

ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГАД ЭМЭГТЭЙ АЛБА ХААГЧДЫН ЭЗЛЭХ ХУВЬ, ТҮҮНД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

A SURVEY ON THE PROPORTION OF FEMALE OFFICERS IN POLICE ORGANIZATIONS

Владимирын Номинчулуун*

Дотоод хэргийн их сургуулийн Эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Аюулгүй байдал судлалын төвийн эрдэм шинжилгээний ахлах ажилтан-багш, цагдаагийн хошууч

Pol. Maj. Nominchuluun Vladimir, Senior Scientific Researcher-Lecturer, Security Studies Center, Research Institute, University of Internal Affairs

*хариуцлагатай зохиогч: vnomio0201@gmail.com

Хураангуй: Өнөө цагт нийгмийн бүхий л салбарт жендэрийн тэгш оролцоо, хүний эрхийн тэгш байдлыг хангах нь хөгжлийн гол хэмжүүрийн нэг болоод байна. Хууль сахиулах байгууллагын хувьд эрэгтэй, эмэгтэй алба хаагчдын тэнцвэртэй оролцоо нь зөвхөн хүний эрхийн зарчим хэрэгжүүлэх төдий бус, олон нийттэй харилцах ур чадвар, хүчирхийлэл, гэр бүлийн маргаантай холбоотой гэмт хэрэгт мэдрэмжтэй, үр дүнтэй хандлага төлөвшүүлэхэд шийдвэрлэх үүрэгтэй.

Норвеги, Канад, Австрали зэрэг хөгжингүй улс оронд эмэгтэй алба хаагчид цагдаагийн байгууллагын нийт алба хаагчдын 30–40 хувийг бүрдүүлж, дээд түвшний удирдах албан тушаалд ч идэвхтэй оролцож байна. Судалгаагаар эмэгтэйчүүдийн оролцоо нь институтийн соёлыг хүмүүнлэг, тэнцвэртэй, иргэн төвтэй болгоход чухал нөлөө үзүүлдэг болохыг харуулжээ (UNODC, 2021).

Харин Монгол Улсад цагдаагийн байгууллагад эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь хэмжээ бага, ялангуяа шийдвэр гаргах түвшинд төлөөлөл хязгаарлагдмал байсаар байна. Иймээс цагдаагийн байгууллагад эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь, тэдний гүйцэтгэх үүрэг, тулгамдаж буй бэрхшээлийг нарийвчлан судалж, дүн шинжилгээ хийх нь бодлогын түвшинд чухал ач холбогдолтой асуудал болоод байна. Энэхүү өгүүлэлдээ Монгол Улсын Цагдаагийн байгууллагын жендэрийн бүтэц, эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь, түүнийг нэмэгдүүлэх боломж, шаардлагын талаар статистик мэдээлэлд үндэслэн шинжилгээ хийх зорилготой юм.

Abstract: Nowadays, ensuring gender equality and human rights in all spheres of society has become one of the key indicators of development. In law enforcement, the balanced participation of male and female officers is crucial not only for implementing human rights principles, but also for developing public relations skills and a sensitive and effective approach to crimes related to violence and domestic disputes.

In developed countries such as Norway, Canada, and Australia, women officers make up 30–40 percent of all police officers and are actively participating in senior leadership positions. Research shows that the participation of women has a significant impact on making the institutional culture more humane, balanced, and citizen-centered. (UNODC, 2021).

However, the proportion of female police officers in Mongolia remains low, especially at the decision-making level. Therefore, a detailed study and analysis of the



Дотоод хэргийн их сургууль





proportion of female police officers, their roles, and the challenges they face is an important policy issue. This article aims to analyze the gender structure of the Mongolian Police, the proportion of female officers, and the opportunities and requirements for increasing it, based on statistical data.

Түлхүүр үгс: Эмэгтэй алба хаагч, албан тушаал, эзлэх хувь, жендэрийн эрх тэгш байдал, чадахуйн (мерит) зарчим.

Keywords: Female officers, positions, proportion, gender equality, merit principle.

Удиртгал

Дэлхийн эдийн засгийн форумын “Жендэрийн ялгаатай байдлын тайлан (2022)”-д Монгол Улс жендэрийн ялгаатай байдлын индексийн үзүүлэлтээр дэлхийн 146 орноос 70 дугаар байранд оржээ. Жендэрийн ялгаатай байдлыг ерөнхий 4 индексээр хэмждэг бөгөөд эдийн засгийн оролцооны үзүүлэлтээр 26 дугаарт, боловсролын түвшин хүрэлцээтэй байдлын үзүүлэлтээр 63 дугаарт, эрүүл мэндийн үзүүлэлтээр 1 дүгээрт, улс төрийн эрх мэдэл оролцооны үзүүлэлтээр 113 дугаарт тус тус эрэмбэлэгдсэн (World Economic Forum, 2022).

Монгол Улс парламентын засаглалаа бэхжүүлэх, улам бүр төгөлдөржүүлэх, олон улсын жишигтэй хөл нийлүүлэн алхах, бүс нутгийнхаа хэмжээнд манлайлал үзүүлэх томоохон зорилгын төлөө ажиллаж байна. Энэ ч утгаараа ес дэх удаагийн парламентыг 126 гишүүнтэйгээр бүрдүүлэн, 32 эмэгтэй парламентад сонгогдож, эмэгтэйчүүдийн оролцоог 25 хувиар хангаж чадсан нь манай улсын түүхэнд хамгийн олон эмэгтэй улс төрчид УИХ-д сонгогдсон амжилттай байна.

УИХ-ын дарга Д.Амарбаясгалан Эмэгтэй парламентчдын III чуулганы үеэр “Их эзэн Чингис хааны үеэс Монголын төрийн үйл хэрэгт мэргэдийг шадарлуулахын зэрэгцээ хатдын оролцоо өндөр байж ирсэн төрт ёсны уламжлалтай. Энэ уламжлалаа

хадгалан, Монгол Улс 100 жилийн өмнө 1924 оны 11 дүгээр сарын 26-ны өдөр Анхдугаар Үндсэн хуулиа батлахдаа “Тус харьяат ард түмэнд угсаа, шашин, эрэгтэй, эмэгтэй хэмээх ялгаваргүй нэгэн адил эрх эдлүүлбээс зохимуй” хэмээн хуульчилснаар эрэгтэй, эмэгтэй иргэдийнхээ сонгох, сонгогдох эрхийг баталгаажуулсан Ази тивийн анхдагч улсуудын нэг билээ. Монгол Улс 1950 оны “БНМАУ-ын Их Хурлын сонгуулийн тухай дүрэм”-ээр баталсан анхны сонгуулийн хуулиас хойш өнөөдрийг хүртэл сонгуулийн эрх зүйн орчныг сайжруулсаар ирсэн. Үүний нэг тод жишээ нь УИХ-ын гишүүдийн тоог 126 болгох, эмэгтэйчүүдийн оролцоог бүрэн хангах, тэд хуулиар заасан квотын хүрээнд нэр дэвшдэг болох боломжийг нээж өгч чадсан нь томоохон амжилт юм. УИХ-ын 2024 оны сонгуульд улс төрийн намууд нийт нэр дэвшигчдийн 30 хувьд эмэгтэйчүүдийн нэрийг дэвшүүлсэн бол, 2028 онд энэ үзүүлэлт 40 хувьд хүрнэ. Үүнийг бид хуульчилж чадсан. Цаашдаа жендэрийн эрх тэгш байдал 50:50 хувьд хүрнэ гэж үзэж байна” (Амарбаясгалан, 2024) хэмээн эмэгтэй гишүүдийн оролцоо, цаашдын чиг хандлагыг тодорхойлсон.

Монгол Улсын Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд “Улс төрийн ба удирдах албан тушаалд эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэнцвэртэй төлөөллийг хангах зорилгоор суудал хадгалах зэргээр квотын хэлбэрийг

хэрэгжүүлэх (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011)” хэмээн заасан. Мөн хуульд “Төрөөс эрэгтэй, эмэгтэй хүний төрийн албанд орох, албан тушаал эрхлэх тэгш эрх бодитой хэрэгжих боломж, нөхцөлөөр хангахын тулд дараах бодлогыг хэрэгжүүлнэ” (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011) гэжээ. Үүнд:

- Томилогдох төрийн улс төрийн албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл Засгийн газар, аймаг, нийслэлд 15 хувиас, дүүрэгт 20 хувиас, суманд 25 хувиас, хороонд 30 хувиас доошгүй байх (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011);

- Төрийн захиргааны удирдах албан тушаалтны дотор аль нэг хүйсийн төлөөлөл яамдын Төрийн нарийн бичгийн дарга, Засгийн газрын агентлагийн даргын 15 хувиас, бусад төв байгууллагын удирдлагын 20 хувиас, яамдын газар, хэлтсийн даргын 30 хувиас, аймаг, сум, нийслэл, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын дарга, хэлтэс, албадын даргын 40 хувиас доошгүй байх (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011) гэж эмэгтэй алба хаагчийн эзлэх хувь, хэмжээг хуульчилжээ.

