

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын газар, Хүний эрхийн
Үндэсний Комисс

**“ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ БАЙГУУЛЛАГУУД ДАХЬ ХҮНД
СУРТАЛ” СЭДЭВТ СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН
ТАЙЛАН**

Судалгааны багийн гишүүд:

МУИС-ийн ХЗС-ийн Төр, захиргааны эрх зүйн тэнхмийн эрхлэгч
Профессор, Доктор /Ph.D./.....*De*.....Д.Солонго
Доктор /Ph.D./.....*Ш.Цогтоо*.....Ш.Цогтоо
Доктор /Ph.D./.....*П.Одгэрэл*.....П.Одгэрэл
Доктор /Ph.D./.....*Г.Банзрагч*.....Г.Банзрагч

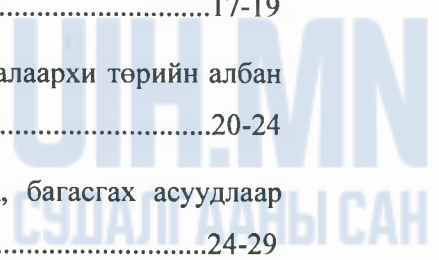
UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

Улаанбаатар хот

2008 он

Гарчиг

Оршил.....	3
Нэгдүгээр бүлэг: СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН АРГА ЗҮЙ.....	4-10
1.1. Судалгааны ажлын үндэслэл, шаардлага.....	4
1.2. Судалгааны ажлын ач холбогдол.....	4
1.3. Судалгааны ажлын зорилго, зорилт.....	4-5
1.4. Судалгааны ажлын хамрах хүрээ.....	5
1.4.1. Түүвэр хүн ам, түүврийн техник.....	5
1.4.2. Тоон судалгааны түүвэрлэлт	5-9
1.4.3. Чанарын судалгааны түүвэрлэлт.....	9-10
1.5. Судалгааны ажлын арга.....	10
Хоёрдугаар бүлэг: ХҮНД СУРТЛЫН ТАЛААРХИ ОЙЛГОЛТ, ХАНДЛАГА, СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮН.....	11-29
2.1. Хүнд суртлын талаархи ойлголт, шалтгаан үр дагавар.....	11-12
2.2. Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлын талаархи олон нийтийн ойлголт, хандлага.....	12-19
2.2.1. Судалгаанд оролцогчдын нийгэм хүн ам зүйн байдал.....	12-13
2.2.2. Хүнд суртлын талаарх олон нийтийн ойлголт хандлага.....	13-17
2.2.3. Гаалийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаархи олон нийтийн ойлголт хандлага.....	17-19
2.3. Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлын талаархи төрийн албан хаагчдын ойлголт, хандлага.....	20-24
2.3.1. Гаалийн байгууллагын хүнд суртлыг арилгах, багасгах асуудлаар зөвлөмж болгох зарим зүйл.....	24-29
Гуравдугаар бүлэг: СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮНГЭЭС ГАРСАН ҮНЭЛЭЛТ ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ.....	30-43
3.1. Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлын шалтгаан.....	30-35
3.2. Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлыг багасгах арга зам....	36-38



3.3. Зөвлөмж.....39-47
Ашигласан материалын жагсаалт.....48-60

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

Оршил

Хүний эрхийн олон улсын өдрийг тохиолдуулан Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн эвээл дор зохион байгуулагдах “Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртал” сэдэвт чуулганаар хэлэлцэх илтгэл боловсруулахын тулд энэхүү судалгааг хийв.

Судалгаанд захиалагчийн зүгээс санал болгосон иргэний бүртгэл, барилга, ашигт малтмал, гааль зэрэг дөрвөн салбарын асуудал эрхэлсэн байгууллагууд хамрагдсан. Бид дээрх чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг төрийн захиргааны холбогдох байгууллагууд дахь хүнд суртлын талаар иргэд, үйлчлүүлэгчдийн санаа бодлыг судалж, хүнд суртлын улмаас хүний эрх хэрхэн зөрчигдөж байгаад дүн шинжилгээ хийн хүнд суртлыг багасгах, арилгах талаар дүгнэлт гарган, энэ чиглэлээр хэрэгжүүлэх арга хэмжээний зөвлөмжийн төсөл боловсруулах зорилго дэвшүүлэн ажилласан болно.

Энэхүү судалгаа нь захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаан дахь хүнд суртал, түүнийг үүсгэж буй шалтгаан нөхцлийн талаархи иргэдийн ойлголт, хандлагыг тогтоох; захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаан дахь хүнд суртал, түүнийг үүсгэж буй шалтгаан, нөхцлийн талаархи төрийн албан хаагчдын ойлголт, хандлагыг тогтоох; төрийн захиргааны байгууллагуудын үйл ажиллагаанд иргэдийн өгсөн үнэлгээг нэгтгэн, мэдээлэх; холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн өнөөгийн байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгөх; төрийн захиргааны байгууллагаас иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээг боловсронгуй болгох арга, хүнд суртлаас гарах арга замыг тодорхойлох ач холбогдолтой юм.

Судалгааг хийхэд санал асуулгад тулгуурлан авилгал, хүнд суртлын талаархи олон нийтийн ойлголт төсөөлөл, хандлага хийгээд чанарын аргуудыг хэрэглэн асуудлын мөн чанарын талаар гүнзгий мэдээлэл олж авахад анхаарсан.

Судалгааны үр дүнд төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлын талаар олон нийт (иргэд) болон төрийн албан хаагчдын санаа бодол, үйлчилж буй хууль тогтоомжийн өнөөгийн байдал, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх явцад гарч буй хүндрэл бэрхшээл, шалтгааныг тогтоон дүгнэлт хийх оролдлого хийсэн.

Тус судалгааг МУИС-ийн ХЗС-ийн Төр, захиргааны эрх зүйн тэнхимийн багш Г.Банзрагч, П.Одгэрэл, Д.Солонго, Ш.Цогтоо нарын бүрэлдэхүүнтэй баг хийж гүйцэтгэв.

Нэгдүгээр бүлэг: СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН АРГА ЗҮЙ

1.1. Судалгааны ажлын үндэслэл, шаардлага

Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртал, түүнийг үүсгэж буй шалтгаан нөхцлийг нээн илрүүлэх, хүнд суртлын улмаас иргэдийн эрх, эрх чөлөө хэрхэн зөрчигдөж буйг судлан тогтоох шаардлага урган гарсаар байна.

Тиймээс сонгон авсан төрийн захиргааны байгууллагуудын хүрээнд хэрэгжиж буй хууль тогтоомжийн өнөөгийн байдал, тэдгээрийг хэрэгжүүлэх явцад учирч буй бэрхшээл, иргэдэд үйлчлэх үйл ажиллагаан дахь хүнд суртлыг тогтоох улмаар олон нийтийн зүгээс шаардаж буй захиргааны шийдвэрийн ил тод байдлыг хангах, мэдээллийг жигд хүртээмжтэй, төрийн үйлчилгээг чирэгдэлгүй, шуурхай болгох үүднээс дээрх асуудлуудыг судлан тодорхойлох нь уг судалгааны ажлын үндэслэл, шаардлага болно.

1.2. Судалгааны ажлын ач холбогдол

“Төрийн захиргааны байгууллагууд дахь хүнд суртал” сэдэвт судалгааны ажлын ач холбогдол нь:

- Захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаан дахь хүнд суртал, түүнийг үүсгэж буй шалтгаан нөхцлийн талаархи иргэдийн ойлголт, хандлагыг тогтоох;
- Захиргааны байгууллагын үйл ажиллагаан дахь хүнд суртал, түүнийг үүсгэж буй шалтгаан, нөхцлийн талаархи төрийн албан хаагчдын ойлголт, хандлагыг тогтоох;
- Төрийн захиргааны байгууллагуудын үйл ажиллагаанд иргэдийн өгсөн үнэлгээг нэгтгэн боловсруулах, мэдээлэх;
- Холбогдох хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн өнөөгийн байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгөх;
- Төрийн захиргааны байгууллагаас иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээг боловсронгуй болгох арга, хүнд суртлаас гарах арга замыг тодорхойлсон зөвлөмжийг санал болгох.

1.3. Судалгааны ажлын зорилго, зорилт

Сонгон авсан төрийн захиргааны байгууллагууд дахь хүнд суртлын талаар иргэдийн санаа бодлыг судалж, хүнд суртлын улмаас хүний эрх, эрх чөлөө хэрхэн

зөрчигдөж байгаад дүн шинжилгээ хийж, хүнд суртлын хэлбэрүүдийг багасгах, арилгах, шат дамжлагыг цөөрүүлэх талаар дүгнэлт гарган, зөвлөмжийн төсөл боловсруулахад тус судалгааны ажлын зорилго оршино.

Энэхүү зорилгыг хэрэгжүүлэхийн тулд дараах зорилтуудыг хэрэгжүүлнэ.

1. Сонгон авсан төрийн захиргааны байгууллагуудын үйл ажиллагаандаа удирдлага болгодог хууль, бусад эрх зүйн актууд болон дотоодод нь үйлчилдэг дүрэм, журам, үйл ажиллагаанд нь дүн шинжилгээ хийх;
2. Сонгон авсан төрийн захиргааны байгууллагуудад хүнд суртлыг бий болгож буй бодит хүчин зүйлүүдийг судлан тогтоох;
3. Сонгон авсан төрийн захиргааны байгууллагууд дахь хүнд суртлын талаар иргэдийн төсөөллийн судалгаа явуулж, дүн шинжилгээ хийх;
4. Хүнд суртлын улмаас иргэдийн эрх, эрх чөлөө хэрхэн зөрчигдөж байгаад дүн шинжилгээ хийх;
5. Сонгон авсан төрийн захиргааны байгууллагууд дахь хүнд суртлыг багасгах, тухайн байгууллагын үйлчилгээг ил тод, шуурхай болгох талаар санал, зөвлөмж боловсруулах.

1.4. Судалгааны ажлын хамрах хүрээ

1.4.1. Түүвэр хүн ам, түүврийн техник

Авилгал, хүнд суртлын асуудлыг хөндсөн судалгаа нь ерөнхийдөө хоёр үндсэн чиглэлээр судалгаа шинжилгээ хийдэг. Эхнийх нь санал асуулгад тулгуурлан авилгал, хүнд суртлын талаар олон нийтийн ойлголт төсөөлөл, хандлагыг судалдаг бол хоёр дахь арга нь чанарын аргуудыг хэрэглэж асуудлын мөн чанарын талаар гүн гүнзгий мэдээлэл олж авдгаараа тус тус онцлогтой. Иймд энэ судалгаанд тоон болон чанарын судалгааны аргуудыг хавсруулан судалсан.

