

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН АСУУДЛУУД

Н. Батсүх

“Төрийн удирдлага” хөтөлбөрийн магистрант

Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль

Бизнесийн ахисан түвшний сургууль

mgl.batsukh@yahoo.com

А. Болормаа

Доктор (Ph.D)

Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль

Бизнесийн удирдлага, хүмүүнлэгийн сургууль

a.bolormaa@must.edu.mn

Хураангуй: Төрийн албан хаагч нь төрийн албаны зорилт, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн тодорхой албан тушаал эрхэлдэг бөгөөд үйл ажиллагаандаа мэргэжлийн ёс зүйг баримтлан ажиллах ёстой. Сүүлийн жилүүдэд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаар нийгэмд ихээхэн шүүмжлэл гарах болоод байна. Иймд миний бие төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээний зохицуулалт, ёс зүйн төлөвшлийн өнөөгийн байдалд шинжилгээ хийж, албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх арга замыг тодорхойлохыг судалгааны ажлынхаа зорилго болгон тавьсан. Засаглалын нэр хүнд нь төрийн албан хаагчдын зан суртахуун, биеэ авч явах байдал, үйлдэл үйл ажиллагааны шударга байдал, төрд чин сэтгэлээсээ үнэнч ажиллахаас иүүд шалтгаална. Төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн онцлог нь төрийг төлөөлж ажиллаж байдгийн хувьд үргэлж олон түмний анхаарлын төвд байж, иргэд, олон нийттэй харьцаж ажилладаг тул зан төлөвийн өвөрмөц хэм хэмжээг боловсруулж мөрдөхийг шаарддаг. Төрийн албан хаагчийн ёс суртахуунгүй үйлдэл нь нийгмийг тогтворгүй байдалд оруулдаг хүчтэй хүчин зүйл болж, хүмүүсийн анхаарлыг ихээр татаж байдаг. Иймд төрийн албан хаагчид ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх нь чухал.

Түлхүүр үгс: ёс зүй, ёс суртахуун, манлайлал

УДИРТГАЛ

Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн өнөөгийн байдлыг судлан, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх санал, зөвлөмж боловсруулах зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

- Ёс зүй, ёс суртахууны тухай ойлголт, онолын чиг хандлагыг судлах;
- Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээний зохицуулалт, өнөөгийн төрийн албан хаагчдын ёс зүйн талаар судлах;

- Төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх санал дэвшүүлэх.

Ёс зүй, ёс суртахууны асуудал нь нийгмийн бүх салбарт хамрагдах өргөн хүрээтэй асуудал учир ёс зүйн шинжлэх ухааны үүднээс судалсан бүтээл олон байдаг. Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд ёс зүйн онолын асуудал болон Монгол Улсын төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хэм хэмжээний эрх зүйн зохицуулалт, ёс зүйн зөрчил, гажуудал, түүний шалтгаан зэргийг судлахдаа судалгаа, шинжилгээний зарим аргуудыг ашигласан. Тухайлбал, харьцуулалтын арга, баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх зэрэг аргуудыг ашигласан болно.

Уг сэдвийн хүрээний онол арга зүйн үндсийг судалж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйг зохицуулах, тогтолцоог сайжруулах, чадавхжуулах арга зам, санал, дүгнэлт гаргахад чиглэгдсэн болно.

ОНОЛЫН ТОЙМ СУДАЛГАА

Ёс зүй гэдэг нь эртний Грекийн “ethos” гэсэн үгнээс гаралтай бөгөөд анх энэ нь хамтран амьдрах байр, аж төрөх гэсэн утгатай байжээ. Хожим хүмүүсийн амьдралын ямар нэг үзэгдэл, зан заншлыг энэ үгээр илэрхийлэх болсон байна. Эртний Грекийн их сэтгэгч Аристотель хүний зан араншинд ямар нэгэн өвөрмөц шинж байдгийг ажиглаад үүнийгээ “ethos” гэж томъёолсон байдаг. Энэ цагаас эхлэн хүн төрөлхтний соёлд нэгэн шинэ нэр томъёо бий болжээ. Эртний Ромын их сэтгэгч Цицерон энэ “этика” нэр томъёог латин хэл рүү хөрвүүлэхдээ “moralis- ёс суртахуунлаг ” гэж томъёолсон байдаг. Латин хэлэнд шинээр бий болсон энэ нэршил нь анхлан Аристотелийн “этнос”-тай утга адил байсан юм. Ингэж латин хэлэнд “moralis”-с гаралтай “moralistas-ёс суртахуун” гэсэн нэр томъёо гарч ирсэн. Ёс зүй, ёс суртахуун хоёр нь анх нэгэн ижил утгатай байгаад хөгжлийн явцад бие биеэсээ ялгарах хоёр ухагдахуун бий болсон. Ёс зүй, ёс суртахуун гэсэн хоёр нэр томъёог хүмүүс өнөө ч гэсэн хольж хутгасаар байдаг.