Үндсэн хэсэг

Монгол Улсын хэмжээнд 2023 оны байдлаар нийт 226.496 төрийн албан хаагчийн 144.183 буюу 67.7 хувь нь эмэгтэй, 82.313 буюу 36.3 хувь нь эрэгтэй албан хаагч бөгөөд төрийн албан хаагчдын дунд эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь сүүлийн 10 жилд дунджаар 0.53 хувиар өссөн бол 2022 онд 2.01 хувиар өссөн нь хамгийн өндөр үзүүлэлт болсон. Үүнээс төрийн тусгай албанд нийт 47.158 алба хаагч ажиллаж байгаа бөгөөд 13.318 буюу 28.2 хувь нь эмэгтэй албан хаагчид байна. Төрийн улс төрийн болон захиргааны удирдах

албан тушаалд ажиллагсдын дотор эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь харьцангуй доогуур байна (Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл, 2022).

Төрийн албанд ажиллаж буй эмэгтэйчүүдийн оролцоо 2023, 2024 онуудад (дунджаар) 0.24 хувиар, 2021 онд 0.94 хувиар тус тус өссөн дүнгээс цаашид эмэгтэйчүүдийн оролцоо алгуур өсөх хандлагатай байна хэмээн дүгнэх боломжтой байна. Төрийн нийт албан тушаалд ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчдын хувийн жин өсөхийн хэрээр төрийн тусгай албаны, тэр дотроо цагдаагийн алба хаагчдын тоо харилцан хамааралтайгаар нэмэгдэх нь зүйн хэрэг юм.

Сүүлийн жилүүдэд төрийн байгууллагын гэлтгүй улсын хэмжээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах чиглэлээр олон талт арга хэмжээг зохион байгуулахаас гадна Хүний эрхийн үндэсний комиссоос ЖЭТБХТХ-ийн хэрэгжилтийн байдлын талаар олон тооны судалгаа явуулж, зөвлөмж боловсруулан ажиллажээ.

Цагдаагийн байгууллагын удирдлагын зүгээс албанд эмэгтэйчүүд орж ажиллах, ажиллаж байгаа эмэгтэй алба хаагчдын манлайллыг дэмжих, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тал дээр анхаарч ажиллах болсон. Үүний үр дүнд Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 153 дугаар (Цагдаагийн байгууллагын талаар авах зарим арга хэмжээний тухай) тогтоолын хавсралт (Цагдаагийн байгууллагын зарим ажил, үйлчилгээ, хангалтын жишиг норматив)-ын 1 дэх хэсгийн 16-д “Цагдаагийн албан хаагчдын нийт орон тоонд эмэгтэй албан хаагчдын эзлэх хувийг 8 хувиас хэтрэхгүй байхаар” заасан байсныг Засгийн газрын 2024 оны 34 дүгээр тогтоолоор нэмэлт, өөрчлөлт оруулан, “20 хувиас хэтрэхгүй байх” (Монгол



МОНГОЛ УЛСЫН ТӨР ИЙН АЛБАН



МОНГОЛ УЛСЫН ЗАСГИЙН ГАЗАР

Улсын Засгийн газар, 2011) гэх жинтэй өөрчлөлт хийгдсэн.

Хурандаа А.Мөнхцэцэг 2024 оны 08 дугаар сарын 21-ний өдөр өгсөн ярилцлагадаа “Өнөөдрийн байдлаар цагдаагийн байгууллагад ажиллаж байгаа нийт алба хаагчдын 11 орчим хувийг эмэгтэй албан хаагч нар эзэлж байна. Үүнээс удирдах албан тушаалд 4 албан хаагч, чиглэлийн ахлах, тасгийн даргаар 300 гаруй албан хаагч ажиллаж байна. Цагдаагийн байгууллагад эмэгтэйчүүд удирдах албан тушаал хүртэл ажиллахад төдийлөн амаргүй. Маш өндөр ажлын ачаалал авдаг, орчин нөхцөл нь төдийлөн бүрдээгүй байсныг Цагдаагийн ерөнхий газрын дарга томилогдсон даруйдаа цолны хугацаа нь болсон, тогтвор суурьшилтай ажилласан 5 эмэгтэй алба хаагчид цагдаагийн хурандаа цолыг нэгэн зэрэг олгосон. Энэ нь удирдлагууд жендэрийн мэдрэмжтэй байгаагийн

илрэл бөгөөд эмэгтэй алба хаагчдад итгэл, ажиллах урам зориг өгч байгаагаас гадна шатлан дэвших боломж олгож байна” (А Мөнхцэцэг, 2024) гэж цагдаагийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдыг бодлогын түвшинд дэмжиж эхэлсний зарим үр дүнг цохон тэмдэглэсэн.

Одоогийн байдлаар цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагад нийт 1.270 эмэгтэй алба хаагч үүрэг гүйцэтгэж байгаагаас офицер 891 (70.1%), ахлагч 379 (29.9%) байх бөгөөд нийт бие бүрэлдэхүүний 13.8 хувийг эзэлж байна. Үүнээс захиргааны чиглэлийн албан тушаалд 46 хувь, гэмт хэрэгтэй тэмцэх (Эрүүгийн цагдаагийн алба, Мөрдөн байцаах алба) чиглэлээр 7.8 хувь, шуурхай удирдлага, хэв журам, урьдчилан сэргийлэх болон бусад чиглэлээр 46.2 хувийг тус тус эзэлж байна.

№	Ангилал												
1	Нас	18-23		24-29		30-35		36-40		41-47		48-аас дээш	
	Тоогоор	110		317		261		274		266		42	
	Хувиар	8.6		24.9		20.5		21.5		20.9		3.3	
2	Боловсролын байдал	Доктор			Магистр			Бакалавр			Бүрэн дунд		
	Тоогоор	1			266			963			40		
	Хувиар	0.07			29.4			75.8			3.1		
3	Мэргэжлийн байдал	Цагдаагийн ажил-эрх зүй, эрх зүйч		Эмч, сувилагч	Нягтлан бодогч, эдийн засагч		Холбоо, мэдээллийн инженер		Сэтгэл зүйч		Багш	Мэргэжилгүй	
	Тоогоор	798		93	189		64		56		30	40	
	Хувиар	62.8		7.3	14.8		5.03		4.4		2.3	3.1	
4	Ажилласан жил	1-3 жил		4-7 жил		8-12 жил		13-17 жил		18-25 жил		25 дээш	
	Тоогоор	376		281		267		252		89		5	
	Хувиар	29.6		22.1		21		19.8		7		0.3	
5	Албан тушаалын байдал	Газрын дарга	Хэлтсийн дарга	Тасгийн дарга	Чиглэлийн ахлах	Ахлах	Мэргэжилтэн	Замын хөдөлгөөн	Бичиг хэргийн эрхлэгч, бичээч, архивч		Нягтлан бодогч, нярав	Бусад	
	Тоогоор	1	2	24	34	267	555	20	102		95	170	

	Хувиар	0.07	0.15	1.8	2.6	21.2	43.7	1.4	8.03	7.4	13.3
6	Ажлын чиглэл	Захиргаа	Гэмт хэрэгтэй тэмцэх	Мэдээлэл, шуурхай удирдлага	Хэв журам хамгаалах	Замын хөдөлгөөн зохицуулах	Хэвлэл мэдээлэл, урьдчилан сэргийлэх	Бусад			
	Тоогоор	504	117	150	181	20	81	217			
	Хувиар	39.6	9.2	11.8	14.2	1.5	6.3	17			

Зураг №1. Цагдаагийн байгууллагад ажиллаж байгаа эмэгтэй алба хаагчдын хувийн байдлын талаарх тоон мэдээ

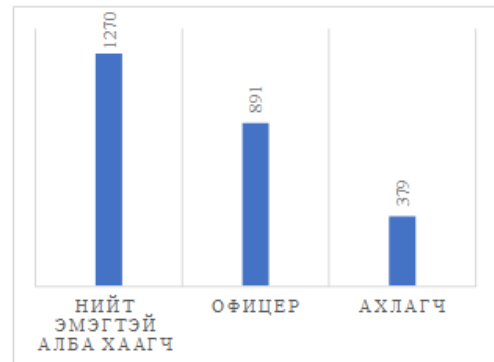
Цагдаагийн байгууллагад ажиллаж байгаа нийт эмэгтэй албан хаагчдын 18-23 болон 48-аас дээш насны алба хаагчдын эзлэх хувь бага, 24-47 насны алба хаагчдын хувь жигд байна.