Түүврийн хувьд зорилтот болон санамсаргүй түүврийн аргыг хослуулан ашигласан.

Чанарын судалгаанд зорилтот түүврийн техникийг, олон нийтийн санал асуулгыг явуулахдаа энгийн санамсаргүй түүврийн техникийг ашигласан. Ингэхдээ бүс нутаг, хүйс, нас, боловсролын ялгаа бүхий бүлгүүдийн төлөөллийг хангахад анхаарч гурван шаттай түүвэрлэлтийн техникийг хэрэглэв.

1.4.2. Тоон судалгааны түүвэрлэлт

Судалгааны түүврийн нэгж нь хувь хүн бөгөөд өрхөөр дамжуулан хувь хүнээ сонгож судалгаа хийсэн.

Түүвэрлэлтийн эхний шатанд судалгааг 5 бүсийг төлөөлсөн 5 аймаг болон Улаанбаатар хотыг хамруулан бүсийн түүвэрлэлт хийсэн. Ингэхдээ аймгуудаа бүсэд хуваагаад бүс тус бүрийн нийт өрхийн тоог гарган нийт дүндээ эзлэх хувийг үндэслэн Баруун бүс, Төвийн бүс, Хангайн бүсээс тус бүр 1, Зүүн бүсээс 2, нийтдээ 6 талбарт судалгааг зохион байгуулсан. Аймгийг сонгохдоо бүс тус бүрд байгаа аймгуудын нийт өрхийн тоо, бүс нутаг дахь судалгааны зорилгыг тогтооход хамааралтай төрийн захиргааны байгууллагын салбар нэгж, тэдгээрийн онцлогийг харгалзав.

Түүвэрлэлтийн 2 дахь шатанд судалгаанд хамрагдах захиргааны байгууллагуудын жагсаалтанд үндэслэн судалгаанд хамрагдах аймаг нийслэл, сум дүүргийг сонгосон.

Түүвэрлэлтийн гуравдахь шатанд өрхөд суурилсан түүвэрлэлтийг хийсэн. Түүвэрлэлтэнд хамрагдах хүмүүсийг санамсаргүйгээр сонгох нь судалгаанд хамрагдах боломж хүн бүрт ижил гэдгийг харуулахын зэрэгцээгээр үр дүнд нөлөөлөх алдааг хянах боломжийг олгоно.

Олон нийтээс авах судалгаанд 1200 өрхийн 1200-1500 орчим хүнээс асуулга авахад 18 нас болон түүнээс дээш насны хүн амыг төлөөлөх бүрэн бололцоотой гэж үзэж нийт түүвэрлэх хэмжээг тогтоосон. Түүврийн хэмжээг тогтооходоо нийт өрхийн 0.18 хувийг хамруулахад төлөөлөх чадвар нь хангалттай байдаг нь энэ төрлийн бусад судалгаануудаар батлагдсан байдаг.

Хүснэгт 1.1. Монгол Улсын эдийн засгийн бүсүүд ба тэдгээрийг төлөөлсөн аймгууд

д/д	Бүс	Бүс дэх аймгууд	Судалгаанд	
			сонгогдсон аймгийн тоо	Төлөөлсөн аймаг
1	Баруун бүс	Баян-Өлгий, Говь-Алтай, Завхан, Увс, Ховд	1	Ховд
2	Хангайн бүс	Архангай, Баянхонгор, Булган, Орхон, Өвөрхангай, Хөвсгөл	1	Архангай

3	Төвийн бүс	Говьсүмбэр, Дорноговь, Өмнөговь, Сэлэнгэ, Төв	Дархан-Уул, Дундговь,	1	Сэлэнгэ
4	Зүүн бүс	Дорнод, Сүхбаатар, Хэнтий		2	Дорнод, Дорноговь
5	Нийслэл хот	Улаанбаатар		1	Улаанбаатар

Түүвэр судалгаанд нийтдээ 1200 нэгж хамрагдсан бөгөөд бүсийн дүнгийн нийт дүнд эзлэх хувийн жинд үндэслэн пропорциональ магадлалтайгаар сонгогдох нэгжийг бүсээр хувиарласан. Пропорциональ магадлалт сонголт нь судалгаанд хамрагдсан бүх бүс нутгийг хооронд нь харьцуулах бүрэн боломжтой.

Хүснэгт 1.2. Түүвэрт сонгогдсон өрхийн тоо

Д/Д	Бүс	Бүс дэх нийт өрхийн	Дүнд эзлэх	Судалгаанд сонгосон
		тоо	хувь	айл өрхийн тоо
1	Баруун бүс	96.4	15.0	154
2	Хангайн бүс	146.0	22.5	154
3	Төвийн бүс	116.9	18.0	154
4	Зүүн бүс	51.7	8.0	154
5	Нийслэл хот	234.7	36.2	432
	Нийт	647.7	100	(N=1200)

Эх үүсвэр: Үндэсний Статистикийн Хороо, 2008 оны байдлаар

Улаанбаатар хотод нийт хамрах хүрээний 36 хувь буюу 432 нэгжийг Улаанбаатар хотоос сонгосон.

Хэрвээ түүврийн алдааг багасгана гэвэл нэгэн төрлийн бүс бүлгээс илүү их нэгжийг түүвэрт сонгон дунджийг тооцох зарчмыг баримтална.

УИХ.МН
СУДАЛГААНЫ САН

Хүснэгт 1.3. Аймаг, нийслэлээс судалгаанд хамруулах өрхийн тоо, хувийн жингээр

Аймаг, нийслэл	Судалгаанд хамруулах өрхийн тоо	Нийт дүнд эзлэх хувийн жин
Ховд	154	12.8

Архангай	154	12.8
Сэлэнгэ	154	12.8
Дорноговь	154	12.8
Дорнод	154	12.8
Улаанбаатар	432	36.0
Дүн	1200	100.0

Орон нутагт нэг судалгааны талбарт нийт 154 өрхийг судалгаанд хамруулсан. Судалгаанд хамруулах хүнээ санамсаргүйгээр сонгосон. Ингэхдээ судалгаанд хамрагдах хүний нас, хүйс, боловсрол гэсэн 3 үзүүлэлтүүдийг аль болох тэнцвэртэй байдлаар сонгож хамруулав.

Хүснэгт 1.4. Аймгаас судалгаанд хамруулах албан хаагчдын түүврийн хэмжээ

Аймаг нийслэл	Судалгаанд хамрагдах байгууллагууд						Бүгд
	Барилга салбар	Үйлдвэр үйлчилгээ	Газар	Ашигт малтмал	Гааль	Иргэний бүртгэл	
Ховд	3	3	3	3	10	3	25
Хөвсгөл	3	3	3	3	-	3	15
Сэлэнгэ	3	3	3	3	10	3	25
Дорноговь	3	3	3	3	10	3	25
Дорнод	3	3	3	3	10	3	25
Бүгд	15	15	15	15	40	15	115

Хүснэгт 1.5. Нийслэл, дүүргээс судалгаанд хамруулах албан хаагчдын түүврийн хэмжээ

Нийслэл, дүүрэг	Судалгаанд хамрагдах байгууллагууд						Бүгд
	Барилгын салбар	Үйлдвэр үйлчилгээ	Газар	Ашигт малтмал	Гааль	Иргэний бүртгэл	
Яам, байгууллага	5	5	5	10	10	5	40
Чингэлтэй	2	2	3	-	-	2	10

Сүхбаатар	2	2	3	-	-	2	9
Баянзүрх	2	2	3	-	-	2	9
Баянгол	2	2	3	-	-	2	9
Налайх	2	2	3	2	-	2	11
Бүгд	15	15	20	12	10	13	85

Аймаг, нийслэлээс төлөөлүүлэн нийт 200 хүнийг судалгаанд хамруулахаар тогтоосон.

1.4.3. Чанарын судалгааны түүвэрлэлт

Судалгааны сонгогдсон судалгааны үндсэн 6 нэгжээс төлөөлөл болгон зорилтот хэлбэрээр түүвэрлэв.

Хүснэгт 1.5. Чанарын судалгаанд хамрагдах албан хаагчдын тоо, судалгааны нэгжээр

Нийслэл, дүүрэг	Судалгаанд хамрагдах байгууллагууд						Бүгд
	Барилгын салбар	Үйлдвэр үйлчилгээ	Газар	Ашигт малтмал	Гааль	Иргэний бүртгэл	
Яам, байгууллага	ГЯ/3	ГЯ/2	ГЯ/3	ГЯ/3	ГЯ/3	ГЯ/3	ГЯ/17
Ховд		ГЯ/2			ГЯ/2	ГЯ/1	ГЯ/5
Архангай	ГЯ/2			ГЯ/2			ГЯ/4
Сэлэнгэ			ГЯ/2		БЯ/5		ГЯ/2, Я/5
Дорноговь	ГЯ/2				БЯ/5		ГЯ/2, Я/5
Дорнод		ГЯ/2		ГЯ/2	ГЯ/2		ГЯ/6
Чингэлтэй			ГЯ/1			ГЯ/1	ГЯ/2
Сүхбаатар	ГЯ/1	ГЯ/2					ГЯ/3
Баянзүрх			ГЯ/2			ГЯ/1	ГЯ/3
Баянгол	ГЯ/2		ГЯ/2				ГЯ/4
Налайх				ГЯ/2			ГЯ/2
Бүгд	10	8	10	9	17	6	(N=60)

11

Судалгааны сонгогдсон бүс нутагт чанарын судалгааны ганцаарчилсан болон бүлгийн ярилцлагын аргуудыг хэрэглэсэн бөгөөд нийт 60 хүнийг хамруулав.

Ганцаарчилсан ярилцлагаар 50 хүнээс урьдчилан бэлтгэсэн ярилцлагын удирдамжаар мэдээлэл авсан. Учир нь энэ нь төрийн албан хаагчдыг нэг дор цуглуулах боломжгүй үед хэрэглэхэд тохиромжтой арга юм.

2 удаагийн бүлгийн ярилцлагыг зохион байгуулсан бөгөөд нэг удаагийн бүлгийн ярилцлага 5 хүний бүрэлдэхүүнтэй байв.

1.5. Судалгааны арга зүй, аргачлал

Энэхүү судалгааны ажлын зорилго, судалгааны ач холбогдолтой уялдуулан баримтын шинжилгээний, тоон болон чанарын судалгааны аргуудыг хавсран хэрэглэсэн.