Ёс зүй гэдэг бол “шинжлэх ухаан”, харин ёс суртахуун гэдэг бол уг шинжлэх ухааны “судлагдахуун” юм. Ёс зүй гэдэг бол хүмүүс бид өөр бусдад өөрөө өөртөө хэрхэн хандаж, биеэ хэрхэн авч явахыг системтэйгээр судлах, мөн түүнчлэн хүмүүсийн ямар зан чанар ба харилцааны ямар хэв маяг эрхэм сайн бөгөөд үлгэр дуурайл болох, ямар нь муу муухай бөгөөд буруушаан шүүмжилж, засаж залруулж байвал зохихыг судалж тодорхойлдог шинжлэх ухаан юм. Ёс зүйн харилцааны ерөнхий нийтлэг зарчим, дүрэм, хэм хэмжээг авч үзэхээс гадна бас хувь тохиолдлыг ч судалдаг [1]. Ёс зүйн үндсэн үүрэг нь нийгмийн ёс суртахууныг судалж, ёс суртахууны хэмжээ хязгаарыг өргөтгөж,

урьд нь байсан хуучирсан хэм хэмжээний оронд шинэ илүү үнэн бодитой хэм хэмжээг үндэслэн боловсруулж олон нийтэд санал дэвшүүлэхэд оршино.

Ёс суртахууны хэм хэмжээ гэдэг бол тухайн нийгэм дэх хүмүүсийн зан байдлын тодорхой дүр загвар буюу хэвшиж тогтсон стандарт, хүмүүсийн зан байдлыг зохицуулагч шаардлагуудын цогцол юм. Өөрөөр хэлбэл ёс суртахууны хэм хэмжээ нь хүмүүсийн зан байдлын ямар нэгэн хэлбэрийг дэмжих буюу хориглох байдлаар тавьж буй шаардлага юм. [1]

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

Олон улсын практикт төрийн албанд ёс зүйн хариуцлагыг дээшлүүлэх, ёс зүйгүй үйлдлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд үндсэн хоёр төрлийн хандлага, менежментийн арга барилыг ашигладаг ба төрийн байгууллагууд эдгээр аргуудыг ихэвчлэн хослуулан хэрэглэдэг. Үүнд:

1. Дэг журмыг дагаж мөрдөх буюу хууль тогтоомж, дүрэм журамд суурилсан (compliance based approach) нийцлийн ёс зүйн хандлага нь хуульчилсан, албан ёсны дүрэм, журмыг нарийн чанд баримталж, ямар зүйлийг хийж болох, болохгүйг тодорхойлдог. Энэхүү хандлага ёс зүйн хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд ёс зүйгүй үйлдэл гарахаас урьдчилан сэргийлэх нь ихээхэн ач холбогдолтой гэж үздэг. Дэг журамд суурилсан загварын үндсэн элементүүдэд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, урамшуулал, шийтгэл зэрэг хамаарна.

2. Зарчимд суурилсан ёс зүйн хандлага (integrity based approach) нь сайн, ёс зүйтэй, үнэнч зан суртахуунд буюу хувь хүний шийдвэрт ач холбогдол өгдөг. Энэхүү хандлага нь дүрэм журамд бус үнэт зүйлс, зарчимд суурилдаг. Уг загварын элементүүдэд үнэт зүйлс, сургалт, зөв зүйлийг хийх сэдэл, урамшуулал, идэвх, эерэг өрсөлдөөн зэрэг орно.

Дүрэм журамд суурилсан нийцлийн хандлага нь гадаад орчноос албадлагын шинж чанартай хэрэгждэг бол зарчимд суурилсан хандлага нь хувь хүний үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах сэдэлд үндэслэсэн сайн дурын, албан ёсны бус шинжтэй байна. Байгууллагууд дээрх хоёр хандлагыг практикт хослуулан хэрэгжүүлдэг бөгөөд албан ёсны ёс зүйн дүрэм, журамтай, хувь хүний ёс зүйн хариуцлагыг дэмжсэн нийлмэл загварыг хэрэгжүүлэх нь хамгийн боломжтой загвар хэмээн үздэг. Байгууллага дүрэм, журмыг дагаж мөрдүүлэх аргыг голлон хэрэглэж байгаа ч зарчимд тулгуурласан хандлагатай хослуулан хэрэгжүүлэх бүрэн боломжтой. Гэвч аль хандлагыг голчлон хэрэглэх нь тухайн орны түүх, соёл, зан заншил, нийгмийн нөхцөл байдлаас ихээхэн хамааралтай байдаг.

Төрийн албаны ёс зүйн судлагдахуун, чиг хандлага: Төрийн албаны ёс зүйн-мэргэжлийн ёс зүйн нэгэн төрөл бөгөөд төрийн болон нутгийн өөрөө

удирдлагын аппаратын бүтэц дэх байгууллагын ажиллагчдын зан төлөв, ёс суртахууны зарчмыг судалж, тайлбарладаг шинжлэх ухаан юм [3]. Төрийн албаны ёс зүйн (ТАЁЗ)-н судлагдахуун нь төрийн албан хаагчдаас үүргээ үр ашигтай биелүүлэхийн тулд мөрддөг ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчмууд, түүний зан суртахууны ухамсрын үндсэн чиглэл, төрийн удирдлагын аппаратын ёс суртахууны хариуцлага болдог.