Бакалаврын боловсролтой эмэгтэй алба хаагч 75.8 хувийг эзэлж, магистрын түвшний боловсролтой 29.4 хувь, докторын зэрэг хамгаалсан ганцхан алба хаагч байгаа нь эмэгтэй алба хаагчдын боловсролын түвшнийг ахиулах шаардлагатайг харуулж байгаа бөгөөд хуульд заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, ард иргэдийнхээ амар тайван, аюулгүй байдлыг сахин хамгаалахад цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагч нь тусгайлсан шаардлага, шалгуурыг хангасан, мэргэшсэн байхыг одоогийн цаг үе шаардаж байна.

Албан тушаалын хувьд газрын дарга 1, хэлтсийн дарга 2, тасгийн дарга 24, нийт 27 (2.1%) хувийг эзэлж байгаа нь албан тушаал дэвших нөөцөд авагдсан боловч тушаал дэвшүүлэн томилох ажиллагаа хангалтгүй байгааг харуулж байна. Алба хаагчийн гүйцэтгэлийн үр дүн, мэргэшлийн түвшний үнэлгээ, хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүн, чадахуйн (мерит) зарчимд тулгуурлан албан тушаал шатлан дэвшүүлэх, мэргэшүүлэх сургалтад хамруулах, шалгалт авах, нөөцөд бүртгэх, нээлттэй сонгон шалгаруулалт явуулах замаар албан тушаалд томилох, төрөөс

баримталж буй бодлогод нийцүүлэх, алба хаагчийн албан тушаалыг шат дараатайгаар ахих бололцоог олгох, төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой байдлыг хангах, хүний нөөцийн томилгоог ил тод, нээлттэй, шилэн болгох бодлогыг баримтлан ажиллах шаардлагатай байна.

Ажлын чиглэлийн хувьд гэмт хэрэгтэй тэмцэх чиглэлд 117, хэв журам хамгаалах 181, мэдээлэл шуурхай удирдлага 150, бусад албан тушаалд 217 алба хаагч үүрэг гүйцэтгэж байгаа бол захиргааны чиглэлийн албан тушаалд 504 эмэгтэй алба хаагч үүрэг гүйцэтгэж байгаа нь нийт эмэгтэй алба хаагчдын дийлэнх хувийг эзэлж байна.



Зураг №2.

Цагдаагийн байгууллагын нийт алба хаагчдаас эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь (13.8%) Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны 153 дугаар тогтоолын хавсралтад заасан (20 хувиас хэтрэхгүй байх) заалтаас тоон үзүүлэлтийн хувьд хангаж байгаа боловч цагдаагийн байгууллагын өдөр тутмын үйл



МОНГОЛ УЛСЫН
ЗАСГИЙН ГАЗРЫН
ПОЛИСЫН
УСЛАХ



МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ
САХИУЛАХУЙ

ажиллагааны онцлогийг харгалзаж, эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувийг харилцан уялдаатай, оновчтой байдлаар тогтоосон эсэх асуудал эргэлзээтэй байна. Төрийн тусгай чиг үүрэг бүхий зарим байгууллагын нийт алба хаагчид дунд эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь, хэмжээг Цагдаагийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувьтай харьцуулахад дийлэнх нь хавьгүй өндөр байна. Тодруулбал, Зэвсэгт хүчний жанжин штабт ажиллаж буй эмэгтэй алба хаагчид 14 хувь, Онцгой байдлын ерөнхий газарт 27 хувь, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газарт 29 хувь, Хил хамгаалах ерөнхий газарт 24 хувь байгаа бол Дотоод хэргийн их сургуульд хамгийн их буюу 45 орчим хувийг эмэгтэй алба хаагчид эзэлж байна. Гэтэл бүхэл бүтэн 12.000 орчим алба хаагчтай, гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журмыг хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах,

урьдчилан сэргийлэх болон бусад нарийн мэргэжлийн олон чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ЦЕГ-ын нийт бие бүрэлдэхүүнд эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь, хэмжээ зөвхөн 13 хувьтай байгаа нь хангалтгүй зүйл. Цагдаагийн байгууллагад эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь, хэмжээ багасахад нөлөөлсөн хүчин зүйлсийн нэг нь ЦЕГ-ын хүний нөөцийн сангийн мэдээлэлд дурдагдсан, 2021, 2022 онд тусгай мэдлэг шаардсанаас бусад сул орон тоонд эмэгтэй иргэдийг судалж аваагүй явдал юм. Үр дүнд нь цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь 14.5-аас 12.3 болж даруй 2.2 хувиар буурчээ.

Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдаас удирдах албан тушаалд ЦЕГ-ын дэд даргаар 1, хэлтсийн даргаар 2, тасгийн дарга 24, нийт 27 (2.1%), чиглэлийн ахлах, ахлах албан тушаалд 301 эмэгтэй алба хаагч ажиллаж байна.

№	Нөөцөд бүртгэлтэй алба хаагчдын тоо	2021		2022		2023		Нийт	
		Нөөцөд бүртгэгдсэн	Одоо нөөцөд байгаа	Нөөцөд бүртгэгдсэн	Одоо нөөцөд байгаа	Нөөцөд бүртгэгдсэн	Одоо нөөцөд байгаа	Нөөцөд бүртгэгдсэн	Одоо нөөцөд байгаа
1	Офицер	62	6	84	20	76	53	222	79
2	Ахлах	83	15	69	29	95	62	247	106
3	Чиглэлийн ахлах, тасаг, хэсгийн дарга	36	4	25	16	53	39	114	59
4	Хэлтсийн дарга	2	0	3	3	4	4	9	7
5	Бүгд	183	25	181	68	228	158	592	251

Зураг №3. Цагдаагийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдын нөөцөд авагдсан байдлын тоон мэдээ

Цагдаа, дотоодын цэргийн байгууллагын 2022-2024 онд албан тушаал дэвшүүлэх нөөцийн жагсаалтад нийт 724 эмэгтэй алба хаагч бүртгэгдсэнээс, 228 (31.5%) алба хаагчийг дэвшүүлэн томилсон бол 494 алба хаагчийг хэрхсэн нь тодорхой бус байна. Одоогийн байдлаар Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 139 дүгээр зүйлийн 139.1 дэх хэсэгт заасны

дагуу 245 эмэгтэй алба хаагч хүүхэд асрах чөлөөтэй байна. Жилд дунджаар 100 орчим эмэгтэй алба хаагч хүүхэд асрах чөлөө авч, мөн тооны алба хаагч хүүхэд асрах чөлөөг цуцлуулсан байна (Батцэцэг, 2024).

Нэгэнт нөөцөд авагдсан алба хаагчдыг дараагийн дээд шатны албан тушаалд шууд томилж, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байдлыг

сайжруулах тал дээр анхаарахгүй байгаа нь цагдаагийн албанд эмэгтэйчүүдийг дэмжих тогтолцоо сул байгаагаас гадна жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт (Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, 2011) явагдах орчин, нөхцөл нь удирдлагын шууд хүсэл зоригоос гэхээсээ илүү цагдаагийн албаны үйл ажиллагааны чиглэлд нийцүүлэх шаардлагад үндэслэсэн, бодлогоос үүдэлтэй байх боломжтой.

ЦЕГ-ын Хүний нөөцийн хэлтсээс 2024 онд гаргасан Албан тушаал дэвших тогтолцоо, хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн талаарх танилцуулгад “Эмэгтэй алба хаагчид албан тушаал шатлан дэвших тогтолцооны талаар төдийлөн мэдээлэлгүйгээс нөөцөд бүртгэгдэх байдал бага, мөн ихэвчлэн сэтгэл зүйч, нягтлан бодогч, эмч зэрэг тусгай мэдлэг шаардах албан тушаалд ажилладаг тул орон тоо төдийлөн их биш, нөөцөд бүртгэгдсэн ч дэвшин томилогдох байдал харьцангуй бага. Офицер албан тушаалын нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчид өндөр хувьтай томилогддог боловч ахлах, тасаг, хэсгийн дарга, түүнээс дээш удирдах албан тушаалын нөөцөд бүртгэгдсэн алба хаагчдын дэвшин томилогдох хувь бага байна” (Батцэцэг, 2024) гэж дүгнэсэн нь бидний дүгнэлттэй давхцаж байна.



