгаа нь, төрийн албан хаагчдын ёс суртахууны болон эрх зүйн зөрчил хэм хэмжээ нь ажил хэргийн технологи стандартыг хэр зэрэг ойлгож мөрдөн ажиллаж байгаагаар нь илэрхийлэгдэх болов уу гэж бодож байна.

Өнөөдрийн хуралд төрийн албаны бичиг хэргийн эмх цэгц, баримт бичиг боловсруулах дэг жаяг, түүнд хэрэглэгдэх үг хэллэгийн зэрэгцээгээр түүгээр илэрхийлэгдэх төрийн албаны албан хэргийн соёл, захирах захирагдах ёсны хэм хэмжээг баримтлан албан хэргээр байгууллага, хүмүүстэй харилцах тэдний хэл ярианы соёлыг багтаасан төрийн албан харилцааны соёл, төрийн албаны ажил хэргээ хийж гүйцэтгэхдээ эх оронч байр сууринаас хандах, ард түмнийхээ язгуур ашиг сонирхлыг харгалзах тухай, төрийн албан хаагчийн улс төрийн соёл, эрх зүйн баттай мэдлэгийг эзэмшиж, түүнийгээ үйл ажиллагаандаа чадамгай ашиглах чадварыг илтгэх хууль эрх зүйн соёл, иргэдэд шаардлагатай үйлчилгээ үзүүлэхдээ үл ялгаварлан тэгш, шударга хандан, хүлээсэн үүргээ ухамсарлан биелүүлэх, төрийн албан хаагчийн ёс суртахууны соёл гээд олон асуудлыг хөндөн авч үзлээ.

Соёлыг хүн бүтээж бий болгож байдаг. Энэ утгаараа төрийн албанд ямар соёл төлөвшиж тогтох вэ гэдэг нь нэг талаасаа төрийн абан хаагчдаас шалтгаалах нь зүйн хэрэг билээ. Нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн зохистой тийм соёлыг төрийн албанд бүрдүүлж төлөвшүүлэх нь нэг талаас, төрийн албан хаагчдын боловсрол, мэдлэг, зан араншин, мэргэжлийн бэлтгэл, туршлага зэргээс шалтгаалдаг. Тэгвэл өнөөдөр манайд төрийн албаны ямар соёл бүрдээд байна вэ? гэдгийг та бүгд дээрх тавьсан илтгэлүүдээс ухаарсан байхаа гэж бодож байна. Соёл байна уу гэхээр үндсэндээ байна, гэхдээ ямар соёл байна вэ? гэдэг зүйл анхаарал татаж байна. Өөрөөр хэлбэл, Төрийн албанд тогтож байгаа энэ соёл нь нийгэм, бизнесийн соёл, ер нь хүн зоны соёлд нөлөөлж байдаг.

Өнөөдөр төрийн албанд гаж буруу соёл бий болж байгаа явдал нь эргээд нийгмийн, бизнесийн соёлыг ч энэ рүү татан хөтлөх шалтгаан болж байна. Төрийн албаны мэргэшсэн тогтвортой байдал нь төрийн албаны зохистой нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн тийм соёлыг төрийн албанд бүрдүүлж буй болгох үндэс нь гэж үзэж байна. Удирдлагын академийн багш судлаачдын 2009 онд хийсэн төрийн яам, захиргааны мэргэшсэн албан хаагчийн төлөвшил өнөөгийн байдал, хандлага судалгаагаар төрийн захиргааны мэргэшсэн алба төлөвшсөн байдлыг үзэхэд төрийн захиргаа мэргэшсэн алба гэхээсээ улс төрийн нөхцөл байдлаас хамааралтай болсон нь харагдаж байна. Энэ байдалд нөлөөлсөн гол хүчин зүйл нь шинжээчдийн үзэж байгаагаар **Нэгдүгээрт**: намын харъяалалаар ялгаварлах, улс төрийн нөлөөлөл их байгаа. **Хоёрдугаарт**: Төрийн албаны талаар гарсан хууль тогтоомжийн хэрэгжилт, тогтолцоо хангалтгүй, төрийн албаны тогтвор суурьшил сул байгаа зэрэгтэй холбоотой гэж үзжээ. Мөн шинжээчдийн үнэлгээгээр төрийн захиргааны мэргэшсэн албыг бүрдүүлэхийн тулд нэн түрүүнд анхаарах тэргүүлэх зэргийн ач холбогдолтой гол зорилтын эхний эгнээнд төрийн захиргааны мэргэшсэн албыг улс төр, бизнесээс хараат бус байдаар бүрдүүлэх, төрийн захиргааны албанд элсүүлэх, сонгон шалгаруулах тогтолцоог сайжруулах, төрийн албан хаагчдыг сургаж бэлтгэх, арга хэлбэрийг боловсронгуй болгох, хоёрдахь эгнээнд нь төрийн албан хаагчдын мэдлэг мэргэжлийг системтэй дээшлүүлэх, нийгмийн баталгааг хангах, гуравдахь эгнээнд нь ёс зүйг сайжруулах, хууль эрх зүйн мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх гэж дурьджээ.