Төрийн албаны ёс зүйн үүрэг нь төр болон түүний бүтцийн чадавх, нэр хүндийг дээшлүүлж, манлайлахад чиглэгдсэн нийгэм зан суртахууны чиглэмж, ёс суртахууны зохицуулалт, хүмүүжил юм.

Төрийн албаны ёс зүйн зорилт: [3]

1. Төрийн удирдлагын харилцааны тогтолцоон дахь ёс суртахууны мөн чанар, үүрэг, ба байр байдлыг илрүүлэх, төрийн албанд ажиллагчдын ёс суртахууны байдалд бүхэлд нь шинжилгээ хийх.
2. Төрийн удирдлагын тогтолцоонд тавигддаг ёс суртахууны шаардлага, чин эрмэлзэл, зарчмууд, хэм хэмжээний агуулгын онолын үндэслэлийг гаргах.
3. Төрийн удирдлагын аппаратын ёс суртахууны нөхцөл байдлын хамгийн зохистой хэв шинжийг бүрдүүлэх, сөргөлдөөнийг гэтлэн давах арга замыг заах.
4. Улс орны хэмжээнд болон удирдлагын бүтцийн хүрээнд явагдаж байгаа ёс суртахууны үйл явцын ялгаа, заагийг даван туулах, албан хаагчдад шинэлэг зүйлийг нэвтрүүлж, хүний нэр төрийг гутаасан аливаа үйлдлээс татгалзахад сургадаг байна.

Мэргэжлийн ёс суртахууны үндсэн ойлголтууд: Мэргэжлийн зан суртахуун бол ёс суртахууны нийт зарчмуудыг тухайн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд тохируулсан явдал мөн гэж хэлж болно. Тухайлбал, эмчийн, хуульчийн, сурган хүмүүжүүлэгчийн, удирдагчийн гэх мэт олон мэргэжлийн ёс суртахууныг өгүүлж болно. Мэргэжлийн ёс суртахууны онцлог нь тухайн мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалдаг. [3] Мэргэжлийн ёс зүй нь ёс суртахууны ухамсрын шинэ зарчмууд, шинэ ойлголтыг төлөвшүүлдэггүй харин үндсэн зарчим ойлголтуудыг хүний амьдрал үйл ажиллагааны өвөрмөц нөхцөлд зохицуулдаг юм. Мэргэжлийн ёс суртахуун ба түүнийг судалдаг мэргэжлийн ёс зүй нь ёс суртахууны соёлын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болдог.

Мэргэжлийн ёс зүй ба мэргэжлийн зан суртахууны ухамсар өөрийн үйл ажиллагаандаа шаардлагатай өвөрмөц ойлголтууд байдаг. [3] Мэргэжлийн ёс зүйн уг сурвалж буюу суурь ойлголт нь мэргэжлийн үүрэг бөгөөд түүнд багш, эмч, өмгөөлөгч, цэргийн албан хаагч гэх мэт хүний албан үүрэг тодорхой туссан байдаг. Албан үүргээ ухамсарласан байдал нь мэргэжлийн хүмүүсийг ажил хэрэгтээ хариуцлагатай хандах, бие хүн нийгэм хоёрын, бие хүн хамт

олон хоёрын харилцан холбооны тодорхой өнгө аясыг харгалзан үзэхийг шаардана. Мэргэжлийн үүрэг нь тухайн хүний ажлыг үр дүнтэй болгодог ба чухам түүгээр л хүлээсэн үүрэг тодорхой илэрнэ. Мөн мэргэжлийн нэр төр, мэргэжлийн нэр хүнд гэдэг ойлголтыг ялгах хэрэгтэй. Мэргэжлийн нэр гэдэг ойлголтод тухайн мэргэжил нийгмийн амьдралд ямар утга холбогдолтой нь илэрдэг. Энэ утга холбогдлыг ухаарах нь олон мэргэжлийн хүмүүст нэн чухал бөгөөд өөрийн үйл ажиллагааг үнэлэх үндэс, мэргэжлийн нэр хүндийг тодорхойлох үндэс болдог байна. Мэргэжлийн нэр төр мэргэжлийн нэр хүнд нь харилцан бие биеэ нөхөж ёс суртахууны нэлээд өндөр түвшнийг илэрхийлэхэд тусална. Тэгэхдээ аль нэгэн мэргэжлийн тодорхой нөхцөлд гэдгийг анхаарах хэрэгтэй. Мэргэжлийн ёс суртахуунд мэргэжлийн эв дүйн тухай асуудал байдаг. Аль ч мэргэжлийн ёс зүйн хувьд хүнлэг үзэл буюу өөрөөр хэлбэл, хүн бүхэнд хүндэтгэлтэй харилцах, түүний давтагдашгүй чанар, өөртөө үнэт чанарыг ойлгох зарчим суурь зарчим юм. Хүнлэг ёсны зарчим нь хүнийг зөвхөн хэрэглээний талаас нь үнэлэх, түүнийг гол төлөв ямар нэг зорилгод хүрэх хэрэгсэл гэж үзэх явдалтай харш юм. Энэ зарчмыг ухаарах нь бүх мэргэжлийн хүмүүст чухал юм. Хүнлэг үзлийн зарчимтай мэргэжлийн өөдрөг үзлийн зарчим холбогддог. Өөдрөг үзэлгүй бол багш хүн ирээдүйн иргэнийг хүмүүжүүлж чадахгүй удирдах ажилтан төлөвлөснөө биелүүлж чадахгүй. Үүнээс гадна мэргэжлийн ёс зүй нь эх оронч үзлийг өөртөө багтаасан байх ёстой. Төрсөн нутаг үндэсний соёл ард түмнээ хайрлах нь ямар ч мэргэжлийн ёс зүйн анхаарвал зохих зүйлийн нэг юм. Аристотелийн алтан дунджаар бол төрсөн нутгаа гэх үзэл нь хоёр туйлшралын, тухайлбал, үндэсний бардамнал ба доромжлогдсон байдлын хоорондох дундаж юм. Жинхэнэ эх оронч үзэл нь бусад улс үндэстний ололтод хандах бүтээлч хандлагыг өөртөө багтаасан байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс суртахуун, онцлог шинж