Зураг №4.

Социологи судалгаанд цагдаагийн байгууллагын 825 эмэгтэй алба хаагч хамрагдсан бөгөөд, тэднээс “Удирдлагын зүгээс эмэгтэй алба хаагчдыг хэр зэрэг дэмждэг вэ?” гэх асуултад 192 (23.3%) нь “эмэгтэй алба хаагчдыг түлхүү дэмждэг”, 329 (39.9%) нь “эрэгтэй алба хаагчдаас ялгаад байдаггүй”, 98 (11.9%) нь “гэр бүлдээ зарцуулах цаг гаргахад анхаардаг”, 72 (8.7%) нь “удирдлагын зүгээс дэмжихийн оронд ажлаар улам их дардаг” гэсэн бол 282 (34.2%) нь “эмэгтэй алба хаагчдын ар гэрийн байдлыг ойлгодоггүй гэж тус тус хариулсан байна.

Судалгаанд оролцогчдын талаас их (329 (39.9%)) нь удирдлагын зүгээс эмэгтэй алба хаагчдыг эрэгтэйчүүдээс ялгалгүйгээр, түлхүү дэмжиж (192 (23.3%)), гэр бүлдээ цаг гаргахад анхаардаг (98 (11.9%)) болохыг тодотгосон байхад дэмжихийн оронд ажлаар улам их дардаг (72 (8.7%)), эмэгтэй алба хаагчдын ар гэрийн байдлыг ойлгодоггүй (282 (34.2%)) талаар дурдаж, дэмжлэг хангалтгүй байгаа талаар үзэл бодлоо илэрхийлжээ. Судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь ар гэрийн байдлыг нь ойлгож, энэ тал дээр анхаарах нь удирдлагын зүгээс өгөх дэмжлэг хэмээн үзэж байгаа нь зөв боловч удирдлагаас эмэгтэй алба хаагчдын албан тушаал ахих боломжийг нээлттэй олгох нь шийдвэрлэх шаардлагатай, чухал асуудлын нэг мөн. Учир нь эмэгтэй гэлтгүй, цагдаагийн байгууллагын бүх алба хаагчид албан тушаал ахихын хэрээр цалин, албаны нэмэгдэл зэрэг нь дагаад өсдөг онцлогтой.

Төрийн албаны тухай хуульд төрийн албаны зөвлөл нь хуульд заасны дагуу төрийн албаны тухай хууль тогтоомж, чадахуйн зарчмын хэрэгжилтийн талаар төрийн



МОНГОЛЫН ХҮҮЛЬ
ХАМГААГАХ
МОНГОЛЫН ХҮҮЛЬ
ХАМГААГАХ



ᠮᠤᠩᠭᠣᠯᠤ ᠰᠤᠬᠢᠭᠣᠯᠠᠬᠤᠢ

байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний нөөцийн аудит хийхээр хуульчилсан. 2020 онд зохион байгуулагдсан “Төрийн албаны чадахуйн (мерит) зарчмын хэрэгжилт-хүний нөөцийн аудит” сэдэвт хэлэлцүүлгийн үеэр УИХ-ын гишүүн Д.Тогтохсүрэн “Төрийн албаны тухай шинэ хууль 2019 оноос хэрэгжиж эхэлсэн. Төрийн албаны хуулийн үндсэн дөрвөн гол зарчим бий. Төрийн албыг тогтвортой байлгах, төрийн албыг хариуцлагатай, мэргэжлийн байлгах, төрийн албыг улс төрөөс ангид байлгах зарчимтай. Энэ дөрвөн зарчмыг хэрэгжүүлэхийн тулд олон шинэлэг санаа, заалтыг хуульд тусгасны нэг нь хүний нөөцийн аудит юм. Төрийн албыг үр дүнтэй, ард түмний итгэлийг дааж ажилладаг болгохын тулд төрийн байгууллага өөрөө өөртөө аудит хийж, шинэчлэгдэж байх ёстой. Цаашид төрийн алба хүний нөөцийн аудитыг хэрхэн хийж, хэрхэн зохион байгуулж, юу, юу шаардлагатай вэ? гэдэг асуудлаар сургалт зохион байгуулж байна. Төрийн албаны шинэчлэлийн хууль, эрх зүйн орчин, санхүүгийн асуудал шийдэгдсэн” (Parliament.mn, 2020) гээд, одоо төрийн алба өөрөө өөрийгөө чадавхжуулах асуудал чухал байгааг онцолсон.

Цагдаагийн байгууллагад зарим нэг дэвшилттэй өөрчлөлт гарч байгаа нь олзуурхууштай байна. Тодруулбал, тасгийн дарга болон түүнээс дээш удирдах албан тушаалд томилохдоо “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам” (Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам, загвар батлах тухай, 2023) -ыг баримталж байна. Жишээлбэл, 2023 онд Тээврийн цагдаагийн албаны Төмөр замын цагдаагийн газрын дарга, Баянзүрх дүүргийн цагдаагийн газрын хоёрдугаар хэлтсийн Нийтийн хэв

журам хамгаалах тасгийн дарга, Орхон аймгийн цагдаагийн газрын Гэрээр цагдаагийн хэлтсийн Хамгаалалтын нэгдүгээр тасгийн даргын албан тушаалын сул орон тоог дотоодоосоо нөхөх зорилгоор тусгай шалгалтыг 2023 оны 10 дугаар сарын 16-20, 11 дүгээр сарын 22-30, 12 дугаар сарын 08-15-ны өдрүүдэд тус тус зохион байгуулж, шалгалтын дүнг Төрийн албаны зөвлөлийн ЦЕГ-ын дэргэдэх салбар зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцүүлж, албан тушаал бүрд хамгийн өндөр оноо авсан алба хаагчийг томилуулах саналыг ЦЕГ-ын даргад танилцуулан, шалгалтын дүнг үндэслэн, томилолтын асуудлыг шийдвэрлүүлжээ (газар, 2024). Ингэснээр хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдал хангагдаж, мэдлэг, чадвартай алба хаагчийг томилох зорилт хэрэгжихийн зэрэгцээ, чадахуйн (мерит) зарчмыг удирдлага болгох бодлого үр дүнтэй байх боломжтой.

Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журмын 908.2.2-д “Цагдаагийн алба хаагчийг албан тушаалд шатлан дэвшүүлэхэд хууль ёс, шударга ёс, ил тод байдал, адил тэгш боломжоор хангах болон чадахуйн (мерит) зарчмыг удирдлага болгоно” (ЦЕГ, Албан тушаал шатлан дэвшүүлэх багц сургалтад хамруулах, шалгалт авах, нөөцөд бүртгэх, дэвшүүлэн томилох, 2024) гэж заасан боловч уг зарчмын хэрэгжилт бодит байдал дээрээ тун хангалтгүй байдаг. Үүнийг судалгааны үр дүнгээс харж болно. Тодруулбал, судалгаанд оролцогчдод тавьсан “Танд цагдаагийн байгууллагад ажиллахад хүйсийн байдлаас шалтгаалсан хүндрэл, бэрхшээл үүсэж байна уу?” гэх асуултад 206 (25%) нь “Тийм, эмэгтэй хүн учраас албан тушаал ахихад хүндрэлтэй байдаг” гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд, цагдаагийн байгууллагад чадахуйн (мерит)

зарчимд үндэслэн, алба хаагчдыг шударгаар албан тушаал ахиулах тогтолцоо нийт бие бүрэлдэхүүнд бүрэн хэрэгжихгүй байна гэж дүгнэх үндэстэй.



Зураг №5.

Мөн цагдаагийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдад хүйсээс шалтгаалан албан тушаал ахихад хүндрэл үүсэж буй нь цагдаагийн албанд хүйсээс шалтгаалж хэвийн ажиллах боломж хязгаарлагдаж байгаа нь байгууллага дотор ялгаварлан гадуурхалт үүсэж байж болзошгүй эрсдэлт шинжийг агуулж байна. Тасгийн дарга болон түүнээс дээш удирдах албан тушаалд “Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам” (Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам, загвар батлах тухай, 2023)-ыг баримтлан томилгоо хийдэг жишиг нэгэнт тогтсон. Харин цагдаагийн байгууллагын тасгийн даргаас доош албан тушаалд томилохдоо ажлын байрны тодорхойлолтод тусгагдсан тусгай шаардлагуудыг болзол болгодог байна. Хэрэв тухайн шаардлагыг хангасан алба хаагчид нэг газар, хэлтэс, тасагт байгаа тохиолдолд сул орон тооноос хамаарч аль нэгийг нь томилно. Цагдаагийн төв байгууллагын дарга тухайн газар, хэлтэс, тасаг, нэгжийн даргын саналыг үндэслэн тушаал гаргаж, томилгоо хийдэг.