Гэтэл төрийн албан хаагчдын сурах, хөгжих, боловсрох боломж нь нэг талаар хязгаарлагдмал байна. Зарим талаараа сурах сонирхол ч бас бага байна. Тухайлбал, энэ оны сургалтын хэрэгцээг тодорхойлохын тулд нийт яам агентлагуудаас саналийг нь авахад нийт 11 яамдаас зөвхөн 6 нь, 23 агентлагаас 4 нь л манайд хүн сургах хэрэгцээ байна. Зарим нь бол хүн сургах хэрэгцээ алгаа гэсэн мэдээллийг өгч байна. Энэ нь төрийн албанд үндсэндээ сургалтын хэрэгцээ чухал гэдгийг

төдий л сайн ойлгож мэдрээгүйн илрэл юм. Төрийн албан хаагчийг сургаж бэлтгэх явдал нь төрийн албаны зөв соёлыг хэвшүүлэх үндэс нь гэж үзэж байна. Ер нь соёлд суралцаж болно гэсэн зарчим байдаг. Тийм учраас гаж буруу соёлд төрийн албан хаагчдын нийтээрээ дасан зохицохоос нь өмнө эерэг зөв соёлд сургах явдал чухал гэж үзэж байна. Түүнчлэн төрийн албаны хүрээнд Төрийн захиргааны шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх, энэ хүрээндээ төрийн албанд зөв соёлыг бий болгох үүднээс бизнесийн болон менежментийн арга механизмыг нэвтрүүлж хэрэгжүүлэх, мөн илтгэгчдийн дээр дурьдаж байсан азийн орнуудын тухайд бол төр захиргааны шинэчлэлтийг хийж байгаа тэр туршлагауудыг хэрэгжүүлэх явдал хэрэгтэй гэж үзэж байна.

Төрийн албан хаагчдад тавигдах шаардлагыг стандартжуулж, тэдгээрийн мэдлэг чадварыг үнэлж дүгнэх тогтолцоог бий болгох мөн төрийн мэргэшсэн албан хаагчдыг төлөвшүүлэх үүднээс тэдгээрийн тогтвор суурьшлыг сайжруулах, улс төрийн хараат байдлын нөлөөллөөс гаргах, мэдлэг чадварыг нь системтэй дээшлүүлэх, мөн албан тушаал ахиулах, зэрэг дэв олгох, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх асуудалтай нягт холбон энэ талаар хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа хууль тогтоомжийг сахин хэрэгжүүлэхийг удирдлагын бүх шатанд амин чухал хэрэг болгох нь зүйтэй байна.

Мөн төрийн албан хаагчдыг сургаж бэлтгэх тогтолцоо, сонгон шалгаруулалтын үйл явц салангад тусдаа байгаа өнөөгийн байдлыг өөрчлөн тэдгээрийг харилцан уялдаатай нэгдмэл байх орчныг бүрдүүлэх хэрэгтэй. Өнөөдөр төрийн албан хаагчын шалгалт гэж авч байгаа боловч үндсэндээ бэлтгэгдээгүй хүмүүсээс шалгалт аваад байгаа юм биш үү гэдэг ийм зүйл байна.