Ёс суртахуун (зан суртахуун) бол бие хүн болон хүн төрөлхтний нийтлэг араншингийн илрэл сайн ба муу, заяагдмал ба олдмол, ариун шударга ба хорт санаа зэрэг шинжүүдийг ойлгох ойлголт дээр тулгуурласан нийгмийн ухамсрын онцгой хэлбэр, нийгмийн харилцааны нэгэн төрөл юм [3]. Ёс суртахуун нь бие хүний ба нийгмийн гэсэн хоёрдмол талтай бөгөөд энэ ангилал нь харьцангуй бөгөөд аль ч тохиолдолд ёс суртахуун нэгдмэл байдаг. Ёс суртахууны практик нь хүний нийгэмд тэдний харилцааг албан бусаар зохицуулах объектив хэрэгцээнээс төрөн гарсан ёс суртахууны гол үүрэг юм. Ёс суртахуун өөрийн зохицуулах үүргээ юуны өмнө уламжлал, заншил зуршил, олон нийтийн санаа бодлын хүчинд тулгуурлан хэрэгжүүлдэг.

Манай нийгэмд ёс суртахууны хэд хэдэн хэв шинжүүд бодитой оршин байна.

Үүнд

1. **Монголын уламжлалт ёс суртахуун.** Энэ талаар манай ард түмэн баялаг уламжлалтай бөгөөд ялангуяа мэндлэх хүндлэх ёс, өтгөсөө асрах, нялхсаа хайрлах, хүн хүндээ тус болох, хорио цээр, хүүхдэд хар багаас нь экологийн болон хөдөлмөрийн хүмүүжил олгох талаар түүхэндээ их зүйлийг бүтээсэн.
2. **Социалист ёс суртахуун.** Бид эл ёс суртахуунаар 70 –аад жил хүмүүжиж, хэм хэмжээ, зарчмыг нь сахин биелүүлсээр ирсэн болохоор түүний улбаа хадгалагдаж байна. Түүний гол зарчим хамтач үзэл учраас хүмүүсээс бие биедээ тус дэм болох, нийгмээс ядмаг бүлгийн хүмүүсийг харж хандах, олон төрлийн тэтгэлэг, тэтгэвэр олгох, хамт олны зүгээс хувь хүнд тавих хяналт өндөр, хүүхэд, залуучуудыг зөв үзэл, хүмүүжилтэй болгох талаар хийсэн зүйл, олсон амжилт их бий.
3. **Өрнөдийн ёс суртахуун.** Нэг үе энэ ёс суртахууны эсрэг бүхий л сувгаар хүчтэй тэмцлийг явуулж түүний эсрэг үзэл, хүмүүжлийг төлөвшүүлэх талаар мөн ч их ажил хийсэн юм. Хэдий тийм ч цагийн аяс, даяаршил “буянаар” өрнөдийн ёс суртахуун нь манай нийгэмд хүч түрэн орж ирж байна.

Орчин үед хүмүүсийн зан суртахууны чиглэмжид хамтач үзэл, бусдад тус болох эрмэлзэл, нийтэд ач холбогдолтой ажлын утга учир, өөрийгөө боловсруулах, тогтвортой гэр бүл зохиох зэрэг үнэлэмжүүд орхигдсоор буюу арын шугамд байж хэрэглээний үнэлэмж нэгдүгээрт тавигдах болсон.

Төрийн албан хаагчийн зан суртахуунт чанарыг зөвхөн хүний гэр бүл, сургууль буюу оюутны олсон хүмүүжилтэй шалтгаацуулан үзвэл учир дутагдалтай болно. Төрийн аппаратын зан суртахууны асуудлыг