Өөрөөр хэлбэл, тухайн нэгжийн даргын үзэмжээр томилгоо хийгддэг гэж ойлгож болно.

Цагдаагийн алба хаагчийг албан тушаалд шатлан дэвшүүлэхэд хууль ёс, шударга ёс, ил тод байдал, адил тэгш боломжоор хангах болон чадахуйн (мерит) зарчмыг удирдлага болгох бодлого хэрэгжихгүй, хатуухан хэлэхэд, бусдыг өөрийн үзэмжээр, танил талаар албан тушаалд томилдог байдал цагдаагийн албанд ч гэлтгүй, төрийн албанд хавтгайрсан. Ер нь албан тушаалд томилох тогтолцоо хуульд заасан хэдхэн үндэслэл, журмаар зохицуулагддаг.

Тухайлбал, Цагдаагийн албаны тухай хуулийн 21 дүгээр зүйл (Цагдаагийн төв байгууллагын даргын бүрэн эрх)-ийн 21.1.11 дэх хэсэгт “Хүний нөөцийн бодлого боловсруулж, алба хаагч, ажилтныг сургаж бэлтгэх, тэдний мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах, мэргэшлийн зэрэг олгох” хэмээн нөөцөд орсон алба хаагчдыг хэрхэхийг Цагдаагийн төв байгууллагын даргын бүрэн эрх хэмжээний асуудал болгоод, ЦБҮАЖ-ын 900.2-г зааснаар “Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогыг цагдаагийн төв байгууллагын дарга холбогдох хууль тогтоомжийн хүрээнд тодорхойлж, Хүний нөөцийн нэгж хэрэгжилтийг хангах ажлыг зохион байгуулах, харьяа алба, нэгж, нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагаандаа мөрдөж ажиллана” (Цагдаагийн ерөнхий газар, 2024, хууд. 835) гэж ЦБҮАЖ-ыг ЦАТХ-ийн үзэл баримтлалтай уялдуулжээ. Эндээс алба хаагчдыг нөөцөд хамрагдсан эсэхээс үл хамаарч Цагдаагийн төв байгууллагын даргын тушаалаар шууд дэвшүүлэн томилох боломжтой хуулийн гаргалгаа харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албанд чадахуйн (мерит) зарчмаар



МОНГОЛ УЛСЫН ХУУЛЬ
ХАМГААЛАХ ЯАМ



ᠮᠤᠩᠭᠣᠯᠤ ᠰᠤᠬᠢᠭᠣᠯᠠᠬᠤᠢ

албан тушаал ахиулах тогтолцооны хэрэгжилтийн хууль зүйн орчин цагдаагийн байгууллагад харахан бүрэлдэн тогтоогүй байна.

Магадгүй албан тушаал ахихад шударга бус байдал ноёлноос болж цагдаагийн байгууллагад ажиллах хүсэлтэй иргэдийн тоо цөөрч байж болзошгүй юм. Аливаа байгууллагын тогтвортой хөгжлийн амин чухал бодлогын нэг нь хүний нөөцийн бодлого бөгөөд тухайн байгууллагын ирээдүйн хөгжил, амжилтын үндэс нь алба хаагч, ажилтан болохыг олон улсын туршлага харуулж байна. Иймд хүний нөөцөө тогтвортой байлгах нь байгууллагын тогтвортой оршин тогтнолын гол түлхүүр асуудал учир хүний нөөцийн бодлогод томоохон шинэчлэлүүдийг хийх шаардлага зайлшгүй урган гарч байна.

ЦЕГ-ын дарга 2024 оны 12 дугаар сарын 09-ний өдрийн УИХ-ын байнгын хорооны 2025 оны улсын нэгдсэн төсвийн хоёр дахь хэлэлцүүлгийн үеэр “Цагдаагийн байгууллага анх 2019 онд орон тоогоо нэмүүлье гэдэг санал явуулсан. Энэ нь Сангийн яаман дээр танагдаад, 863 орон тоо болсон. Засгийн газрын 2011 оны 153 дугаар тогтоолоор бол цагдаагийн байгууллага 6.096 орон тоо дутуу ажиллаж байгаа. Дутуу орон тоог задалбал, хэсгийн төлөөлөгч цагдаа 344, эрүүгийн төлөөлөгч цагдаа 183, хэсгийн байцаагч 226, хүүхдийн байцаагч 234, хэв журмын эргүүл 1.422, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үүрэг бүхий алба хаагч 2.588 дутуу байгаа. Энэ тоо бол Засгийн газрын тогтоолд заасан 4.000 хүн тутамд нэг хэсгийн байцаагч, 50.000 хүн тутамд нэг хэлтэс байна гэдэг тогтоолоор гарсан тоо байгаа юм. Гэхдээ бид 6.096 орон тоо авъя гэж хэлээгүй. 2025 онд 863 орон тоогоо нэмүүлье гэсэн юм. Бид аль болох нөөц бололцоогоо

ашиглан нөхөж ажиллаж байна. Жишээлбэл, 24 цаг ажиллаад 72 цаг амрах ёстой алба хаагчаа 48 цаг амраагаад, 72 дахь цаг дээр нь дахиад эргүүлд гаргаж байгаа. Замын цагдаа 8 цаг ажиллаад 24 цаг амрах ёстой бол 16 цаг амраагаад, буцаагаад гаргаж байна” (Сүхболд, 2024) гэжээ. Энэ бүгдээс харахад, одоо ажиллаж байгаа алба хаагчдын ажлын ачаалал ихсэж, стресс, бухимдалд өртөж, гэр бүл үл ойлголцолд хүрэх, үүнээс үүдэн цагдаагийн байгууллагын иргэдэд хүрэх ажил, үйлчилгээ шуурхай, хүртээмжтэй байх нөхцөл байдал хүндрэх хэмжээнд хүрч, боловсон хүчний хомсдолд улам орох эрсдэл тулгарч магадгүй байна.

Эдгээр асуудлуудыг шийдвэрлэх чиглэлээр тодорхой санал, санаачилга, ажил, арга хэмжээ авагдахгүй байсаар уджээ. Бидний үзэж байгаагаар, цагдаагийн алба хаагчийг албан тушаалд шатлан дэвшүүлэхэд хууль ёсонд суурилан, шударга ёс ба чадахуйн (мерит) зарчмыг баримталж, гаргасан шийдвэрийн үндэслэлийг бусад алба хаагчдад ил тодоор зарлах байдлаар явагддаг соёл тогтоох шаардлагатай байна. Ингэснээр ахлах болон удирдах албан тушаалд томилогдох алба хаагчийн зарчимч байдал, албаны мэргэшлийн түвшин сайжрахаас гадна нийтлэг жишиг, соёл тогтсоноор бусад алба хаагчид албан тушаал ахихын тулд өөрийгөө бэлтгэн, олон талаар чадваржуулж, өсөн дэвжих боломжийг эрэлхийлэн, урам зоригтой ажиллах болно. Үр дүнд нь цагдаагийн байгууллагын мэргэшсэн, зөв хандлагатай алба хаагчдын тоо нэмэгдэж, улмаар олон нийтэд албаны нэр хүнд өсөх гэх мэт маш олон давуу талууд үүснэ.

ЦАТХ-ийн 79 дүгээр зүйл (албан тушаал дэвшүүлэх, бууруулах)-ийн 1 дэх хэсэгт “Цагдаагийн албанд

ажилласан хугацаа, үйл ажиллагааны үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээг харгалзан албан тушаал дэвшүүлж, бууруулна” (Цагдаагийн албаны тухай хууль, 2017) гэж ерөнхийлөн тусгасан атлаа, энэ зүйлийн 2 дахь хэсэгт цагдаагийн алба хаагчийг албан тушаал бууруулах үндэслэлүүдийг тухайлан, бүр нарийвчлан хуульчлаагүй нь ойлгомжгүй байна. Нэгэнт албан тушаал бууруулах үндэслэлүүдийг дурдсан бол ахиулах үндэслэлүүдийг мөн адил хуульчлах шаардлагатай. Албан тушаал ахиулах үндэслэл

ерөнхий байгаа нь удирдлагын зүгээс өөрийн үзэмжээр, эсхүл танил тал болон бусад ашигтай байдлыг харгалзан, шударга бусаар томилгоо явуулах боломж шууд бүрдэнэ хэмээн хардахад хүргэж байна.