Төрийн захиргааны төв, орон нутгийн байгууллагын захиалгаар төрийн сангийн зээл, буцалтгүй тэтгэлгээр гадаад, дотоодод сурч мэргэжил дээшлүүлсэн хүмүүсийг төрийн албанд эргүүлэн авч ажиллуулах хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх нь зүйтэй. Мөн төрийн албаны шалгалтыг ч өөрчлөх шаардлага байна гэж үзэж байна. Энэ нь эргээд төрийн албанд зүй зохистой соёлыг бүрдүүлэн төлөвшүүлэх нэн чухал ач холбогдолтой гэж хэлэх байна.

Анхаарал тавьсанд баярлалаа.

М.ЭНХ-АМГАЛАН

*Цагдаагийн Ерөнхий Газрын өвд дарга,
цагдаагийн хурандаа*

Та бүхний энэ өдрийн амгаланг эрье. Энэ онол практикийн бага хурал нь цаг үеэ олсон, өндөр ач холбогдолтой асуудал хөндсөн болохыг тэмдэглэхийн сацуу, юуны өмнө ийм хурал зохион байгуулсанд талархал илэрхийлье.

Иргэдтэй өдөр бүр харилцаж, тэдэнтэй хамгийн ойр байж, төр иргэдийн холбоо харилцааг тодорхойлж өгдөг цагдаагийн байгууллагад юуны түрүүнд төрийн албаны соёл хамгаас чухал байдаг. Өнөөдрийн цагдаагийн байгууллага төвлөрлийг саармагжуулж иргэдтэйгээ хамгийн ойр хамтарч ажиллах, иргэд аюулгүй, амар тайван амьдрах нөхцлийг бүрдүүлэхэд онцгойлон анхаарч байна.

Цагдаагийн албаны соёлын үнэт зүйл болох «миний сэргийлэгч намайг хамгаална» гэсэн ойлголтыг бүдгэрүүлэхгүй байх, эмнэлгийн түргэнээс хурдан ирдэг хөдөлгөөнт эргүүлтэй гэсэн ойлголт ард иргэдийн дунд төлөвшиж эхэлж байгаа нь аюул тохиолдоход тусламж маань ойрхон байгаа гэдэг бодол нийслэлийн иргэдийн амар тайван амьдарлын баталгаа болох байх гэж найдаж байна. Гэвч монгол улсын өргөн уудам нутагт ийм үйлчилгээ жигд үзүүлэх боломжгүй юм. Цагдаагийн үйл ажиллагааны өөрчлөлт гэдэг нь хууль хяналтын байгууллагыг үндсээр нь өөрчлөнө гэсэн үг. Төрийн үйлчилгээг хүн бүрт хүргэж мэдрүүлж байдаг, шүүн таслах ажиллагааны эхлэлийг тавьж байдаг манай цагдаагийн байгууллага энд ихээхэн хамааралтай.

Цагдаагийн байгууллага хүртээмжтэй, нээлттэй байх зарчмыг тунхаглан ажиллаж байна. Цагдаагийн байгууллагын нийтээрээ дагаж мөрдөх журмыг мөрдүүлэхдээ гаднаас нь тушаал буулгаж болохгүй гэдгийг мэдрэх болсон, бид хэдэн ч хүнийг торгоод баривчлаад энэ дэг журмыг сахиулах боломжгүй гэдгийг мэдэрч ойлгож эхэлж байна. Хүмүүс энэ төрийн байгууллагыг нийгэмд тулгарч буй бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэхэд ашиглаж болох, туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх нөөц бололцоо хэмээн хүлээн авдаг болгохын тулд ажлаа чиглүүлж байна. Цагдаагийн албан хаагчийг тухайн нутаг дэвсгэрийн оршин суугчтай нүүр тулан харьцаж байх боломжоор хангаж, иргэд нь өөрсдийн тулгамдсан асуудлаар цагдаагийнхантай харилцан ярилцаж, цагдааг мэдээллээр хангаж гэмт хэрэгтэй хийх тэмцэлд нь туслалцаа үзүүлдэг, цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны гол тулгуур болсон нийгмийн бүх давхаргуудад хүртээмжтэй, нээлттэй байх явдал бидний гол зорилт юмаа.