Төрийн албан хаагчийн ёс суртахуун бол юуны өмнө зан төлөвийг логик ба нийгмийн талаас зөвтгөх улс төрийн хүрээ юм.[3] Хамгийн гол нь зан суртахууны өөрийн хяналт, хүнээс өөрийн зан төлөв үйлдлээ ухаалгаар зохицуулах явдал бөгөөд мөн хувийн үнэлгээ, өөрийгөө эзэмших, хувийн чадамж, хэрэв шаардлага гарвал бусдын сайн сайхан байдал, нийгмийн ашиг сонирхлын төлөө ажилтан бүхий л хүч чадал, санаа сэтгэлээ зориулах нь чухал. Төрийн төлөөлөгч төр засагтаа чин сэтгэлээсээ үнэнч байх явдал онцгой үүрэгтэй. хийгдсэн нөхцөл байдлыг харуулна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн талаарх эрх зүйн зохицуулалтыг авч үзвэл: Монгол Улсын Үндсэн хуульд оруулсан нэмэлт, өөрчлөлтийн гол зорилгын нэг нь төрийн алба шударга, ёс зүйтэй, сахилга хариуцлагатай, тогтвортой, мэргэшсэн чадварлаг байхад чиглэгдэж байгаа. Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа 60 гаруй хууль тогтоомжоор төрийн албан хаагчийн ёс зүйн харилцааг зохицуулдаг.

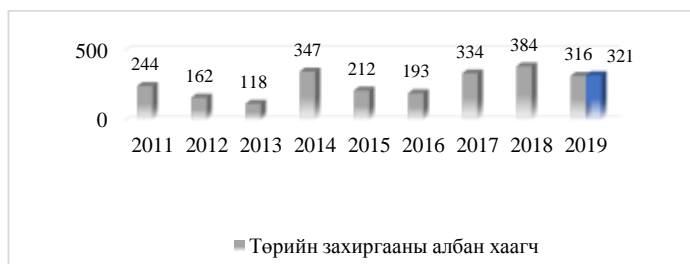
Монгол Улсын хувьд төрийн албаны эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх ажил 1990-ээд оны үеэс эхэлжээ. Анхны төрийн албаны тухай хууль 1995 оноос хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд 2002 онд шинэчлэн найруулж, 2008 онд өөрчлөлт оруулж, 2017 онд дахин шинэчлэн найруулж батлан мөрдөж байна. Энэ шинэчилсэн найруулгаар орсон гол өөрчлөлт нь мерит буюу чадахуйн зарчмыг төрийн албанд нэвтрүүлэх явдал юм. Төрийн албаны тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ гэсэн шинэ бүлэг нэмэгдэж орсон. Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 33 дугаар тогтоолоор “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг баталсан. Түүнчлэн төрийн бусад ажил үйлчилгээ, мэргэжлийн албан хаагчдын 30 гаруй Ёс зүйн дүрэм хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.

Монгол Улсын Засгийн газар төрийн албаны шударга байдал, иргэдээ дээдэлсэн төрийн үйлчилгээ, сахилга хариуцлагыг бэхжүүлэх нь хөгжлийн нэг тулгуур гэж тодорхойлсон. “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын хөгжлийн урт хугацааны бодлогын баримт бичгийн Засаглал бүлгийн 5.4 дэх зорилгод “Иргэндээ үйлчилдэг, мэргэшсэн, чадварлаг, ил тод, үр нөлөөтэй, ухаалаг төрийн албыг төлөвшүүлнэ” гэж тодорхойлжээ.

“Чадварлаг, ёс зүйтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх” зорилтын хүрээнд 2021-2030 онд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны эхний үе шатны 10 жилийн хугацаанд дараах 17 төрлийн арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхээр тусгасан байна. Ёс зүйтэй төрийн алба төлөвшүүлэх олон зорилтууд дэвшүүлэн ажиллаж байгаа хэдий ч төрийн албаны талаар дараах шүүмжлэлүүд гарсаар байна: [21]

- Төрийн албаны бүтэц, орон тоо хэт нүсэр;
- Төрийн албаны зардал хэт өндөр;
- Төрийн албан хаагчдын мэдлэг чадвар сул;
- Шат дамжлага, хүнд суртал, авлига ихтэй;
- Улс төрөөс хэт хараат, танил талдаа үйлчилдэг;
- Төрийн алба хэдийгээр улс төрөөс ангид байх ёстой гэдэг зарчмыг хуульд тусгаж, төрийн албан хаагчдыг хамгаалсан заалт, зохицуулалт олон байдаг хэдий ч сонгууль болгоны дараа удирдах албан тушаалтнуудаасаа эхлээд халаа сэлгээ их хийгддэг.

Төрийн албаны зөвлөлөөс жил бүр төрийн захиргааны албан хаагчдын ёс зүйн зөрчлийн талаар тайлан, мэдээ гаргаж, цаашид анхаарах асуудлаар чиглэл, зөвлөмж өгч ажилладаг байсан бол 2019 оноос төрийн үйлчилгээний албан хаагчдыг хамруулах болсон. Төрийн албаны тухай хуулиар төрийн байгууллага бүр Ёс зүйн зөвлөл байгуулан ажиллаж байна.