- Баримтын шинжилгээрээр сонгон авсан төрийн захиргааны байгууллагуудын хувьд үйлчилж буй хууль, хуульчилсан акт болон тэдгээрийн дотоодод үйлчилж буй дүрэм, журмууд нь хүнд суртлыг бий болгох шалтгаан болж буй эсэхэд эрх зүйн дүн шинжилгээ хийсэн.
- Тоон судалгаагаар /асуулгаар/ хүнд суртлын талаархи иргэд, төрийн албан хаагчдын хандлагыг тогтоох, хүнд суртлыг үүсгэж буй шалтгааныг нөхцлийг илрүүлэхийг зорьсон.
- Чанарын судалгааны аргаар /бүлгийн болон ганцаарчилсан ярилцлагаар/ хүнд суртлыг үүсгэж буй шалтгаан нөхцлийг илрүүлэх, түүнийг багасгах арга замыг ирэлхийлэх зорилгоор төрийн захиргааны албан хаагчдын санаа бодлыг судалсан.

Судалгаанд баримтын шинжилгээ, тоон болон чанарын судалгааны аргуудыг хэрэглэснээр мэдээллийн чанарыг улам баталгаажуулж өгснөөрөө ач холбогдолтой болсныг онцлон тэмдэглэж байна.

UIN.MN
СУДАЛГААНЫ САН

Хоёрдугаар бүлэг: ХҮНД СУРТЛЫН ТАЛААРХИ ОЙЛГОЛТ, ХАНДЛАГА, АЖЛЫН ҮР ДҮН

2.1. Хүнд суртлын талаархи ойлголт

Хүнд суртал гэж юу вэ?

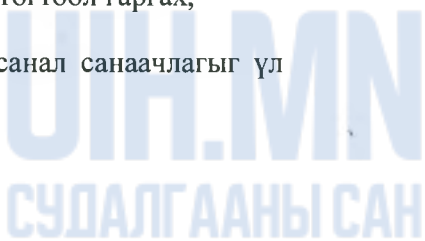
Хүнд суртал гэдэг нь “бюрократизм” гэдэг үгний оновчтой бус орчуулга юм. Энэ нь францаар “бюро” /bureau/ буюу “бичгийн ширээ” “крати” /-cratie/ хэмээх төгсгөлөөс бүрдэх /грек. kratos буюу засаглал, эрх мэдэл гэсэн үгнээс үүдэлтэй/ “захиргааны /түшмэдийн/ засаглал” гэсэн утгатай үг юм. Социологч Макс Вебер “брюкрати”-г хууль ёсны засаглалын рациональ хэлбэр хэмээн зэрэг байдлаар тодорхойлсон байдаг. Учир нь бусад хэмжээгүй эрхэт засаглалыг бодвол түшмэдийн засаглалын үед хуулийг баримтлах ёстой тул хэн нэгнийг дээгүүрт эсхүл доогуурт үзэх зэргээр дураар авирлах боломжийг зогсоох боломжтой гэж үзсэн байна.

“Захиргааны засаглал” нь өөрөө хүнд суртлыг бий болгох үндэс нь болдог. Учир нь захиргаа нь шатлан захирах ёсонд үндэслэдэг, их хэмжээний дүрэм, журмыг тогтоож мөрддөг зэрэг нь эргээд их хэмжээний зардал, ил тод бус байдал, олон шат дамжлагыг бий болгож түүний улмаас иргэдийн эрх зөрчигдөхөд хүргэдэг. Нэг үгээр хэлбэл хүнд сурталтанг хүнд сурталт тогтолцоо төрүүлдэг гэж болно. Хүнд сурталт тогтолцооны үндсэн шинжийг дараах байдлаар тодорхойлж болох юм. Үүнд:

- доороос гарсан санал, гомдол, шүүмжлэлийг дарах,
- олон шат дамжлага буй болгож тэдгээрт алба хааж буй түшмэдүүд нь идэвхгүй дамжуулагчийн үүрэг гүйцэтгэх,
- голдуу хориглох хандлагатай олон тооны дүрэм, заавар, журам, тогтоол гаргах,
- дүрэм, журамд заагаагүй л бол ямар ч дэвшилттэй асуудал, санал санаачлагыг үл дэмжих
- олон дарга бий болох,
- албан хаагчид нь шүүмжлэлийн үр дагавраас болгоомжлох,
- иргэдийг чирэгдүүлэх, үйл ажиллагаа нь удаан, үр нөлөө муутай зэргийг дурьдаж болно.

Хүнд сурталыг багасгаж болох арга замуудад:

- үр ашиггүй, иргэдийн эрхийг хохироосон олон тооны хууль, дүрэм, журмыг багасгах



- захиргааны үйл ажиллагааг үр дүнтэй, түргэн шуурхай, ил тод болгох тогтолцоог бүрдүүлэх,
- захиргааны ажилтнуудын мэргэжлийн ур чадварыг нэмэгдүүлэх
- иргэдийн эрхийг зөрчсөн төрийн албан хаагчтай хариуцлага тооцох механизмыг сайжруулах,
- төрийн албан хаагчдын ёс зүйг дээшлүүлэх, сонгон шалгаруулалтыг оновчтой болгох,
- иргэдийн эрхээ хамгаалах ухамсарыг дээшлүүлэх зэргийг дурьдаж болох юм.

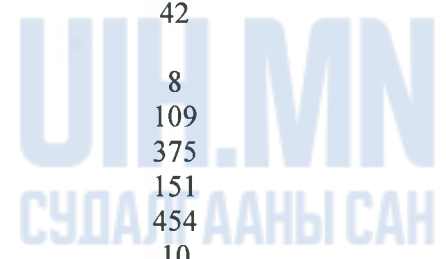
2.2. Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд сурталын талаархи олон нийтийн ойлголт, хандлага

2.2.1. Судалгаанд оролцогчдын нийгэм хүн ам зүйн байдал

Судалгаанд оролцогчдын нийгэм хүн ам зүйн байдлыг нас, боловсрол, оршин суугаа газрын ялгаатай байдлаар дараах хүснэгтэнд харууллаа. (Хүснэгт 2.1)

Хүснэгт 2.1 Судалгаанд оролцогчдын нийгэм хүн ам зүйн шинж байдал, сонгосон үзүүлэлтээр

Сонгосон үзүүлэлтээр	Хувь	Тоо
Насны бүлэг		
18-24	31.8	352
25-29	14.1	156
30-34	10.9	121
35-39	10.4	115
40-44	12.6	140
45-49	7.4	82
50-54	6.0	66
55-59	3.0	33
60-78	3.8	42
Боловсролын түвшин		
Бага	0.7	8
Бүрэн бус дунд	9.8	109
Бүрэн дунд	33.9	375
Мэргэжлийн болон техникийн	13.6	151
Дээд	41.0	454
Боловсролгүй	0.9	10
Байршил		
Баянзүрх	5.1	56
Баянгол	4.3	48
Сүхбаатар	4.3	48
Сонгинохайрхан	4.3	48
Налайх	4.3	48
Багануур	4.3	48



Багахангай	4.2	47
Чингэлтэй	4.2	46
Хан-Уул	4.1	45
Хөвсгөл	13.6	150
Сэлэнгэ	11.9	132
Дорноговь	8.7	96
Ховд	13.8	153
Дорнод	12.8	142
Бүгд	100.0	1107

Судалгааны түүврийн дагуу нийт 1200 өрхөд асуулгыг тараасан боловч түүнээс 100 орчим нь асуулгыг бүрэн бус бөглөсөн, логикийн зөрчилтэй улмаас хүчингүйд тооцогдсон. Иймд нийт 1107 иргэний асуулга судалгаанд хамрагдаж буй юм.

Судалгааны үр дүнгээс харахад нийт судалгаанд хамрагдагчдын 56 хувийг 18-34 насны залуучууд эзэлж байгаа нь манай улсын насны бүтцийн тархалттай ойролцоо байгааг харуулж байна. Боловсролын хувьд авч үзвэл 41 хувь нь дээд, 33.9 хувь нь бүрэн дунд боловсролтой байлаа.

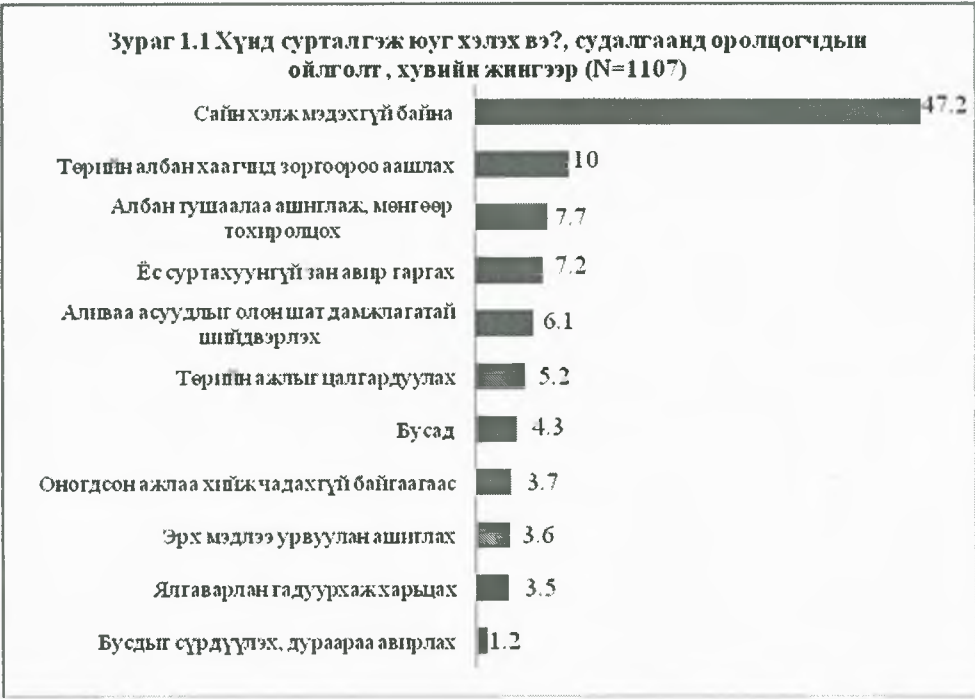
Нийт судалгаанд оролцогчдын 60.8 хувийг хөдөө, үлдсэн хувь нь хотын оршин суугч хүн амыг төлөөлж байгаа нь түүврийн үндэслэл бүхий найдвартай байдлыг илтгэн харуулж байна.

Нийт судалгаанд хамрагдагчдын 59.3 хувь нь нь ажил эрхэлдэг бол 22 хувь нь суралцдаг, 6.3 хувь нь тэтгэвэр тэтгэмжид үлдсэн хувь нь ажил эрхлээгүй хүн ам эзэлж байна.