Цагдаагийн албан хаагч төрийн төлөөлөгчийн хувьд асуудлыг шийдвэрлэх, иргэдтэй харилцахдаа үнэнч шударга байх, ёс зүйгээ баримтлах мэргэжлийн стандартын дагуу биеэ авч явах нь онцгой

чухал байдаг. Цагдаагийн албан хаагч нийгмийн бэрхшээлтэй асуудлыг шийдэхдээ өөрийн эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, хууль ёсыг гажуудуулах, асуудлыг шийдэхдээ хэн нэгнээр зохисгүй орлого олж байна гэж иргэд үзвэл тэд цагдаад итгэхээ больж цагдаатай хамтран ажиллахыг хүсэхгүй байдалд хүрдэг. Энэ байдал нь зөвхөн цагдаа бус бүхэлдээ төрийн нэр хүндийг унагадаг.

Цагдаагийн албан хаагч иргэдийн гомдол мэдээлэлд шуурхай хандахгүй байх, хүлээн авахаас татгалзах, зүй бусаар харьцах зэрэг хувь хүний үйлдлүүд нь төрд итгэх итгэлийг бууруулаад зогсохгүй байгууллагын соёлын үнэлэмжид ч муугаар нөлөөлдөг. Цагдаагийн албан хаагчаас баримтлах мэргэжлийн стандартыг бий болгоход онцгойлон анхаарч ажил үйлчилгээний стандартаа баталж хэрэгжүүлэх ажилд ороод байна. Энэ нь байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхэд ихээхэн ач холбогдолтой болох юм. Цагдаагийн байгууллагын ил тод байдлыг бид эрхэмлэж байна. Ил тод байдлыг иргэдээс бидэнд тавьж буй хяналт гэж үздэг. Иргэд өөрийн гомдол мэдээллийн талаар болон өөрт шаардлагатай мэдээллийг авч байх эрхтэй. Төрийн үйлчилгээг иргэд маань хүртэхдээ уур бухимдал, хэрүүл маргаан эстресст орж, өдөр бүр сэтгэл дундуур явсаар байна.

Хэдийгээр төрийн байгууллагууд иргэдэд нээлттэй болж байна гэж тунхаглан үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа ч энэ нь тавигдаж буй шаардлагын хэмжээнд хүрэхгүй хуучинсаг түшмэл байр сууринаас ханддаг, чирэгдүүлдэг, хүнд суртал, хойрог хөшүүн байдалд байсаар байна.

Төрийн байгууллагууд жинхэнэ утгаараа ил тод байдаг тийм соёл манай нийгэмд хэвших ёстой. Ил тод байдлыг зөвхөн мэдээлэл өгөх байдлаар төсөөлөх нь өрөөсгөл бөгөөд төрийг төлөөлж үйлчилгээ үзүүлж буй албан хаагчдад зан суртахууны эерэг хандлагыг эзэмшүүлэх явдал чухал юмаа. Төрийн албаны соёл төлөвшсөнөөр төр иргэний хоорондын хамтын ажиллагаа, эрх мэдэл, ойлголт, хариуцлага, тайлагнал, албандаа хандах хандлага, хийж буй зүйлдээ болон ирээдүйдээ итгэх итгэл өөрчлөгдөх ёстой юм. Дүрэмт хувцаснаас өөр солих хувцасгүй, амьдрал гэр оронгүй, өдөр тутмын хэрэгцээндээ зээл тавьж амьдарч буй төрийн албан хаагчаас шударга ёс, ил тод байдал, ёс зүйг шаардах эрх төрийн албанд байхгүй. Гэвч төрийн албанд ажилсны төлөө бололцоотой цалин хөлс авдаг, бүх талын баталгаагаар хангагдсан, ирээдүйдээ итгэлтэй ажиллаж зүтгэх төрийн албан хаагчид бий болно гэдэгт би итгэж байгаа.

Анхаарал тавьсанд баярлаа.

Б.БАТ-ОРШИХ

*Улсын ерөнхий прокурорын газрын
хэлтсийн дарга*

Та бүгдийн энэ өдрийн амар амгаланг айлтгая.Цаг үеэ олсон чухал сэдвээр онол практикийн хурал зохион байгуулсанд талархал илэрхийлэе. Өнөөдөр сонирхолтой маш чухал илтгэлүүд сонсогдож байна. Тухайлбал, төрийн албаны соёлын талаарх мөн гадаад орны туршлагауд, олон талын сонирхолтой судалгааны дүнг бас сонслоо.