Эх сурвалж: Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны үйл ажиллагааны тайлан. 2020 он.
Зураг. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн зөрчил /2011-2019 оны байдлаар/

Дээрх зургаас харахад 2016 оноос хойш төрийн албан хаагчдын гаргасан зөрчил нэмэгдсээр байна. 2019 онд төрийн захиргааны 316, төрийн үйлчилгээний 321, нийт 637 төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчил гаргасныг байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн зөвлөлөөр хэлэлцэн, холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу зохих арга хэмжээ авсан байна. Ёс зүйн зөрчилд ногдуулсан хариуцлагын талаар авч үзвэл, сануулсан 327, уучлал гуйхыг үүрэг болгосон 44, сайн дураараа албан тушаалаасаа чөлөөлөгдсөн 11, холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хариуцлага хүлээлгэсэн 22, хариуцлага тооцох үндэслэлгүй 33 тохиолдол байна.

Ёс зүй, авлигын талаар өмнө нь хийгдсэн судалгааны тайланд авлига, ашиг сонирхлын зөрчлийг үүсэхэд нөлөөлдөг гол хүчин зүйлд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн доройтол хамаардаг гэжээ. Ялангуяа төрд итгэх иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэхэд авлигатай тэмцэж буй ажлын үр дүн нэн чухал бөгөөд авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, иргэддээ алагчлалгүй тэгш шударгаар хандаж, чанартай, хүртээмжтэй төрийн үйлчилгээг үзүүлэхэд төрийн бодлого чиглэж байна. [21]. Үүнд сөрөг хэлбэрээр нөлөөлж буй хүчин зүйлийн нэг нь улс төр гэдэг ч илүү уршиг тарьж байгаа асуудал бол улс төрийн нөлөө бүхий албан тушаалуудад ёс зүй, ёс суртахуунгүй хүмүүс ихээр сонгогдож, томилогдож байгаа явдал юм. Төрийн албан хаагч нарын гаргаж буй ёс зүйн зөрчлийн тодорхой хувь нь төрийн албаны удирдах ажилтны хууль бус томилгоо, дээрх улс төрчдийн ашиг сонирхлын томилгоотой холбоотой. Төрийн албан хаагчдын ёс зүйгүй үйл ажиллагаа, шийдвэрүүд төрийн албаны ёс зүйн дархлааг унагаж, байгууллагын соёлын шинж, түүхэн хөгжлийн явцад бий болсон үнэт зүйлс, үзэл баримтлал, уур амьсгал, зан үйлийн тогтсон хэв маягийг үгүй болгож байна. Эдгээрээс үүдээд нийгмийн төрөөс нэхэх “ёс зүйн хүлээлт” гэдэг зүйл үгүй болсон нь төрийн албаны шинэчлэлийн хүрээнд 2020 онд Улсын Их Хурал, Төрийн албаны зөвлөл, НҮБ-ын хөгжлийн хөтөлбөр, Канад Улсын Элчин сайдын яам хамтран зохион байгуулсан “Итгэл даах төрийн албаны зөвлөл” уриатай зөвлөгөөний зохион байгуулагчийн тавьсан илтгэлд нийгмийн социал орчинд гарсан иргэдийн санал сэтгэгдэлд чанарын судалгаа хийж үзэхэд 90 орчим хувь нь сөрөг нөлөөлөл үзүүлж байгаагаар

батлагдаж байна гэж үзэхээр байна. [22] Удирдлагын академиас 2019 онд “Төрийн захиргааны албаны ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоог үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь” судалгаа хийсэн байна. Төрийн албан хаагчид ёс зүйн зөрчил гаргасан тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэх тохиолдол “цөөн” гэж уг судалгаанд оролцсон иргэд, албан хаагчдын өгсөн хариулт арай илүү хувь эзэлж байна.

Хүснэгт-1. ТЗАХ-ын ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөний улмаас хариуцлага хүлээлгэсэн тохиолдлын талаарх иргэд, ТЗАХын хүлээлт (хувиар)

Үзүүлэлт	Иргэдийн үнэлгээ	ТЗАХ-ийн үнэлгээ	Зөрүү
Ер нь түгээмэл	6.5	2.0	4.53
Нэг их түгээмэл биш	12.3	11.0	1.34
Цөөн тохиолдол бий	36.5	49.5	-13.02
Бараг байхгүй	18.7	20.0	-1.34
Огт байхгүй	4.7	2.2	2.51
мэдэхгүй	21.3	15.3	5.97
Бүгд	100	100	0

Мөн уг судалгаанд ТЗАХ-ийн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагын талаар иргэ, албан хаагчдаас тодруулахад иргэд арай хатуу арга хэмжээ авахыг шаардаж байгаа бол албан хаагчид иргэдтэй харьцуулахад арай аядуу арга хэмжээ авахыг хүсэж байна. /хүснэгт 2/

Хүснэгт-1. ТЗАХ-ын ёс зүйн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагын талаарх иргэд, ТЗАХ-дын хүлээлт (хувиар)