ЦАТХ-ийн 79 дүгээр зүйлд заасан нийтлэг үндэслэлийг удирдлага болгон ЦБҮАЖ-д заасан үндэслэлээр алба хаагчийг дэвшүүлэн томилж байна. Уг баримт бичигт зааснаар дараах шаардлагыг хангасан алба хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэх мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулж, албан тушаал шатлан дэвшүүлнэ.

№	Нэг. Ерөнхий шаардлага
1.1	Тухайн албан тушаалыг эрхлэх мэргэжил, боловсрол, туршлага, ур чадвартай, мэргэшсэн байх.
1.2	Алба хаагч тухайн жилийн гүйцэтгэлийн үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээгээр “Маш сайн” (сүүлийн 3 удаагийн үнэлгээгээр “Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдаагүй байх) үнэлэгдэж, тус үнэлгээг үндэслэн хэрэгжүүлэх арга хэмжээний саналд албан тушаалд дэвшүүлэх зорилгоор мэргэшүүлэх багц сургалтад хамруулах талаар тусгагдсан байх.
1.3	Гэмт хэрэгт холбогдон шалгагдаж байгаагүй, холбогдон шалгагдсан боловч Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 1.5 дугаар зүйлийн 1.1-д заасан үндэслэлээр хэрэгсэхгүй болсон байх.
1.4	Сахилга, ёс зүйн хэм хэмжээ зөрчиж байгаагүй, зөрчиж байсан боловч сахилгын шийтгэлгүйд тооцох хугацаа өнгөрсөн, эсхүл шийтгэлгүйд тооцогдсон байх.
1.5	Албандаа итгэх итгэл үнэмшилтэй, хамт олны дунд нэр хүндтэй, хувь хүний ёс зүй, манлайлалтай, бичиг баримт боловсруулах, өөрийн санаа бодлоо бусад зөв илэрхийлж ойлгуулах чадвартай, багаар ажиллах ур чадвар, арга барилыг эзэмшсэн байх.
Хоёр. Албан тушаалд тавигдах тусгай шаардлага	
2.1	Цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн бодлогын баримт бичгийн 2.6 дахь хэсгийн 2.6.2 дахь заалтын “д”, “е” дэх дэд заалтад заасан ажилласан жилийн ерөнхий хугацааг хангасан байх.

Зураг №6. Албан тушаал дэвшүүлэх болзол, шаардлага (Цагдаагийн ерөнхий газар, 2024)

Албан тушаал дэвшүүлэх гэж байгаа алба хаагч нь тухайн албан тушаалыг эрхлэх мэргэжил, боловсрол, туршлага, ур чадвартай, мэргэшсэн байхыг шаардаж байгаа нь сайшаалтай боловч тухайн албан тушаалыг эрхлэх туршлага, ур чадвар болон мэргэшсэн эсэхийг тогтоох боломжтой байдал нь эргэлзээтэй. Жишээлбэл, нийтийн хэв журам хамгаалах чиглэлээр ажиллаж байсан алба хаагч гэмт хэрэгтэй тэмцэх болон захиргааны, эсхүл бусад

чиглэлийн ахлахын албан тушаалд томилогдон ажиллах тохиолдолд, урьд ийм ажил хийж байгаагүй учраас шинэ албан тушаалд хуримтлуулсан туршлагагүй тул ур чадварын байдал хангалтгүй байдаг. Энд мэргэшсэн эсэх талаар ярихад хавьгүй эртэднэ. Ийм жишээ практикт тун элбэг бөгөөд тухайн ахлахын албан тушаалд томилогдсон алба хаагч ажилдаа дадах, цаашлаад мэргэших, бүр мэргэшдэггүй юм аа гэхэд, ядаж тухайн ажил, албыг





ᠮᠤᠩᠭᠣᠯᠤ ᠰᠤᠬᠢᠭᠣᠯᠠᠬᠤ

хэвийн, тасралтгүй үргэлжлүүлэхэд чадвар дутдаг. Цагдаагийн байгууллагын удирдлагын зүгээс энэ тал дээр төдийлөн анхаарал тавихгүй байна.

ЦАТХ-д “Цагдаагийн албан тушаалд тавигдах тусгайлсан шаардлага, шалгуур үзүүлэлт нь албан тушаалын чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай боловсрол, мэргэжил, ур чадвар, эрүүл мэнд, бие бялдар, сэтгэл зүйн болон ёс зүйн шаардлага, цагдаагийн албанд болон мэргэжлийн чиглэлээр ажилласан жил зэргээс бүрдэнэ” (Цагдаагийн албаны тухай хууль, 2017), “Цагдаагийн байгууллагын тодорхой албан тушаалд анхлан томилох, алба хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэн томилохдоо алба хаагчийн мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, гаргасан амжилт, хувийн болон мэргэжлийн ёс зүйг үндэслэл болгож, албан тушаал эрхлэх шат дарааллаар томилох зарчмыг баримтална” (Цагдаагийн албаны тухай хууль, 2017) гэжээ. Хэдийгээр энэ нь сайшаалтай боловч цагдаагийн алба хаагчид хүний нөөц, орон тооны хүрэлцээ, магистр, докторын сургалтад хамрагдах боломж хомс байдаг. Алба хаагчийг албан тушаал дэвшүүлэн томилохдоо алба хаагчийн мэдлэг, мэргэжил, ур чадвар, гаргасан амжилт, хувийн болон мэргэжлийн ёс зүйг үндэслэл болгож, албан тушаал эрхлэх шат дарааллаар томилох зарчмыг баримталж байгаа нь хэтэрхий ерөнхий шинжтэй учир алба хаагчдыг өөрийн үзэмжээр албан тушаал ахиулах эрсдэлтэй.

Алба хаагч тухайн жилийн гүйцэтгэлийн үр дүн, мэргэшлийн түвшингийн үнэлгээгээр “Маш сайн” (сүүлийн 3 удаагийн үнэлгээгээр “Хангалтгүй” үнэлгээний ангилалд хамрагдаагүй байх) үнэлэгдсэн нь дэвшүүлэх нэг үндэслэл болж байна. Гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд заасан

ажлыг бүрэн гүйцэтгэсэн боловч шударгаар (зохих ёсоор) үнэлэгдээгүй тохиолдол практикт түгээмэл байдаг. Энэ тохиолдолд дээд шатны байгууллагаас хяналт, шалгалт явуулах боломжгүй бөгөөд алба хаагчийн харьяалагддаг тасаг, хэлтэс, газар, нэгжийн даргын гаргасан шийдвэрээр алба хаагчийг үнэлээд, шийдвэр гардаг. Хэрэв шууд хамаарах даргатайгаа ажлын болон бусад ямар нэгэн шалтгаанаар үл ойлголцсон, үзэл бодол зөрөлдсөн, эсхүл илтэд зөв зүйлийг хамгаалж маргалдсан тохиолдолд шууд хамаарах даргын зүгээс алба хаагчийг хувийн сэдлээр шударга бусаар “Хангалтгүй” үнэлэх тохиолдол гарна. Эсхүл бүр эсрэгээрээ, шууд хамаарах даргад тал засдаг, зусардан бялдуучилдаг, эсхүл бусад байдлаар дотно харилцаатай алба хаагчид гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөнд тусгагдсан ажлыг бүрэн гүйцэтгэсэн эсэхээс үл хамааран “Маш сайн” болон “Сайн” үнэлэгдэх тохиолдолд, хууль бус бөгөөд шударга бусаар гаргасан шийдвэрийг хүчингүй болгох, өөрчлөх боломжгүй байна. Эндээс гүйцэтгэлийн үр дүнгээс хамаарч алба хаагчийг дүгнэх нь учир дутагдалтай гэж үзэх үндэстэй.

Шударга бус томилгоо хийснээр, шударгаар үүрэг гүйцэтгэж байгаа алба хаагчдын дэвших боломж хязгаарлагдаж, үр дүнд нь алба хаагчид цагдаагийн албанд итгэх итгэл алдарч, цаашлаад сэтгэл гаргаж ажиллах хүсэл зориг унтардаг. Нэгэнт итгэх итгэлгүй болж, ажилдаа сэтгэл гаргахаа байсан алба хаагчийн гараас чанартай болоод үр дүнтэй ажлын гүйцэтгэл гарахыг хүлээх шаардлагагүй болно.