Тэгэхээр би, **нэгдүгээрт**, прокурорын байгууллага ёс зүйн талаар ямар байр суурь бодлого баримталж байгааг та бүхэнд товчхон танилцуулья. Яагаад гэвэл өнөөдрийн бага хуралд оролцогчдын дийлэнх нь оюутнууд байна гэдэг утгаараа магадгүй ирээдүйд прокурор болж орж ирэхийн тулд та бүхэн ямар ёс зүйтэй байх талаар би товчхон тодруулга өгье. Прокурорын шийдвэр бол хүний амьдралыг шийдэж алдаа оноог нь шүүж байдаг. Энэ ч утгаараа бидний хийж байгаа ажил өдөр тутам хүний эрхийг ямарваа нэгэн хэмжээгээр хөнддөг.Ийм учраас хүний эрхийг зөрчихгүйгээр хуульчийн ёс зүйг сахин ажиллах шаардлагатай байдаг.

Прокурор нь бүхий л ажлаараа прокурорын соёлыг өөртөө төлөвшүүлж, ёс зүйн зөв харьцаагаар харьцах, бусдыг алагчилахгүй байх, асуудлыг мэргэжлийн өндөр ур чадвараар шийдвэрлэх шаардлага тавигддаг. Тэгэхээр эндээс прокурорын ёс зүй нь товчхондоо тухайн хүний биеэ авч явах соёл гэж бид тодорхойлдог. Энэ дээр зөвхөн мэргэжлийн өндөр ур чадвартай байхаас гадна, тухайн хүнд үндсэн зан чанарын төлөвшил хүмүүжил гээд олон талаас нь бид бүхэн хардаг. Наад зах нь соёл гэж ярихаар хувцаслалт ямар байх вэ,хүнтэй яаж харьцах вэ? Энэ бүх зүйлүүдээр нь бид бүхэн шаардлагыг хурц тавьдаг.

Нөгөөтэйгүүр, прокурор нь эрүүгийн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах үндсэн чиг үүрэг бүхий үйл ажиллагаагаа төрийн нэрийн өмнөөс явуулдаг субъект, бие даасан хараат бус шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхэд оролцогч байгууллагуудын албан тушаалтан байдаг учраас өөрт хуулиар олгогдсон энэ том эрхийг хэрэгжүүлэхдээ бид бүхэн хүний эрхийг хөндөхгүй байх, бусдын нэр хүндийг гутаахгүй байх, явцуу эрх ашгийг дээдлэхгүй байх талаар маш олон журам, тушаал шаардлагуудыг гаргаж, байнга хэрэгжүүлэн ажиллаж байна.Наад зах нь монгол улсын Ерөнхийлөгчөөс баталсан 2002 оны албан тушаалтны ёс зүйн дүрэм, прокурорын ёс зүйн дүрмийг авч үзвэл ганцхан албан тушаалын үүргээ гүйцэтгэх хэрэгжүүлэх ёс зүйн хэм хэмжээнээс гадна гэр бүл, хамт олны харилцааны хүрээнд ч гэсэн прокурор мөн дагаж мөрдвөл зохих зан үйлийн хэм хэмжээг сахина гэж прокурорын ёс зүйн дүрэмд заасан байдаг.Эндээс юу хэлэх гээд байна вэ гэхээр манай прокурорын ёс зүйн дүрэм бол зөвхөн ажил мэргэжлээ гүйцэтгэх явцдаа

ёс зүйг сахих биш гэр бүл, хамт олны дунд ч гэсэн өөрийгөө прокурор гэж биеэ авч явах шаардлагыг бид тавьдаг болохоор энэ нь ёс зүйн дүрмээс та бүхэнд харагдана.

Хоёрдугаарт: Манай прокурорын байгууллагын нийгмээс хамгийн их зэмлэл хүртдэг асуудлийн талаар прокурорын ерөнхий газраас гаргасан хоёр тушаал байдаг.