Үзүүлэлт	Иргэдийн үнэлгээ		ТЗАХ-ийн үнэлгээ		Зөрүү	
	хувь	эрэмбэ	хувь	эрэмбэ	хувь	эрэмбэ
Төрийн албанд эргэж орох эрхгүйгээр халах үндэслэл болгох	28.1	I	14.4	IV	13.7	-3
ТА-нд тодорхой хугацаанд эргэж орохгүйгээр халах үндэслэл болгох	19.5	II	25.1	I	-5.6	1
Хуулийн хүрээнд олон нийтэд мэдээлэх	11.3	IV	9.3	V	2	-1
Албан тушаалын цалингийн хэмжээг тодорхой хугацаагаар тодорхой хувиар бууруулах үндэслэл болох	13.7	III	17.0	III	-3.3	0
Мөнгөн торгууль ногдуулах	6.1	VII	4.5	VII	1.6	0
Сануулах	9.9	V	7.9	VI	2	-1
Сургалтад хамруулах	6.5	VI	17.6	II	-11.1	4
Уучлал гуйхыг үүрэг болгох	4.8	VIII	4.3	VIII	0.5	0
Бүгд	100		100		0	0

ТЗАХ-ийн ёс зүйн зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагын талаарх иргэд, ТЗАХ-дын хүлээлтэд “албан тушаалын цалингийн хэмжээг тодорхой хугацаагаар тодорхой хувиар бууруулах үндэслэл болох” гэсэн үзүүлэлтээс харахад төрийн

албанд эргэж орох эрхгүйгээр халах хоёр үзүүлэлтийн дараа буюу эрэмбээрээ III байр эзэлж, иргэд төрийн албан хаагчдын зөрүү 0 байгаа нь албан тушаалын цалингийн урамшуулал, нэмэгдлийг ёс зүйтэй уялдуулан олгох тогтолцоо үр дүнтэй байх магадлал өндөр байна. [22].

Судалгаанаас үзэхэд төрийн албанд итгэх итгэл суларсан, улс төрийн нөлөөллийн улмаас төрийн байгууллагад ёс зүйн удирдлага, зохицуулалтын бодлого болон төрийн албаны тогтвортой байдал алдагдсан, төрийн албан хаагчдын мэдлэг, ур чадвар дутмаг, зан харилцаа, шударга бус байдал зэрэг шалтгаан нөхцөлүүд төрийн албаны ёс зүйд сөргөөр нөлөөлж байна. Ёс суртахууны манлайллын талаарх судалгааг ерөнхийд нь хоёр төрөлд хувааж үзжээ. Нэг нь хувь хүний удирдагчид болон тэдний “жинхэнэ” байгууллагын хувийн зан чанар, ариун журамтай удирдлага; нөгөө нь хорт удирдагчид эсвэл эрх мэдэлтэй хүмүүсийг шүүмжилдэг "харанхуй" зан чанар эсвэл эргэлзээтэй ёс суртахууныг харуулдаг хүмүүс. Эдгээр туйлшралын хооронд хаа нэгтээ манлайллыг төгс бус хүмүүс "хийдэг" Өөрсдийн ёс суртахууны хэм хэмжээг зөрчихөөс зайлсхийхийн зэрэгцээ нийгмийн бодит байдлыг даван туулахыг хичээдэг хүмүүс болон байгууллага юм. Энэ хүрээнд ёс суртахууны манлайллын үйл явц болох “Ёс суртахууны сэргэлт” гэсэн ойлголтыг авч үзэх болно ёс суртахууны хувьд бүтэлгүйтсэн боловч эцсийн эцэст хувь хүн, байгууллага, нийгмийн өөрчлөлтийг бий болгодог. Энэ нь "ёс суртахууны гэмтэл" гэсэн ойлголт дээр суурилдаг байна. Энэ үндэс суурин дээр үүдэн бий болох сөрөг талууд илэрч байгаа олон таамаг бий. Ёс суртахууны удирдагчдын талаарх судалгаа нь тэднийг угаасаа ёс суртахуунтай, харин "харанхуй" эсвэл "хортой" гэж үнэлдэг. удирдагчид дагалдагчдынхаа сул талыг өөрсдийн зорилгын төлөө ашигладаг гэсэн дүгнэлт гаргажээ.[24].

ДҮГНЭЛТ

Төрийн албаны хувьд ёс зүй нь суурь зарчим байх ёстой. Үүний тулд ёс зүйн “ҮНЭ, ЦЭНЭ”-ийг тогтоох хэрэгтэй болж байна. Үнэ цэнэ гэхээр юуны өмнө хүмүүст аливаа зүйлийн мөнгөөр илэрхийлэгдэх шинж чанар бодогдож болох юм. Гэвч энэхүү ойлголт нь мөнгөөр илэрхийлэгдэх шинж чанараас илүү өргөн хүрээг хамарсан ухагдахуун юм. Энэ ойлголтыг дагаад юуны үнэ цэнэ, хэнд зориулсан үнэ цэнэ, юу хийхэд зориулсан үнэ цэнэ гэсэн асуулт тавигдах нь ойлгомжтой юм. Эдгээр асуултад энгийнээр хариулж үзвэл тухайн бодлого хэрэгжсэнээр бий болсон болон бий болох үр дүн иргэдэд ямар үнэт зүйлсийг төлөвшүүлсэн вэ? Үнэ цэнийг ямар агуулгаар авч үзэж байгаагаас шалтгаалан өөр утгатай болно. Хувь хүний агуулгаар авч үзвэл үнэ цэнэ нь хүсэл, хэрэгцээ, эрхэмлэх байдлын илэрхийлэл юм. Үнэ цэнэ үгүй учраас ёс зүйг баримтлах

сонирхол бага, бие биедээ зүй ёсны шаардлага тавьж чадахгүй нөхцөл байдал төрийн албанд нутагшиж байгаа нь олон нийтэд ил тод байгаа.