2.2.2. Хүнд суртлын талаарх олон нийтийн ойлголт

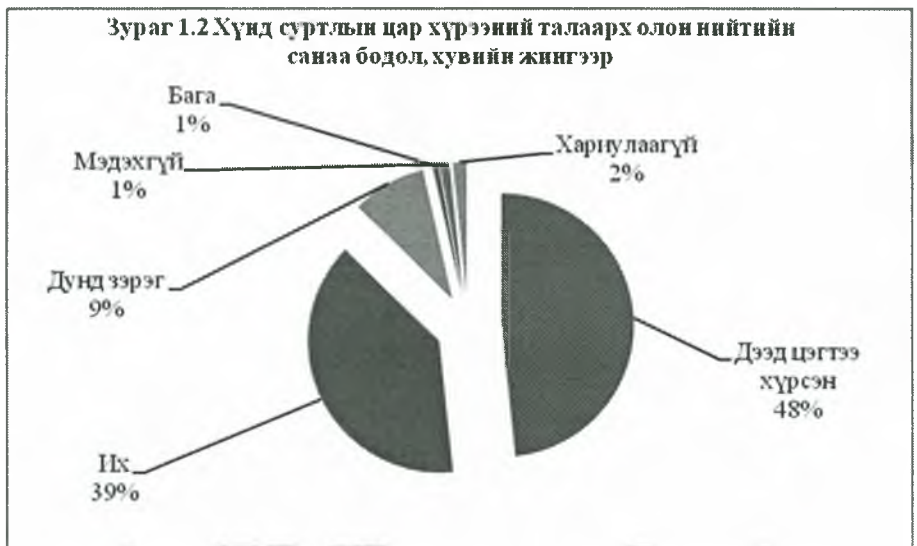
Энэхүү судалгаагаар юуны өмнө хүнд суртлыг олон нийт хэрхэн ойлгож, тайлбарлаж байгааг тандах зорилгоор “Хүнд суртал гэж юуг хэлэх вэ” гэдэг асуултыг нээлттэй тавьж хариулт авсныг Зураг 1.1-г харууллаа.





Судалгаанд хамрагдсан хүн амын 10 хувь нь төрийн албан хаагч дур зоргоороо аашлах, 7.7 хувь нь албан тушаалаа урвуулан ашиглаж бусдаас мөнгө төгрөг авах, 7.2 хувь нь ёс суртахуунгүй зан авир гаргах, 6.1 хувь нь аливаа асуудлыг олон шат дамжлагатайгаар шийдэх, чирэгдүүлэх явдлыг хүнд суртал хэмээн тайлбарласан нь нийт хариултуудын дотор өндөр хувийн жинг эзэлж байна. Ерөнхийдөө тухайн төрийн байгууллагад ажиллаж байгаа албан хаагч ажлын байр, албан тушаал, эрх мэдлээ урвуулан ашиглаж дур зоргоороо авирлаж байгаа аливаа үйлдлүүд, асуудлыг олон үе шатаар дамжуулан иргэдийг чирэгдүүлэх үйлдлийг хүнд суртал хэмээн үзэж байгаа нь судалгаанаас илт харагдаж байлаа. Үүнээс гадна нийт судалгаанд хамрагдсан хоёр хүн тутмын нэг нь хүнд сурталыг тодорхойлж хэлэхэд хүндрэлтэй байна гэж үзсэн нь анхаарал татаж байна. Гэхдээ мэдэхгүй байна гэж хариулагчдын дотор боловсролын түвшин доогуур, залуучуудын эзлэх хувийн жин өндөр байгаа нь харагдаж байлаа.

Өнөөдөр таны сэтгэлийг ямар асуудал хамгийн их зовоож байна вэ? гэсэн асуултанд ажилгүйдэл (67.6%), ядуурал (59.6%), хүнд суртал (48.8%), хуулийн хэрэгжилт (43.7%) гэж хариулснаас үзвэл хүнд суртал нь нийгмийн сэтгэл зовоосон асуудлын нэг болох нь харагдаж байна.



Манай улсад хүнд суртал ямар хэмжээнд байна вэ? гэсэн асуултанд 48 хувь нь дээд цэгтээ хүрсэн гэж үзсэн нь хүнд суртал нь нийгмийн өмнө нь тулгарч буй шийдвэрлэвэл зохих асуудлын нэг нь болсныг харуулж байна.

Хүснэгт 2.2 Сонгосон төрийн байгууллагуудад хүнд суртал байгаа гэж хариулсан хариулагчдын эзлэх хувь

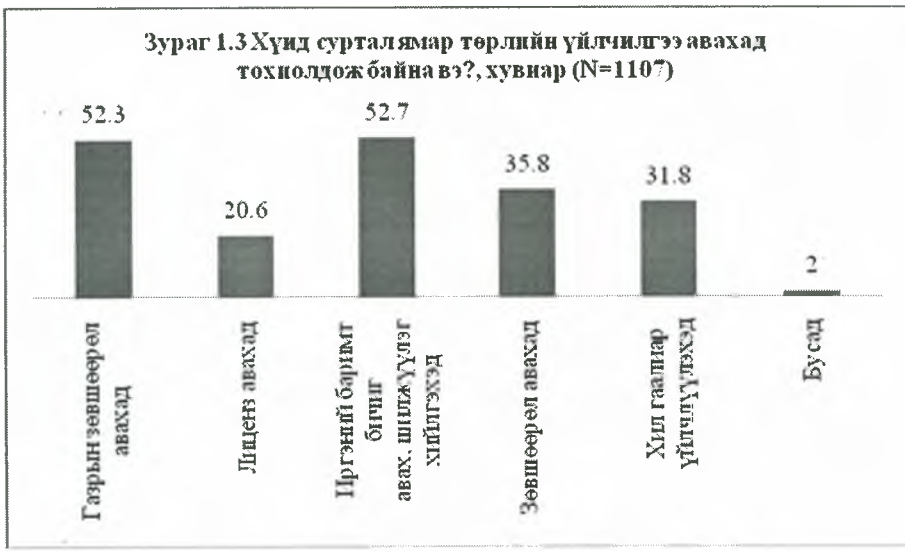
Яам болон түүний салбарын байгууллага	Хувь	Тоо
Барилгын салбар	5.7	63
Үйлдвэрлэл, үйлчилгээ	26.1	289
Газрын асуудал эрхэлсэн байгууллага	56.7	628
Ашигт малтмалын хэрэг эрхлэх газар	13.5	149
Гааль	38.3	424
Иргэний бүртгэл	44.9	497

Тайлбар: Олон сонголттой хариултын хувилбараар хариулсан тул 100 хувьтай тэнцэхгүй

Судалгааны дүнгээс харахад иргэдийн үзэж байгаагаар хамгийн их хүнд сурталтай төрийн байгууллагын тоонд Газрын асуудал эрхэлсэн байгууллага, Иргэний бүртгэлийн байгууллагууд орж байна. Энэ үзүүлэлт ч бусад энэ чиглэлээр хийсэн судалгааны үр дүнгүүдтэй ерөнхийдөө дүйж байгаа юм. Мөн авилгалын индексийг тодорхойлох судалгаагаар ч дээрх байгууллагууд хүнд суртал, авилгалын үзүүлэлтээрээ тэргүүлж байгаа билээ.

Та эдгээр байгууллагуудыг яагаад хүнд сурталтай гэж үзэж байна вэ? гэсэн асуултанд чирэгдүүлдэг, удаадаг (63.5%), ялгавартай ханддаг (48%), хээл хахууль шаарддаг (41.3%), шат дамжлагатай (40.6%) учраас гэж хариулсан нь хүнд сурталын

талаархи иргэдийн ойлголтыг (Зураг 1.1) дахин тодорхойлж байна.



Зураг 1.3-т харуулснаар газрын зөвшөөрөл авахад (52.3%), иргэний бичиг баримт шилжүүлэг хийлгэхэд (52.7%) хамгийн их хүнд сурталтай тулгардаг хэмээн үзэж байна. Үүний дараагаар хил гааль үйлчлүүлэхэд, ямар нэгэн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл авахад, ашиглалтын лиценз авахад хүнд суртал тохиолддог гэжээ.

Хүнд суртлаас болж та хэрхэн хохирч байна вэ? гэсэн асуултанд бухимдана (59.8%), эдийн засгийн дарамт учирна (46.3%), эрх зөрчигдөнө (45.1%), төр иргэдийн хооронд үл итгэлцэл үүснэ (40.5%) гэж хариулсан байна.

Хүснэгт 2.3. Төрийн байгууллага дахь хүнд суртал арилгахын тулд юу хийвэл зохих вэ?

Хэрэгжүүлбэл зохих арга хэмжээ	хувь	тоо
Хууль, дүрэм журмаа боловсронгуй болгох	49.1	544
Төрийн байгууллага хоорондын уялдаа холбоог хангах	30.3	335
Төрийн байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтыг боловсронгуй болгох	36.1	400
Иргэдийн мэдээлэл авах боломжийг хангах	45.6	505
Төрийн байгууллагуудын ил тод байдлыг хангах	43.5	481
Хариуцлагын тогтолцоог бий болгох	50.2	556
Удирдлага, ажилтнуудыг чадваржуулах	35.3	391
Нэг цэгийн үйлчилгээг нэвтрүүлэх	39.8	441

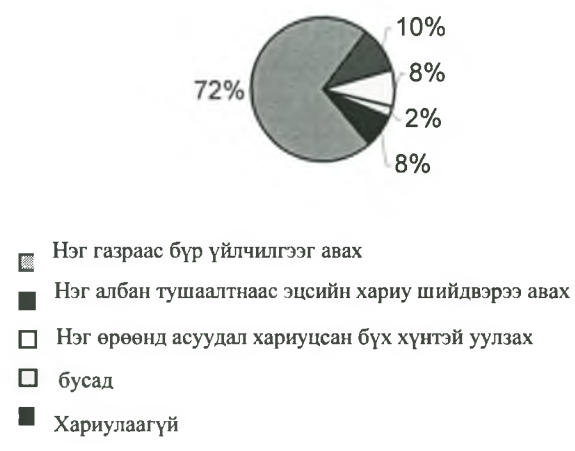
Тайлбар: Олон сонголттой хариултын хувилбараар хариулсан тул 100 хувьтай тэнцэхгүй

Дээрх хүснэгтээс харахад хүнд суртлыг багасгахын тулд нэн тэргүүнд

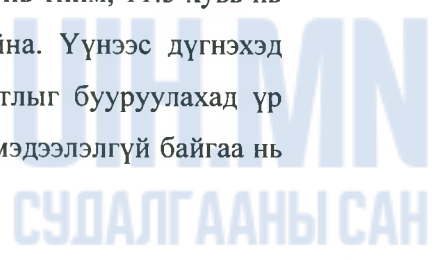
захиргааны албан хаагчдын хариуцлагын тогтолцоог бий болгох, хууль, дүрэм, журмыг боловсронгуй болгох, иргэдийн мэдээлэл авах боломжийг хангах, төрийн байгууллагуудын ил тод байдлыг бий болгох зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Хүнд суртлыг бууруулах арга замын нэг нь “нэг цэгийн үйлчилгээ”-г нэвтрүүлэх хэмээн нийт асуулганд оролцогчдын 39.8 хувь нь хариулжээ. Харин “нэг цэгийн үйлчилгээ” гэдгийг ихэнхи иргэд “нэг газраас, нэг дороос бүх үйлчилгээг авах” гэж ойлгож байна (Зураг 1.4).