Эхнийх нь 1999 оны 240 дүгээр тушаал гэж бий. Энэ маань юу вэ гэвэл архидан согтуурахтай тэмцэх тушаал юм. Энэ тушаалыг гарснаас хойш үндсэндээ бол архидан согтуурах ажиллагаа бол маш багассан нь мэдээж. Түүнийг логикоор зохицуулах гэвэл чадахгүй, яагаад гэхээр нэг талаасаа, журам гарган мөрдүүлэх бөгөөд, нөгөө талаас, хувь хүмүүс тухайн прокурорын өөрийнх нь дагаж мөрдөх тэр хүмүүжилтэй холбоотой байдаг учраас тэр. Энэ тушаал гарсантай холбоотойгоор үндсэндээ ид ажлын цагаар, мөн ажлын байранд согтууруулах ундаа хэрэглэхгүй байх, тэр ч байтугай, дүрэмт хувцастай явах үедээ ажлаа хийгээгүй ч гэсэн согтууруулах ундаа хэрэглэхгүй байх гэсэн ийм хатуу нөхцөл байдлыг тавьж өгсөн. Хэрвээ тэгвэл энэ журмаар 240 тоот тушаалыг зөрчсөн тохиолдолд ажлаас халах хүртэл маш хатуу хариуцлагын хэмжээг тогтоож өгсөн. Үндсэндээ энэ асуудалд маш хатуу хариуцлагатай гэсэн гомдол гардаг л даа. Гэвч нөгөө талаасаа бид бүхэн прокурорын байгууллагын нэр хүндийг эрүүл байлгах гэсэн зорилготой тушаал байгаа юмдаа.

Хоёр дахь нь Нийслэлийн ерөнхий прокуророос гаргасан 2008 оны 146 тоот тушаал. Энэ тушаал гаргасан үндсэн шалтгаан нь юу вэ? гэхээр 2007, 2008 оны байдлаар үндсэндээ 7 прокурор эрүүгийн хэрэгт ял шийтгэгдсэн. Хэзэл хахуул болон янз бүрийн хэргээр, ер нь бол прокурорын гэмт хэрэг шийдэгдэнэ гэдэг нь өөрөө маш ноцтой асуудал юм. Бид цаашдаа тэмцэх асуудал юу вэ гэвэл, прокурорын ажилд алдаа зөрчил, ёс зүйн зөрчил гарч байна гэдэг үүднээс хэрэг бүртгэлт, мөрдөн байцаалтанд шалгагдаж байгаа хэргийг аль нэг талд нь ашигтай байдлаар шийдэх урьдчилан амлалт өгөхгүй байх, бусдын хяналтанд байгаа хэргийг өөр прокурор орж асуудлийг шийдвэрлэх, эсвэл танил тал харж асуудлыг шийдвэрлэх, бусдын хэргийг унших, танилцах, зөвлөгөө өгөх явдлыг таслан зогсооход чиглэж байна. Одоо прокурорын байгууллагад гардаг нийтлэг зөрчил бол хараат байдлаар найз нөхөд нь ирээд өөр прокурорын хянаж байгаа хэрэг дээр зөвлөгөө өгдөг. Энд нь иргэд ч дасчихсан прокурор нь ч дасчихсан, зүгээр л наад хэрэг чинь тийм хуулийн ялаар шийтгэгдэнэ гэж үндсэндээ зөвлөгөө өгөөд байдаг буруу байдал одоо үүсчихсэн. Энэ маань өөрөө 2 талтай. Нэг талаас, бид өөрөө хянаагүй учраас тухайн хэрэг дээр зөвлөгөө өгөх ямар ч үүрэг байхгүй. Нөгөө талаас, бид өмгөөлөгчийн ажил руу орж байна. Зөвлөгөө өгөх бол прокурорын үүрэг биш өмгөөлөгчийн үүрэг. Тэгэхээр нөгөө танил тал, найз нөхөдтэйгөө уулзаад тухайн хэрэг дээр эдлэх ял болоод

бүхий л гарцыг хэлээд өгчихдөг. Тийм ойлголт авсан иргэн чинь тэгж ярихын бол наад хэргийг чинь өөр прокурор тэгж шийдвэрлэнэ гэсэн хэмээн маргаан байнга гарч байдаг. Тэгэхээр үүнийг таслан зогсоох прокурорын ийм тушаал гарсан. Мөн эрхэлж буй ажил албан тушаалтай холбоотойгоор шалгах, хандив, бэлэг, шан харамж, ямар нэгэн байдлаар хувьдаа болон байгууллагадаа давуу тал олж авах, хэргийн оролцогч тэдгээрийн өмгөөлөгчидтэй хувийн харилцаа тогтоож тэднээр дайлуулах үйлчлүүлэх прокурорын албан тушаалын нэрийдлээр бусдаас зээл тусламж авах, эсвэл зээлсэн мөнгөө буцааж өгөхгүй байх зэрэг зүй бус үйлдэл гаргахгүй байхыг дээрх тушаалд заасан. Энэ тушаал гарсанаас хойш нилээд олон гомдол гарсан.