Алба хаагчдыг үзэмжээр тушаал дэвшүүлэх байдлыг арилгаж, мерит зарчимд үндэслэсэн, шударга томилгоог хийгдэх боломжоор хангах зорилгоор ЦАТХ-ийн 79 дүгээр зүйлд

“албан тушаал дэвшүүлэх үндэслэлийг нэг бүрчлэн дурдах” саналыг дэвшүүлж байна.

“Албандаа итгэх итгэл үнэмшилтэй, хамт олны дунд нэр хүндтэй, хувь хүний ёс зүй, манлайлалтай, бичиг баримт боловсруулах, өөрийн санаа бодлоо бусдад зөв илэрхийлж ойлгуулах чадвартай, багаар ажиллах ур чадвар, арга барилыг эзэмшсэн байх” гэх шалгуурт заасан “хамт олны дунд нэр хүндтэй” гэдгийг хэрхэн ойлгох нь тун адармаатай. Ихэвчлэн алба хаагч хамт олны дунд нэр хүнд олж авахын тулд тэдэнтэй эелдэг харилцах, тэдний үзэл бодлыг нь хүлээн зөвшөөрөх, аялдан дагалдах шаардлагатай болно. Гэтэл алба хаагч бага наснаас төлөвшин тогтсон ертөнцийг үзэх үзэлдээ үнэнч бөгөөд зарчимч байгаа нь бусад алба хаагчдын үзэл санаатай зөрөлдөх явдал түгээмэл. Энэ тохиолдолд шууд удирдлагаас гадна дээд шатны дарга нар тухайн алба хаагчийг сайн мэдэхгүй учир бусад алба хаагчдаас ирсэн мэдээллээр, тодруулбал, бусдын үгээр тухайн алба хаагчийг дүгнэх сул талтай. Магадгүй өнгөц байдлаар харахад, хамт олны санаа бодол зөв мэт, дан ганц алба хаагчийн үзэл санаа буруу мэт боловч үнэн хэрэгтээ, дан ганцын зөв байх явдал амьдралд олонтоо тохиолдоно. Үүний үр дүнд цагдаагийн байгууллагад ялгаварлан гадуурхалт явагдах нөхцөл бүрдэж, Үндсэн хуульд заасан “Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно” (Монгол Улсын Үндсэн хууль, 1992) гэх үндсэн, жам ёсны эрхийг ноцтой зөрчих эрсдэлтэй байна.

Дүгнэлт

Цагдаагийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь, үүрэг оролцоог судлах нь жендэрийн тэгш байдал, хүний нөөцийн бодлогын үр нөлөө, байгууллагын соёл, бүтээмжийн түвшинд чухал ач холбогдолтой юм. Судалгааны үр дүнд дараах дүгнэлтүүдэд хүрлээ. Үүнд:

1. Цагдаагийн байгууллагын эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь хэмжээ нь сүүлийн жилүүдэд аажмаар нэмэгдэж байгаа ч нийт хүчний дотор одоогоор 10–18 хувь орчим байгаа нь олон улсын дунджаас доогуур түвшинд байна. Тухайлбал, хөгжингүй орнуудын цагдаагийн байгууллагад эмэгтэйчүүдийн оролцоо дунджаар 30–40 хувьд хүрч буй нь Монгол Улсын нөхцөлд жендэрийн тэнцвэрт байдалд чиглэсэн бодлого, дэмжлэгийн үр нөлөө хангалтгүй байгааг харуулж байна.

2. Албан тушаалын шатлалын түвшинд ялгаа гарч байгааг анхаарах шаардлагатай. Эмэгтэй алба хаагчдын дийлэнх нь гүйцэтгэх албан тушаалд ажиллаж байгаа бөгөөд удирдах түвшний оролцоо маш хомс байна. Энэ нь шийдвэр гаргах түвшинд эмэгтэйчүүдийн дуу хоолой дутагдаж буйг харуулж байна.

3. Цагдаагийн албанд эмэгтэйчүүдийг дэмжих тогтолцоо сул байгаагаас гадна жендэрийн шууд бус ялгаварлан гадуурхалт явагдах магадлал нь цагдаагийн албаны үйл ажиллагааны чиглэлтэй уялдсан эмэгтэй алба хаагчдын гүйцэтгэх үүргийн хуваарилалт нэг мөр шийдэгдээгүйгээс хамаарч байх боломжтой. Нөөцөд авагдсан эмэгтэй алба хаагчдыг дараагийн дээд шатны албан тушаалд шууд томилж, эмэгтэйчүүдийн нийгмийн байдлыг сайжруулах тал дээр анхаарах байдал сул байна.





ᠮᠤᠩᠭᠣᠯᠤ ᠰᠠᠬᠢᠭᠣᠯᠠᠬᠤ

4. Цагдаагийн байгууллагад чадахуйн (мерит) зарчимд үндэслэн, алба хаагчдыг шударгаар албан тушаал ахиулах тогтолцоо нийт бие бүрэлдэхүүнд бүрэн хэрэгжихгүй байна. Тодруулбал, цагдаагийн алба хаагчийг албан тушаалд шатлан дэвшүүлэхэд хууль ёс, шударга ёс, ил тод байдал, адил тэгш боломжоор хангах болон чадахуйн (мерит) зарчмыг удирдлага болгох бодлого хэрэгжихгүйгээс гадна бусдыг өөрийн үзэмжээр, танил талаар албан тушаалд томилдог байдал цагдаагийн албанд түгээмэл байгаа нь чадахуйн (мерит) зарчмаар албан тушаал ахиулах тогтолцооны хэрэгжилтийн эрх зүйн орчин цагдаагийн байгууллагад хараахан бүрэлдэн тогтоогүй байна.

Санал

Судалгааны дүн шинжилгээнд үндэслэн цагдаагийн байгууллагын жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь, үүрэг оролцоо, хөгжлийг дэмжих, мерит зарчимд суурилсан хүний нөөцийн бодлогыг хэрэгжүүлэхэд дараах саналуудыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. **Жендэрийн тэнцвэрт байдлыг хангах бодлого, хөтөлбөрийг боловсронгуй болгох:** Цагдаагийн байгууллагын бүтэц, хүний нөөцийн төлөвлөлтөд эмэгтэй алба хаагчдын эзлэх хувь, оролцоог нэмэгдүүлэх, ялангуяа удирдах албан тушаал дахь төлөөллийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн тусгайлан бодлого, үйл ажиллагааны төлөвлөгөө хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Үүнд олон улсын сайн туршлага, үзүүлэлтийг харьцуулан дотоод нөхцөлд тохируулсан зорилт, шалгуурыг тодорхойлох;

2. **Мерит зарчимд суурилсан албан тушаалын шатлан дэвшүүлэх тогтолцоог төлөвшүүлэх:** Албан тушаал ахиулах үйл явцыг шударга, ил

тод, тэгш боломжоор хангах, чадахуйн зарчимд тулгуурласан үнэлгээний системийг боловсруулан нэвтрүүлэх нь цагдаагийн байгууллагын хүний нөөцийн тогтвортой хөгжилд чухал ач холбогдолтой. Энэ хүрээнд хууль, журмын хэрэгжилтийг хянан сайжруулах, танил талаа ашиглах, субъектив хандлагыг хязгаарлах хяналтын механизмыг бүрдүүлэх;

3. **Эмэгтэй алба хаагчдын мэргэжлийн өсөлт, хөгжлийг дэмжих тогтолцоог бий болгох:** Эмэгтэй алба хаагчдын удирдах чадамж, манлайллыг хөгжүүлэх зорилгоор сургалт, чадавхжуулалт, менторшип зэрэг дэмжих хөтөлбөрүүдийг тогтмол зохион байгуулах;

4. **Ажил, амьдралын зохицлыг дэмжих байгууллагын орчныг бүрдүүлэх:** Эмэгтэй алба хаагчдын гэр бүл, хувийн амьдралтай зохицох нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд уян хатан цагийн хуваарь, хүүхэд асрах нөхцөл, ажлын байрны сэтгэлзүйн дэмжлэг зэрэг хүний хөгжилд чиглэсэн бодлогыг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх;

5. **Байгууллагын соёлд жендэрийн мэдрэмж төлөвшүүлэх:** Жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих соёлыг төлөвшүүлэх зорилгоор нийт алба хаагчдад зориулсан жендэрийн мэдлэг, хандлагын сургалт, зөвлөмжийг тогтмол зохион байгуулах, ялгаварлан гадуурхлыг үл тэвчих зарчмыг хэвшүүлэх шаардлагатай. Мөн эмэгтэй алба хаагчдын санал, дуу хоолойг сонсох тогтолцоог бий болгож, шийдвэр гаргах түвшинд бодитоор оролцуулах зэрэг саналуудыг тус тус дэвшүүлж байна.