Нэг цэгийн үйлчилгээ гэж та юуг ойлгож байна вэ?



Иргэд, төрийн байгууллагын хооронд цахим харилцааг бий болгох нь хүнд суртлыг бууруулахад нөлөө үзүүлэх үү гэсэн асуултанд 54.2 хувь нь тийм, 11.3 хувь нь үгүй, 30.4 хувь нь мэдэхгүй, 8.6 хувь нь огт хариулаагүй байна. Үүнээс дүгнэхэд иргэдийн ихэнхи нь цахим харилцааг бий болгох нь хүнд суртлыг бууруулахад үр дүнтэй гэж байгаа хэдий ч цөөнгүй хувь нь энэ талаар тодорхой мэдээлэлгүй байгаа нь харагдаж байна.

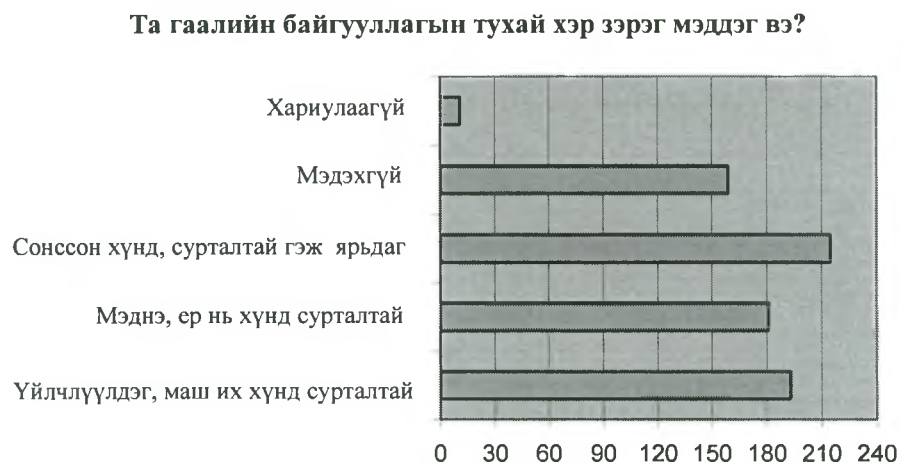


2.2.3. Гаалийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаарх олон нийтийн хандлага

Гаалийн байгууллагын үйл ажиллагаа нь ихээхэн шүүмжлэлд өртдөг тул уг байгууллагад үнэхээр хүнд суртал газар авсан эсэх талаархи иргэдийн хандлагыг тогтоох зорилгоор судалгааны асуулганд тусгайлан асуултуудыг оруулсан юм. Ерөнхий

судалгаанд оролцсон нийт 1107 иргэнээс 685 нь гаалийн байгууллагаар тодорхой хэмжээнд үйлчлүүлдэг хэмээн тусгай асуултуудад хариулсан байна.

Зураг 2.1. Та гаалийн байгууллагын тухай хэр зэрэг мэддэг вэ?



Хэрэв та гаалийн байгууллагаар үйлчлүүлдэг бол хаана нь хамгийн их хүнд суртал байна вэ? гэсэн асуултанд гаалийн бичиг баримт бүрдүүлэхэд, бараа шалгуулахад болон бараа бүтээгдэхүүний татвар төлөхөд илүү их хүнд суртал байдаг гэж хариулсанаас үзэхэд иргэдэд илүү ойрхон үйлчилдэг цэгүүд дээр хүнд суртал илүү байгаа нь харагдаж байгаа бөгөөд энэ нь техник, тоног төхөөрөмжийн дутагдалтай байдалтай илүү холбоотой байж болохоор байна.

Хүснэгт 2.4. Гаалийн байгууллага дахь хүнд сурталд юу нөлөөлж байна вэ?

Нөлөөлж буй хүчин зүйлс	Тийм %	Үгүй %	Хариулаагүй %
Гаалийн ажилтнууд хуулиа барьж ажилладаггүйгээс	29.0	8.9	23.9
Байцаагч нар хувийн эрх ашгаа урьтал болгодог	38.9	7.6	15.4
Мэргэжилтэй боловсон хүчин тааруугаас	16.4	12.6	32.9
Тоног төхөөрөмж хангалтгүйгээс	13.3	12.5	36.1
Ажлын ачаалал ихээс	16.8	12.5	32.6
Шат дамжлага ихээс	17.3	11.1	33.4

Гаалийн байгууллагын удирдлага, зохион байгуулалт тааруугаас	15.1	12.4	34.4
Гаальчдын ёс зүй унасанаас	26.1	9.5	26.3
Бусад	1.5	14.7	45.6

Тайлбар: Нийт 685 хүн санал асуулганд оролцсон бөгөөд энэ нь 61.9 хувьтай тэнцэнэ. Багана болгоны ард нийт хувь нь гарсан байхаар тооцов.

Дээрх хүснэгтээс үзвэл иргэд гаалийн байгууллага дахь хүнд суртлын шалтгааныг албан хаагчдын /байцаагч нарын/ хувийн шинж байдалтай нь илүү холбон үзсэн байна.

Хүснэгт 2.5. Гаалийн байгууллага дахь хүнд суртлыг арилгахын тулд ямар арга хэмжээ авах вэ?

Хэрэгжүүлбэл зохих арга хэмжээ	Хувь	Тоо
Гаалийн байгууллагын бүтцийг сайжруулах	26.6	294
Гаалийн байгууллагын чиг үүрэг нь төсөв бүрдүүлэхэд бус шударга сайн үйлчлэхэд орших	12.4	137
Боловсон хүчний зөв бодлого хэрэгжүүлэх	17.1	189
Хуулинд гаалийн татвар, НӨАТ, онцгой татварын хэмжээг жил бүр тогтоож байх	11.7	129
Татвараас чөлөөлөх, хөнгөлөх механизмыг оновчтой болгох	18.2	201
Гаалийн мэдүүлэг, бичиг баримт бүрдүүлэлтийг шуурхай болгох, цахим хэлбэрт оруулах	28.9	320
Техник тоног төхөөрөмжөөр иж бүрэн хангах	14.3	158
Гаальчдын нийгмийн асуудлыг шийдэх	10.7	118
Гаалийн байгууллагын үйл ажиллагаанд иргэд, ИНБ, ТББ-ууд хөндлөнгийн хяналт тавих	21.0	233
Гаалийн ажилчдын ёс зүй, чадварыг дээшлүүлэх	27.6	305
Мэдээллийг иргэдэд ил тод, нээлттэй болгох	31.2	345
бусад	1.5	17

Тайлбар: Олон сонголттой хариултын хувилбараар хариулсан тул 100 хувьтай тэнцэхгүй.

Нийт 685 хүн санал асуулганд оролцсон бөгөөд энэ нь 61.9 хувьтай тэнцэнэ.

Дээрхээс үзвэл мэдээллийг иргэдэд ил тод, нээлттэй болгох, гаалийн мэдүүлэг, бичиг баримт бүрдүүлэлтийг шуурхай болгох, цахим хэлбэрт оруулах гаалийн ажилчдын ёс зүй, чадварыг дээшлүүлэх, гаалийн байгууллагын бүтцийг сайжруулах гэсэн арга хэмжээнүүдийг хүнд суртлыг бууруулахад үр нөлөөтэй гэж иргэд үзсэн байна.

2.3.Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлын талаархи төрийн албан хаагчдын ойлголт хандлага

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаархи төрийн албан хаагчдын ойлголт хандлагыг тогтоох судалгаанд оролцогчдыг оршин суугаа газар, боловсролын түвшин, ажилласан жил, ажиллаж буй салбар, эрхэлж буй албан тушаалаар нь хүснэгтээр үзүүлбэл:

Хүснэгт 2.3. Судалгаанд оролцогчдын нийгэм хүн ам зүйн шинж байдал, сонгосон үзүүлэлтээр

Сонгосон үзүүлэлтээр	Хувь	Тоо
Судалгаанд хамрагдсан аймаг, дүүрэг:		
Хөвсгөл	12.7	16
Сэлэнгэ	10.3	13
Дорноговь	17.5	22
Дорнод	11.9	15
Улаанбаатар	47.6	6
Боловсролын түвшин:		
Бага	0.8	1
Бүрэн дунд	3.2	4
Мэргэжлийн болон техникийн	4.8	6
Дээд	91.3	115
Хүйс:		
Эр	42.9	54
Эм	57.1	72
Ажилласан жил:		
Эхний жилдээ	19.8	25
1-3	29.4	37
4-6	23.0	29
7-10	10.3	13
10-аас дээш	16.7	21
Хариулаагүй	0.8	1
Ажиллаж буй салбар:		
Барилга хот байгуулалтын яам	11.1	14
Үйлдвэр худалдааны яам	6.3	8
Газрын харилцаа, геодези зураг зүйн газар	14.3	18
Гаалийн ерөнхий газар	3.2	4
Ашигт малтмалын хэрэг эрхлэх газар	23.8	30
Иргэний бүртгэлийн байгууллага	23.0	29
Хариулаагүй	18.3	23
Эрхэлж буй албан тушаал:		
Дарга/орлогч	11.9	15
Албан хаагч	13.5	17
Ахлах мэргэжилтэн	6.3	8
Аж ахуйн мэргэжилтэн	1.6	2
Мэргэжилтэн	56.3	71

Туслах ажилтан	1.6	5
Үйлчилгээний ажилтан	4.0	5
Бусад	2.4	3
Бүгд	100	126

Судалгаанд оролцогчдоос та өөрийн эрхэлж буй ажилдаа хэр зэрэг сэтгэл хангалуун байна вэ гэсэн асуултанд маш хангалуун 17.5 хувь, ер нь хангалуун 51.6, дунд зэрэг 24.6, тааруу 4.0, хариулаагүй 2.4 хувьтай хариулсан байна.