Гомдлуудыг ерөнхийд нь авч үзвэл үндсэндээ 80% нь прокурорын бусадтай зүй бусаар харьцсан гэсэн гомдол гарч байгаа. Энд ч гэсэн бид бодлогын арга хэмжээ авч ажиллах хэрэгтэй гэж үзэж байгаа. Дараагийн ирж байгаа гол шүүмжлэл бол ажлын байран дээр согтууруулах ундаа хэрэглэсэн зөрчилтэй холбоотой гаргадаг. Бид прокурорыг сонгон шалгаруулахдаа дараах журмыг баримтлавал зохино.

1-рт; прокурорыг ажилд авахдаа зөвхөн хуульчдын сонгон шалгаруулалтанд тэнцсэнээс гадна өөрийнх нь хувийн зан чанар, ёс зүйн төлөвшил ямар юм бэ гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. Бусад орнуудыг авч үзвэл мэргэжлийн шалгалтын үнэмлэх төдийлөн чухал биш өөрөөр хэлбэл хуульчаар ажиллах хүн бол ёс зүйтэй байх ёстой. Ерөнхийдөө хэрэг зөрчилд орж байсан нь тэр хүний хуульчаар ажиллах боломжгүй болдог. Яагаад гэвэл сүүлийн үеийн ёс зүйн чиг хандлага сайн хүнийг хуульч болгох гэсэн хандлагатай. Манай прокурорын байгууллага ч гэсэн энэ үзэл бодол хандлагатай хөл нийлүүлж байна. Яагаад гэвэл би өөрөө ёс зүйн чиг хандлагыг бий болгочихсон хүн прокурор, шүүгч болно гэдэг сайн л үр дүн гарна. Гэвч зарим хуульчийн хувьд тохиорохгүй зан чанар байж байдаг. Жишээ нь тусч хүн байна. Нийгмийн зан чанараас нь авч үзвэл хүн сайн хүн мэт боловч хуульчийн ажилд энэ хүн тохирдоггүй. Яагаад гэвэл өөр хүний шийдэж байгаа хэргийн өмнүүр гүйж ороод хүнд тусалдаг. Ингэхдээ тэр хүн чинь алдаа гаргадаг. Тэгэхээр бид ямар үндсэн зан чанарыг хуульч болоход анхаарах хэрэгтэй вэ? гэдгийг бодох ёстой.

2-рт нь; Бидний ажилд хүндрэл учруулж байгаа нэг зүйл бол сүүлийн үеийн боловсон хүчин бичиг хэргийн ямарч мэдлэггүй болчихсон. Үндсэндээ бидний ажлын 50% нь албан тушаалтны бичсэн зүйлийн найруулга, алдааг зассаар өдрийн ажил өнгөрч байна. Цаашид их, дээд сургуулиуд мэргэжлийн хэл бичиг, найруулга ёс зүйг давхар сургахад анхаарал хандуулбал бидний ажилд ихээхэн тус дөхөм болмоор байна.

Хувь хүний үзэл хандлагыг бол өөрчлөх талаар сургалт явуулах хэрэгтэй. Сүүлийн үеийн сургалтанд шударга байдлын тухай маш олон хүн гаргаж ирж байсан. Өнөөгийн нийгэмд хэт шударга байх нь буруу

хандлага гэж тайлбарлах тохиолдол цөөнгүй болсон. Тэгэхээр тэр хүн шударга бус байх болж байна уу. Нийгэм маань өөрөө энэ ёс зүйн хандлагад сөргөөр хандах болжээ. Тиймээс бид шударга ёсны төлөө дуу хоолойгоо маш их гаргах хэрэгтэй юм байна.

Анхаарал тавьсанд баярлалаа.