Ашигласан материал

Parliament.mn. (2020 оны 9 25).
Д.Тогтохсүрэн, Төрийн албаны чадахуйн /мерит/ зарчмын хэрэгжилт-хүний нөөцийн аудит” сэдэвт сургалт болж

- байна. Parliament.mn - Монгол Улсын Их Хурал: <https://www.parliament.mn/nn/11432/-ээс> Гаргасан
- UNODC. (2021). *The Handbook on center-respomsive police services*. <https://www.unodc.org/documents/middleeastandnorthafrica/2021/handbook-on-gender-responsive-police-services-en.pdf>.
- World Economic Forum. (2022 оны 7). *Global Gender Gap Report*. Geneva. Global Gender Gap Report. insight report.: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.-ээс Гаргасан
- Мөнхцэцэг, А. (2024 оны 08 21). *Цагдаагийн хурандаа А.Мөнхцэцэг: Цагдаагийн байгууллагын удирдлагаас эмэгтэй алба хаагчдын манлайллыг бүх шатандаа дэмжиж, ажиллах орчинд нь илүү анхаардаг болсон*. Police.gov.mn: <https://police.gov.mn/a/7256>-ээс Гаргасан
- Амарбаясгалан, Д. (2024 оны 11 04). *УИХ-ын дарга Д.Амарбаясгалан: Парламентад эмэгтэйчүүдийн оролцоог 25 хувиар хангаж чадсан нь бүс нутгийн хэмжээнд тэргүүлэх үзүүлэлт болсон*. Parliament.mn: <https://www.parliament.mn/nn/63277/-ээс> Гаргасан
- Батцэцэг, Б. (2024 оны 10 29). *Цагдаагийн ерөнхий газрын Хүний нөөцийн ахлах мэргэжилтэн, цагдаагийн хошууч Б.Батцэцэг: Хууль сахиулах байгууллагын эмэгтэй алба хаагчид албан тушаал дэвших тогтолцоо, хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн талаар*. Цагдаагийн ерөнхий газар. (2024 оны 1 2). *Хүний нөөцийн удирдлагын ил тод байдлыг хангах чиглэлээр хэрэгжүүлсэн арга хэмжээ*. Police.gov.mn: <https://police.gov.mn/p/4050>-ээс Гаргасан
- Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль, Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №08 (Улсын их хурал 2011 оны 2 2). Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем: <https://legalinfo.mn/mn/detail/253>-ээс Гаргасан
- Монгол Улсын Засгийн газар. (2011). *Засгийн газрын 2011 оны 153 дугаар тогтоолын хавсралт: Цагдаагийн байгууллагын зарим ажил, үйлчилгээ, хангалтын жишиг норматив*. Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=202876>-ээс Гаргасан
- Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл. (2022). *Монгол Улсын төрийн албаны зөвлөлийн үйл ажиллагааны тайлан 2022*. Улаанбаатар хот.
- Монгол Улсын Үндсэн хууль, Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №1 (Улсын их хурал 1992 оны 1 13). Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=367>-ээс Гаргасан
- Сүхболд, Т. (2024 оны 12 9). 2024 оны 12 дугаар сарын 09-ны өдрийн УИХ-ын байнгын хорооны улсын нэгдсэн төсвийн 2 дахь хэлэлцүүлэг. Улаанбаатар хот. Ulaanbaatar news LLC: <https://ubn.mn/p/72055>-ээс Гаргасан
- Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам, загвар батлах тухай, дугаар 25 (Монгол Улсын Төрийн албаны зөвлөл





МОНГОЛ УЛСЫН ЦАГДААГИЙН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЖУРАМ, 6 ДАХЬ ХЭВЛЭЛ, 835.

2023 оны 1 25). Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем: <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16758237688371>-ээс Гаргасан

Цагдаагийн албаны тухай хууль, Төрийн мэдээлэл эмхэтгэл №8 (Улсын их хурал 2017 оны 2 9). Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем: <https://legalinfo.mn/mn/detail/12469&menuid=74>-ээс Гаргасан

Цагдаагийн ерөнхий газар. (2024). Албан тушаал шатлан дэвшүүлэх

багц сургалтад хамруулах, шалгалт авах, нөөцөд бүртгэх, дэвшүүлэн томилох. *Монгол Улсын цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам, 6 дахь хэвлэл, 835.*

ЦЕГ-ын Хүний нөөцийн ахлах мэргэжилтэн, ц. х. (2024 оны 10 29). Албан тушаал дэвших тогтолцоо, хүний нөөцийн бүрдүүлэлтийн талаар. (Х. с. хаагчид, Ярилцагч)

ЗАМ ТЭЭВРИЙН ОСОЛ, ЗӨРЧИЛ ГАРАХАД ЖОЛООЧИЙН ЗАН ҮЙЛ НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

A STUDY ON THE IMPACT OF DRIVER BEHAVIOR ON TRAFFIC ACCIDENTS AND VIOLATIONS

Баатарын Оюутболд*, Батхүүгийн Болд

Дотоод хэргийн их сургуулийн магистрант

Oyutbold Baatar, Bold Batkhuu, MA Scholar, University of Internal Affairs

*хариуцлагатай зохиогч: b.oyut2015@gmail.com

Хураангуй: Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллага (ДЭМБ)-аас гаргасан тайланд 2016 онд зам тээврийн ослоор өдөрт дунджаар 3700 хүн нас барж, дэлхий даяар жил бүр 1.35 сая хүн зам тээврийн ослоор нас бардаг болохыг тогтоожээ. Харин Монгол Улсад зам тээврийн осол, зөрчлийн тоо, түүнээс учирч байгаа хохирлын хэмжээ жил ирэх тусам нэмэгдсээр байна. Тиймээс шалтгаан нөхцөлийг судалж, дүн шинжилгээ хийж, жолоочоос шалтгаалах хүчин зүйлийг бууруулах хэрэгцээ шаардлага байна. Өөрөөр хэлбэл, зам тээврийн осол, зөрчил гарахад жолоочийн түрэмгий болон бусад зан үйлийг тодорхойлсноор зам тээврийн осол, зөрчлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх боломж бүрдэнэ.

Энэхүү сэдвийн хүрээнд жолоочийн зан үйл, зан төлөвийг харьцуулан үзэж, түүний онолын асуудлыг гадаадын болон дотоодын эрдэмтэн судлаачдын бүтээлээс тоймлон судалж, монгол жолоочийн зан үйлийн талаар судлагдсан байдалд дүн шинжилгээ хийж, зам тээврийн ослоос урьдчилан сэргийлэх боломжийг судалж үзлээ.

Судалгааны үр дүнгээр Монгол Улсад жолоочийн зан үйлийг судалсан бүтээл ховор болох нь судалгаанаас харагдаж байна. Тиймээс энэ чиглэлийн судалгааг эхлүүлэх, хөгжүүлэх зайлшгүй шаардлагатай байна. Учир нь зам тээврийн осол, зөрчлийн гаралт жолоочийн буруутай үйлдлээс шууд шалтгаалж байгаа талаар цагдаагийн байгууллагаас жил бүр мэдээлсээр байгаа тул жолоочийн буруутай үйлдлийн гол шалтгааныг тодорхойлж, урьдчилан сэргийлэх, бууруулах арга замыг оновчтой авч хэрэгжүүлэх боломж бүрдэнэ.

Abstract: According to a report by the World Health Organization (WHO), in 2016, an average of 3,700 people died daily due to road traffic accidents, with 1.35 million people losing their lives globally each year in such incidents. In Mongolia, the number of road traffic accidents and violations, as well as the extent of the damage, have been steadily increasing. Therefore, there is a need to analyze the causes and factors behind these incidents, and reduce the role of driver-related factors. In other words, by identifying aggressive and other dangerous behaviors of drivers, it will be possible to reduce and prevent road traffic accidents and violations.

Within the framework of this topic, a comparison of driver behavior and attitudes was conducted, reviewing the theoretical aspects of this issue in works by both domestic and international scholars. The research also examined the studies on the driving behavior of Mongolian drivers and explored ways to prevent road traffic accidents.



Урьдчилан сэргийлэх