Сэтгэл хангалуун бол яагаад гэсэн асуултанд цалин сайн 8.7, нэмэгдэл орлого олох боломжтой 1.6, ажлын нөхцөл сайн 41.3, нийгмийн асуудал шийддэг 11.9, бусад 36.5 хувьтайгаар хариулсан байна.

Сэтгэл хангалуун биш бол яагаад гэсэн асуултанд ажлын ачаалал их 15.9, хэл амтай 8.7, дарга удирдлагын дарамт их 4.0, удирдлага зохион байгуулалт муу 7.9, хуулийн хүрээнд ажилладаггүй 4.0, хуулийг хэрэгжүүлэхэд хүндрэлтэй 7.1, иргэд өргөдөл гомдол их гардаг 6.3, хардлага сэрдлэг их 6.3, хяналт шалгалт их 2.4, хүнд сурталтай гэж шүүмжлүүлдэг 5.6, хариулаагүй 64.3 хувьтай хариулжээ /Тайлбар: асуулт бүр дээр нийт оролцогчдын хувиар тооцно/.

Манай улсыг хүнд суртал газар авсан орны тоонд оруулдаг. Та үүнтэй санал нэгдэх үү гэсэн асуултанд 34.1 хувь санал нэг, 48.4 хувь нь тодорхой түвшинд, 4.0 хувь нь үгүй, 13.5 хувь нь мэдэхгүй гэсэн хариу өгчээ. Үүнээс үзэхэд судалгаанд оролцогч төрийн албан хаагчдын 82.5 хувь нь төрийн захиргааны байгууллагад хүнд суртал их бага хэмжээгээр байгаа гэдэгтэй санал нэг байна.

Хүснэгт 2.4. Хүнд суртал их байгаа салбар

Салбар	Тийм	Үгүй	Хариулаагүй
Төрийн байгууллагад бүхэлдээ	24.6	2.4	73.0
Лиценз, зөвшөөрөл олгодог байгууллагад	38.9	4.8	56.3
Хаа сайгүй	40.5	10.3	49.2
Мэдэхгүй	4.0	0.8	95.2
Бусад	0.8	1.6	98.1
Нийт 126			

Үүнээс үзэхэд хүнд суртал хаана илүүтэй байна гэсэн асуултанд төрийн байгууллагад бүхэлд нь байгаа гэж нийт санал асуулганд оролцогчдын 24.6 хувь, үгүй гэж 2.4 хувь нь хариулсан байна. Лиценз, зөвшөөрөл олгох салбарт 38.9 хувь нь хүнд

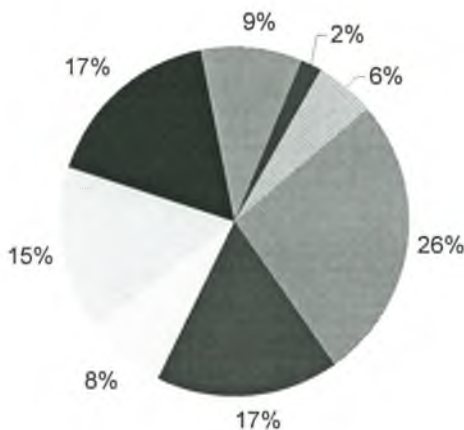
суртал илүү, 4.8 хувь нь үгүй, 56.3 хувь нь хариулаагүй байна. Хаа сайгүй хүнд суртал байгаа гэж 40.5 хувь нь, үгүй гэж 10.3 хувь нь үзсэн бол 49.2 хувь нь огт хариулаагүй байна. Харин хүнд суртал хаана илүү байгааг мэдэхгүй гэж 0.8 хувь нь л үзжээ. Судалгаанд оролцогчдын ихэнхи хувь нь хүнд суртал хаана илүү байгаад огт хариулаагүй нь анхаарал татаж байна.

Танай салбарт хүнд суртал байна уу гэсэн асуултанд 11.1 хувь нь тийм, 88.9 хувь нь үгүй гэж хариулсан. Хэрэв байгаа бол аль шатандаа илүү байна гэсэн асуултанд 8.7 хувь нь анхан шатанд, 15.9 хувь нь дунд шатанд, 17.5 хувь нь дээд шатанд, 18.3 хувь нь бүх шатанд, бусад гэдэгт 39.7 хувь нь хариулжээ. Хүнд суртал үүсэж буй шалтгаан нь юу байна гэсэн асуултанд 11.1 хувь нь хууль нь ийм тул, 15.1 хувь нь бүтэц тогтолцооноос болж, 24.6 хувь нь олон бичиг барими бүрдүүлдэгээс, 8.7 хувь нь бусад төрийн байгууллагуудын үйл ажиллагаанаас хамаарч, 14.3 хувь нь дарга нар дур мэдэн шийддэгээс, 30.2 хувь нь иргэд өөрсдөө мэдээлэл муу байдагаас, 19.8 хувь нь тухайн ажилтны хариуцлагагүй байдлаас, 21.4 хувь нь ажлын ачааллаас болж гэж хариулсан байна. Үүнээс дүгнэхэд захиргааны ажилтнууд нь төрийн байгууллагад ерөнхийд нь хүнд суртал байгаа гэж хүлээн зөвшөөрсөн атал өөрийн салбарт байхгүй гэж ихэнхи хувь нь хариулсан нь анхаарал татаж байна. Хүнд суртал үүсгэж буй шалтгааныг захиргааны ажилтнууд иргэд өөрсдөө мэдээлэл муу байдгаас, мөн олон бичиг баримт бүрдүүлдэгээс, түүнчлэн ажлын ачаалалаас гэж үзсэн нь цаашид хүнд суртлыг багасгах арга замыг хайхдаа анхаарах нь зүйтэй юм.

Ер нь төрийн байгууллагад хүнд суртал бий болоход нөлөөлдөг гол хүчин зүйл нь юу вэ гэсэн асуултанд 18.3 хувь нь хуулийн орчин муу, 37.3 хувь нь хууль амьдралд хэрэгждэггүйгээс, 24.6 хувь нь хууль болон дүрэм журмуудын зөрчлөөс, 23.8 хувь нь шаардлагагүй олон дүрэм, журам байдгаас, 45.2 хувь нь төрийн байгууллагуудын уялдаа холбоо муугаас, 18.3 хувь нь хуулийг хэрэгжүүлж буй байгууллагын ажил үүргийн оновчгүй хуваарилалтаас, 19.8 хувь нь хуулийг хэрэгжүүлж байгаа байгууллагын удирдлага, менежментийн доройтлоос, 15.9 хувь нь албан хаагчдын ур чадвар, ёс зүйгээс болдог гэж хариулсан байна. Эндээс хүнд суртал үүсгэж буй гол шалтгаануудад төрийн байгууллагуудын уялдаа холбоо муугаас, хууль амьдралд хэрэгждэггүйгээс, хууль болон дүрэм журмууд хоорондын зөрчилөөс, хэрэгцээгүй олон дүрэм журам байдгаас гэж үзсэнээс дүгнэхэд хууль тогтоомжийг боловсронгуй болгох шаардлага үүсэж байна.

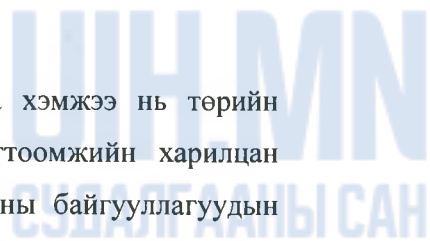
Цаашид энэ байдал үргэлжилсээр байх уу гэсэн асуултанд 27.8 хувь нь тийм, 12.7 хувь нь үгүй, 97.6 хувь мэдэхгүй гэж хариулсан нь энэ талаархи асуудалд захиргааны албан хаагчид идэвхи санаачлагагүй хандаж байна гэсэн дүгнэлтэд хүрч байна.

Хүнд сурталтай тэмцэх ажлаа юунаас эхэлбэл илүү үр дүнд хүрнэ гэж та бодож байна?



- ? Өнөөдөр үйлчилгээ үзүүлж байгаа төрийн байгууллагуудын тогтолцоог өөрчлөх
- > Хууль тогтоомжийн харилцан уялдааг хянах
- ∫ Яам, байгууллага хоорондын ажил үүргийн давхардлыг арилгах
- > Хуулийг хэрэгжүүлж ажиллаж буй төрийн байгууллагуудын бүтэц зохион байгуулалтыг сайжруулах
- ∫ Удирдлага, албан хаагчдын ур чадвар, ёс зүйг сайжруулах
- I Нэг цэгийн үйлчилгээг төлөвшүүлж хөгжүүлэх
- > Хариуцлага тооцох механизмыг оновчтой болгож, хэрэгжүүлэх
- I Иргэдийг чирэгдүүлсэн, хүнд суртал гаргасан гомдлыг хүлээн авч мэдээлдэг, хянадаг байх

Дээрх зургаас үзэхэд хүнд сурталтай тэмцэх гол арга хэмжээ нь төрийн байгууллагуудын тогтолцоог боловсронгуй болгох, хууль тогтоомжийн харилцан уялдааг хангах, албан хаагчдын ёс зүйг дээшлүүлэх, захиргааны байгууллагуудын бүтэц, зохион байгуулалтыг сайжруулах явдал гэж үзжээ. Сүүлийн үед ихэд яригдах болсон “нэг цэгийн үйлчилгээ”-г хүнд суртлыг бууруулах арга замын нэг болохыг судалгаанд оролцогсдын цөөнгүй хувь нь үзсэн байна. Гэхдээ “нэг цэгийн үйлчилгээ” гэдгийг юу гэж ойлгож байгаа нь дараах зургаас харагдана.



25

2.4. Гаалийн байгууллагын хүнд суртлыг арилгах, багасгах асуудлаар зөвлөмж болгох зарим зүйл

Гаалийн байгууллагаар гаалийн байгууллагад ажиллагчдын дунд хийсэн чанарын судалгаанаас үзэхэд:

Гаалийн байгууллагад олон эерэг сайн зүйлүүд жишээлбэл, терминалийн дотоод зохион байгуулалт, рентген болон ачиж буулгах тоног төхөөрөмж, компьютер, мэдээллийн сүлжээний ахиц дэвшлийн хурдыг нь түүний гол харилцагчид гэж хэлж болох тээвэр ложистикийн салбар, татварын байгууллагууд гүйцэж чадахгүй энэ нь эргэлтэндээ зарим талаар гааль хүнд сурталтай мэт харагдахад хүргэж буйг тэмдэглэн хэлэх нь зүйтэй болов уу.