Төрийн албан хаагчийн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх гол баталгаа бол албан тушаалын цалин, урамшуулал болон нийгмийн баталгааг хангах явдал байдаг. Өнөөгийн байдалд суурь зарчим буюу ёс зүй нь биеэ даасан шинжлэх ухаан хэдий ч үнэ цэнэ үгүй, төрийн албанд оршин байх үндэс суурь улам бүр хомс болж байна.

Дэвшүүлж буй санал: Практик болон судалгааны үндсэн дээр дараах саналыг дэвшүүлж байна.

Төрийн албаны тухай хуулийн 57 дугаар зүйлийн 57.2-т заасан төрийн албан хаагчийн цалингийн бүрдэлд төрийн албаны ёс зүй, зарчим, хэм хэмжээг баримталж ажилласан үнэлгээ буюу бие даасан нэмэгдэл эсхүл урамшууллыг нэмж оруулах зохицуулалтыг хийснээр тухайн албан хаагчийн ёс зүйг үнэлж, хариуцлагын шинэ тогтолцоо үүснэ гэж үзэж байна. Энэ тогтолцоо үүссэнээр ёс зүйн хандлагад тодорхой мотиваци болох юм. Дээрх тогтолцоог бий болгохдоо ёс зүйн нэмэгдлийг дангаар тооцож олгох эсхүл бусад нэмэгдэл цалинтай уялдуулан олгож болно. Жишээ нь: Төрийн албан хаагчийн ажилласан хугацааны нэмэгдэлтэй уялдуулан олгох нь тухайн албан хаагч олон жил ажиллах тусам ёс зүйн туршлага хуримтлуулна гэсэн үг. Мөн ур чадварын нэмэгдэлтэй уялдуулан олгоход тухайн албан хаагчийн гол эзэмших хандлага, ур чадвар нь ёс зүй болох юм. Эсхүл төрийн албан хаагчийн зэрэг дэвийн нэмэгдэлтэй уялдуулан олгоход тухайн албан хаагчийн зэрэг дэв нэмэгдэхийн хэрээр өндөр ёс суртахуунтай байх зайлшгүй шаардлага үүдэн гарснаар төрийн албаны амин сүнс нь ёс зүй байх болно.

Ёс зүй нь мэдлэгийн бие даасан салбар бөгөөд нийгмийг бүхэлд нь судалдаг шинжлэх ухаан төдийгүй хүмүүсийн хоорондын харилцааг зохицуулагч ёс суртахууны үнэт зүйлс тэдгээрийн хэм хэмжээний нийлбэр цогц тул нийгмийн бүхий л асуудал ёс зүйд нөлөөлөх хүчин зүйл болдог. Ийм учраас зарим улс оронд байдагчлан улсын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг өөрийн хуультай биеэ даасан ёс зүйн байгууллага байх хэрэгцээ шаардлага байна гэж үзэж байна. Тэгсэнээр ёс зүй нь тунхгийн шинжтэй бус эзэнтэй болно гэсэн үг.

НОМ ЗҮЙ

[1] Д.Сумъяа “Ёс зүйн үндэс” УБ, 2001 он

[2] Д.Тунгалаг “Ёс зүй” УБ, 2002 он

[3] Р.Вандангомбо. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй” УБ, 2007 он

[4] П. Наранцэцэг “Бизнесийн ёс зүй” УБ, 2005 он

[5] Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль 2002 он

[6] Д.Лүндээжанцан нар “Эрх зүйн философи” 1998 он

[7] Эрх зүйн тайлбар толь

[8] Төрийн захиргааны албан тушаалтны ёс зүйн хэм хэмжээний тухай дүрэм 1999

он

[9] Төрийн албан хаагчийн стандарт: эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл.

[10] Төрийн албан хаагчийн ёс зүй: эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл.

[11] Б.Батбаяр “Ёс зүй” УБ. 2002 он

[12] Г.Вандангомбо “Ёс зүй”

[13] Лхаашид “Бид ёс зүй”

[14] Судалгааны тайлан 2001-2004 он

[15] Б.Энхбаяр . “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй” УБ .2001 он

[16] Р.Вандангомбо. “Захиргааны ёс зүй” УБ. 2003 он

[1] www.lgi.osi.hu

[1] www.monjustice.uri.mn

[1] www.academy.org.mn

[17] “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан хаагчийн ёс зүйн дүрэм” УБ 2019

он

[18] АТГ “Төрийн албан хаагчийн ёс зүй” гарын авлага, Улаанбаатар хот, 2019 он

[19] Төрийн захиргааны албаны ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоог үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нь. Судалгааны тайлан. Удирдлагын академи. 2019 он

[20] ICON.MN “Г.Занданишатар: Ёс зүйгээ умартсан хэн ч төрийг төлөөлөх эрхгүй.”

[21] *Journal of Business Ethics Moral Recovery and Ethical Leadership* John G. Cullen

Received: 7 February 2019 / Accepted: 15 October 2020 © Springer Nature B.V. 2020