Гэвч тус байгууллагын орчинд хүнд суртал чирэгдэл, үйлдэл, эс үйлдэхүйн төрөл хэлбэр харьцангуй их буюу амь бөхтэй бугшиж оршдогоос “гаальтай машин”, барааны үнэ үнэлгээний луйвар, татварын булхай, контрбанд, худалдааны луйвар зэрэг гаалийн хэрэг зөрчлийн олон илрэлүүд судалгаанд тэмдэглэгдлээ. Үүнд:

- а) Гаалийн байцаагчдын хөшүүн хойрго байдал, соёл ч бус, ёс суртахуунгүй зан харьцааны дутагдал, “сраз майор” замаар төрийн албаны тодорхой шалгуургүй гаальд нэвтэрсэн шинэ нөхдүүд ажлаа сайн мэддэггүй зэрэг гаалийн албаны эрүүл бус орчин;
- б) Үйлчилгээний, түүний дотор барааны үнэ үнэлгээ, “гаальтай машин”, “жишиг” үнэ гэгчийн олон шат дамжлага, эгзэгтэй үед заримдаа рентген төхөөрөмж, пүү, компьютер гацах, таг зогсох зэрэг техникийн саатлууд; Товчдоо бол гаалийн албаны түшмэдүүд иймэрхүү идэвхгүй дамжуулагч маягийн назгайралдаа ихэд дасчээ.
- в) Гаалийн удирдах төв байгууллагын аппаратын бүтэц, зохион байгуулалт ойлгомжгүйгээс гадна гаалийн болон гаалийн татвар тарифын шинэ хуулийн үйлчлэл үндсэндээ зогсонги байдалд орсон байна.

Өөрөөр хэлбэл, манай ГЕГ-ын удирдлага бүр эсрэгээр нь, хуучин дүрэм, журам, горимуудыг өнөө хүртэл огт шинэчлэлгүй хэвээр мөрдүүлэн гаалийн шинэ хуультай харшилдуулж байгаагаас албан тушаалын үйлдэл, эс үйлдэхүйн олон дарамт гаалиар үйлчлүүлэгчдийг болон гаалийн ажилтнуудыг аль ч замаар явахын аргагүй мухардуулжээ. Тэрчлэн голдуу хориглох, боох хаах хандлагатай олон тооны журам заавар, шат шатны том жижиг дарга нарын тус тусын гацаа, төв удирдлагын нэгж хэсэгтээ хүрч ажиллаж чаддаггүй босоо тогтолцоо нь хүссэн хүсээгүй хууль дээдлэх зарчимд ноцтой харшилж, иргэдийн эрх зөрчигдөхөд хүргэжээ.

Ингээд хууль ёсыг завхруулчихаар хэн нэгнийг дээгүүрт эсхүл доогуурт үзэх, дураар авирлах, биеэ тоох явдал гаалийн байгууллагын удирдлагын бараг бүх шатанд нээлттэй үзэгдэл хэлбэрээр оршиж буй нь хэн бүхэнд ойлгомжтой байна.

г) Гаалийн албад өөрийн нэн тэргүүний үүрэг зорилго болох дотоодын үйлдвэрлэгчдийг гадаадын өрсөлдөгчдөөс хамгаалах **протекционист** үйл ажиллагааныхаа үндсэн зарчмыг орхигдуулж, түүний оронд улсын төсөвд орлого бүрдүүлэхэд туслах **фиксаль** бодлогыг хэт дөвийлгөн тавьж ирсэн зэргээс тэнд хүнд суртал амь бөхтэй оршиж байна. Өөрөөр хэлбэл, өөрсдийнхөө нь баталсан дүрэм, журамд заагаагүй бол ямар ч дэвшилттэй зүйл, санал санаачлагыг үл дэмжих хандлага нь оөрчлөлт шинэчлэлт хийхэд чөдөр тушаа болсоор байна.

Гаалийн байгууллагын орчин дахь энэхүү хүнд суртлын элементүүдээс эх үүсвэр тэжээл тэтгэлэгтэй гадаад худалдааны луйвар, татварын булхайн зүсээ хувиргасан бугшмал зүйлийг устгахад бага ч гэсэн хувь нэмэр болох болов уу хэмээн судалгааны ажлынхаа дараахи **3 үнэлгээг** танилцуулъя. Үүнд:

Нэг. Хууль батлагдсан л бол уг хуульд бусад холбогдох дагалт хэм хэмжээг нийцүүлэн мөрдөх явдал эрх зүйн онол, гадаад худалдаанд нийгээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн олон улсын тулгуур зарчим мөн буюу.

Иймд 2008 оны 5-р сарын 20-ны өдөр УИХ-аас баталж 7-р сарын 1-нээс мөрдлөг болгосон “Гаалийн тухай”, “Гаалийн тариф, гаалийн татварын тухай” шинэ хуулийн хэрэгжилтийг хангах ёстой нийтээр дагаж мөрдөх шинэ журам горимуудын багцыг ойрын хугацаанд эцэслэн боловсруулж, Хууль зүй дотоод хэргийн яамаар хянуулан гаалиар үйлчлүүлэгчдийг болон гаалийн байцаагчдыг бүтэн 5 сар хохироож буй эрх зүйн ноцтой зөрчлийг нэн даруй арилгавал зохино.

Хоёр. Сангийн сайдын 2008-02-07-ны өдрийн 55-р тушаалаар батлагдсан “Гаалийн ерөнхий газрын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийг батлах тухай” хөтөлбөрийн 1.6-гийн 2 дахь хэсэгт гаалийн байгууллага өөрийн стратеги удирдлага зохицуулалтын эх үүсвэрээ тодорхойлохдоо:

“Монгол улсын ГЕГ-ын үндсэн үйлчлүүлэгч буюу хэрэглэгч нь ГЕГ-ын дарга, Сангийн сайд болно” гэжээ. Гаалийн байгууллагын үндсэн үйлчлүүлэгч нь, бас хэрэглэгч нь Сангийн сайд, Гаалийн дарга хоёр мөн болно гээд тогтоочихоор бусад экспорт, импортын үйл ажиллагаа явуулж буй гадаад, дотоодын олон зуун аж ахуйн нэгж чухам юу нь болж таарах вэ?. Иймэрхүү дур зоргын ойлгомжгүй зорилго олон нийтийг болон гаальчдыг төөрөгдөлд оруулахаас гадна зүгээр л өөрөө хүнд суртал төрүүлэх нь мэдээж хэрэг шүү дээ.

Тэрчлэн уг стратеги хөтөлбөрт ГЕГ-ын дэд даргыг Засгийн газраар томилуулдаг хуулийн зүйл заалт хүчин төгөлдөр байсаар байхад гааль дээр томилогдон ирсэн хойно нь нэгийг нь Эдийн засгийн газрын дарга, нөгөөг нь Хяналт эрсдэлийн газрын дарга болгочихдог юм байна. Ингэж ГЕГ-ын дэд дарга нарын цээжин биеийг нь ерөнхий сайд томилдог, бөгсөн биеийг нь ГЕГ-ын дарга мэддэг, бас тэгээд зогсохгүй үйлдвэрлэлт борлуулалт, орлого зарлага, худалдаа наймаа эрхэлдэг охин компаний дотоод бүтцийг санагдуулам “Эдийн засгийн газар” гэгч Дэлхийн гаалийн байгууллагын модулиас тэс өөр нийтэд ойлгомжгүй зохион байгуулалтад эргэлзэж тээнэгэлзсэн үйлчлүүлэгчид гомдол, шүүмжлэл, санал хүсэлтээ хэнд яаж гаргах, гаргалаа гэхэд дарагдах, дээш доош нь займчуулах зэргээс арга учраа олохгүй алмайрал үүсгэдэг ажээ.

Судалгаанд хамрагдсан гаальчид “хууль ба бүтэц зохион байгуулалтын уг зөрчилдөөнийг арилгахыг” нэгэн дуугаар шаардаж байгаа мөртлөө энэхүү шүүмжлэлийнхээ үр дагавраас маш их болгоомжилж байсныг энд зориуд тэмдэглэн хэлэхэд илүүдэхгүй бол уу.

Тэр бүү хэл дээгүүрээ гаалийн байгууллагын удирдах бүрэлдэхүүнд томоохон компаний бие төлөөлөгч болсон “нууц ноёнтнууд”-ыг чөлөөтэй шургалуулдгаас шударга бүрдүүлэлт хийлгэх, тендерт ялах сонирхолтой иргэд, аж ахуйн нэгжүүдэд цаг хугацаа, өдөр хоног өнжин хүлээсэн чирэгдэл гардаг байна. Харин “нууц ноёнтон”-уудын 200 сая төгрөгийн татвартай 40 тн-ын даацтай 4 том контейнер бараа бол нүд ирмэхийн зуур гэгээн цагаан өдрөөр гаалийн хил, гаалийн нутаг дэвсгэрийн дэглэм зөрчсөн контрбанд болон алга болж эзэндээ очдог нь нууц биш юм.

Ингэж гаалиас сэм гарч эзэндээ аль хэдийн очсон барааны араас тагнуул, цагдаагийнхан хөөцөлддөг буруу практикийг ялангуяа ахмад гаальчид **“гаалийн байгууллага мэргэжлийн биш болсон. Гаалийн байгууллага үндсэндээ өөрийн хяналт шалгалтын бодлогоо алдчихсан”** хэмээн шүүмжилж гаалийг наймаачдаар цус сэлбэдэг боловсон хүчний буруу бодлого, мэргэжлийн биш удирдлага, аппаратын бүтцийг засч залруулах, тэрчлэн эрүүгийн байцаан шийтгэх хуульд өөрчлөлт оруулж **“Гаалийн байгууллагын хэрэг бүртгэлийн эрх”**-ийг дахин сэргээх замаар хүнд суртал болоод хууль хяналтын байгууллагын давхардалыг арилгах ёстой гэсэн тэдний дүгнэлттэй манай судалгааны баг санал нэгтэй байгаа бөгөөд үүнийг зохион байгуулалтын түвшинд хялбархан шийдчих асуудал гэж үзэж байна.

Эцсийн эцэст үйл ажиллагааны удаашрал ба шударга бус байдал л тариф нь урьдынхаасаа улам өндөрсөн **“гаальтай машин”-аар** үйлчлүүлэхээс өөр аргагүй

алхам уруу түлхдэг нь империк судалгааны түвшинд тов тодорхой харагдаж байгаа болно.

Гурав. Гаалийн байгууллага олон жилийн туршид хүнд суртал, авилгал, хээл хахууль, хэл амнаас салахгүй буйн гол шалтгаан бол гааль мөнгөтэй ноцолдох биш, хууль сахих, сахиулах байгууллага байж чадахад оршино. Өөрөөр хэлбэл, гаалийн байгууллага туслах чанарын **фиксаль** үүргийг 1-рт тавьж улсын төсөвт мөнгө цуглуулдаг кондукторын ажлаа хөнгөвчилж, харин үүний оронд гаалийн байгууллагын үндсэн үүрэг болох **протекционист** чиглэлийн буюу үндэсний үйлдвэрлэгчдийг дэмжих хамгаалах бодлого, ялгавартай тариф, квот, демпинг, лицензийн ухаалаг зохицуулалтыг ажил хэрэг болгохын зэрэгцээ хар тамхи, мансууруулах бодис, химийн хортой бодис, зэр зэвсэг, буу сум, тэсэрч дэлбэрэх бодисын контрбандтай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх өөрийн суурь концепци асуудлуудад анхаарлаа хандуулж ажиллахыг зөвлөмөөр байна.

Нөгөөтэйгүүр гаальд төлсөн НӨТ-ийн мэдээлэл нь хамгийн хурдандаа бүхэл бүтэн улирлын дараа, уламжлал ёсоор бол хагас жилийн дараа татварын байгууллагад бүртгэгдсэн тэр цаг үеэс гэнэт сэрсэн юм шиг “татвар төлсөн, төлөөгүй яриа”, маргаан тэмцэл, шүүх цагдаа болж /НӨТ, ААН ба хувь хүний ОАТ, нийгмийн даатгалын шимтгэлийн асуудал босч ирдэг/ иргэд аж ахуйн нэгжийг татварын орлогоо нуун дарагдуулсан хэргээр эрүүгийн хуулийн 5 жилийн ял шийтгэлтэй хэрэг зөрчилд холбогдуулах явдал байсаар байна. Гэтэл иргэд гаальд төлсөн импортын барааны НӨТ-ийг ихэнхи тохиолдолд бүх татвараа төлчихсөн гэж ойлгодог юм байна.

Дөрөв. Гаалийн байгууллага, татварын байгууллага хоёрын дундахь дээрхи ойлгомжгүй байдлаас иргэд, ААН хохирч, бас чирэгдэж бараг гэмт хэрэгтэн болж хувирдаг буруу зохион байгуулалтыг дараахи байдлаар зөвтгөн засч болох болов уу. Үүнд:

а) “Жишиг үнэ” гэгч хууль тогтоомж, журам, горимд огт байхгүй зүйлийг манай гаалийн албад бараг 16 жил хэрэглэж үйлчлүүлэгчдийг байнга бухимдуулж чиргэдүүлдэг бүдүүлэг арга барилаасаа зоригтой салах шаардлагатай байна. Хятадын болон олон улсын зах зээл дээр бараа түүхий эдийн үнэ ханш байнга хэлбэлзэж байхад манай гааль “жишиг үнэ” гэдэг захиргаадалтын үеийн хоцрогдлыг үйлчлүүлэгч нартаа тулган хэрэглэж боломгүй санагдлаа.

Харин зах зээлийн тухайн үеийн үнэ ханштай уян хатан зохицолдуулсан гадаад худалдааны гаалийн таатай тарифаар үйлчилж, худалдаачдыг “жишиг” үнэ гэгч татварын дарамтын бухимдлаас, хэрэглэгчдийг авилгал шингэсэн үүнийн

хөөрөгдлөөс ангижруулах хэрэгтэй болжээ. Энэ бол Монгол улсын Засгийн газар, Гаалийн удирдах төв байгууллага Дэлхийн худалдааны байгууллагын өмнө хүлээсэн нэг үүрэг юм.

б) Иргэд, ААН гааль дээр НӨТ төлөхдөө гаалийн дансанд зөвхөн гаалийн 5 хувийн татварыг тушааж байх журам тогтоох. Харин НӨТ, онцгой албан татварыг гадаад худалдаа эрхлэгч субъектүүд өөр өөрийн харъяалагдах аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн татварын орлогын дансанд оруулдаг журам тогтоогоод өгвөл гааль нь гаалийнхаа, татвар нь татварынхаа ажлыг хийж дунд нь хавчуулагдсан иргэд ямар ч хүнд суртал, чирэгдэлгүй болох сайхан боломж бүрдэх болов уу.

Манай зөвлөмж төрийн бодлогын түвшинд шийдэгдэх хэдий ч хэрэгжих механизмын болоод зохион байгуулалтын хувьд Сангийн сайд нэг журмаар харъяаныхаа хоёр агентлагийн ажлын уялдааг зохицуулах үндсэн дээр НӨТ-ийн тухай хуулийн холбогдох заалтанд өөрчлөлт оруулах төдий зүйл юм. Энд үйлчлүүлэгч 100 төгрөгийн хоёр квитанц тус тусад нь бичихэд л болно.

Эдгээр арга хэмжээний үр дүнд гаалийн байгууллага 600 тэрбум төгрөг улсын төсөвт оруулдагийг нь 500 тэрбум болгоод доошлуулчихвал та нар яах болж байна гэж үнэрхэж тунирхах /үнэндээ тэр мөнгийг, тэр татварыг иргэд, ААН л улсад оруулдаг шүү дээ/, гаалийн байцаагч зүгээр л нэг цаас дамжуулсан үүргийнхээ төлөө төр засгаас тусгай хайр халамж, 2 сая төгрөгийн цалин, 1 сая төгрөгийн шан харамж нэхдэггүй болох нь ойлгомжтой.

Тэрчлэн гаалийн удирдлагууд улс орон импортын барааны түрэмгийлэлд хэт ихээр автагдсан үеийн тооцоолоогүй татварын өсөлтөөр тоглож гаалийн байгууллага төлөвлөгөөгөө 100 хувь биелүүллээ гэж дэгэсдүүлж мэдээлэх, УИХ, Засгийн газарт эрийн сайндаа мөнгө цуглуулж өгч байгаа юм шиг төр засгийг төөрөгдүүлэх, “гаальтай машин” байхгүй болсон гэж Ерөнхий сайдыг хууран мэхлэх гэх мэт өдөр хоног аргацаасан бас бус зүйлүүдийг хүнд суртлын ойлголтоос ангид авч үзэх аргагүй буюу.

Зүй нь тэд явал гаалийн үйлчилгээг сайжруулж экспорт импортын харьцаа-гадаад худалдааны алдагдыг өнөөдрийнх шиг 700 тэрбум төгрөг болтол нь дэвэргэчихгүй барих вэ, явал энэ улс орныг, бас өөрсдийгөө “контрбандчид” болгочихгүй шиг авч явах вэ гэдэг асуултын хариуг мэргэжлийн байгууллагын хувьд өөрийн санал дүгнэлтийг төр засагт бэлтгэж өгөх ёстой юм.

Манай судалгааны үнэлгээ эцсийн дүндээ гаалийн байгууллага иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэн, тэдэнд хөнгөн шуурхай үйлчлэх үүргээ тэргүүн зэрэгт тавьж ажиллахад нь туслах зорилго агуулсан болно.

Гуравдугаар бүлэг: СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ҮР ДҮНГЭЭС ГАРАХ ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

3.1. Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлын шалтгаан

Хүнд суртлын үндсэн шинж, түүнийг үүсгэж буй шалтгааныг тогтоохын тулд энэ талаархи нийтлэг ойлголтыг судалгааны үр дүнтэй харьцуулах бололцоотой юм.

Хүснэгт 3.1. Хүнд суртлын илрэх шинж

Илрэх шинж	Нийтлэг ойлголт	Судалгааны дүн
Өргөдөл гомдлыг дарагдуулах	+	+
Дороос гарсан санал, гомдол, шүүмжлэлийг дарагдуулах	+	
Олон шат дамжлага буй болгож тэдгээрт алба хашиж буй түшмэдүүд нь идэвхгүй дамжуулагчийн үүрэг гүйцэтгэх	+	+
Голдуу хориглох хандлагатай олон тооны дүрэм, заавар, журам, тогтоол гаргах	+	+
Дүрэм журамд заагаагүй л бол ямар ч дэвшилттэй асуудал, санал санаачлагыг үл дэмжих	+	
Олон дарга бий болох	+	+
Албан хаагчид нь шүүмжлэлийн үр дагавараас болгоомжлох	+	
Иргэдийг чирэгдүүлэх, үйл ажиллагаа нь удаан, үр нөлөө муутай	+	+
Төрийн албан хаагчид ёс зүйгээ адах /албан тушаалаа ашиглах, хээл хахууль авах, иргэдийг ялгаварлан гадуурхах гм/		+
Төрийн албан хаагчдад мэргэжлийн ур чадвар дутагдах		+
Төрийн албан хаагчдыг шалгаруулалт дутагдалтай		+
Төрийн албан хаагчид дур зоргоороо аашлах		+

Дээрхээс захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлын илрэх шинжүүдээс түүнийг үүсгэж буй шалтгааныг тодорхойлох бололцоотой байна. Хүнд суртал нь:

- субъектив шалтгаан- захиргааны байгууллагад ажиллаж буй албан хаагчийн ёс зүй, мэргэжлийн ур чадвар зэрэг хувийн шинжээс үүдэлтэй,
- объектив шалтгаан- уялдаа холбоо муутай, хэт олон хууль, дүрэм журам, захиргааны байгууллагын оновчгүй зохин байгуулалт, чиг үүргийн хуваарилалт, /тогтолцоо/, захиргааны байгууллагад ажиллагсдыг /албан хаагчийг/ сонгон шалгаруулах, урамшуулах, хариуцлага тооцох механизмын дутагдал, ажлын байрны баталгаагүй байдал гм.- улмаас үүсэж байна.



Нэг үгээр хэлбэл “Хүнд суртал” нь төр /захиргаа/ – иргэний хоорондын харилцааны явцад бий болох бөгөөд иргэдээс төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд өгч буй сөрөг үнэлэлт хэмээн ойлгож болох юм. Учир нь захиргаа нь төрийг төлөөлж иргэнтэй харилцаанд ордог тул /тодруулбал иргэнд чиглэгдсэн хуулийг тодорхой тохиолдолд захиргаанаас буюу гүйцэтгэх засаглалын байгууллагаас хэм хэмжээний болон захиргааны акт гаргах хэлбэрээр хэрэгжүүлдэг/ хүнд суртлын тухай ойлголт ихэнхдээ захиргааны байгууллагатай холбогддог. Объектив утгаараа захиргаа нь хуулийг хэрэгжүүлэхийн тулд хууль болон захирамжилсан актын үндсэн дээр иргэдэд үйлчлэх үндсэн үүрэг бүхий “ажлын байр” гэж тодорхойлж болно.

Иймд хүнд суртлыг үүсгэгч нь чухамдаа захиргаа өөрөө буюу төрийн захиргааны албан хаагчид бөгөөд түүний шалтгааныг “хүн – төрийн албан хаагч” ба “ажлын байр” болон эдгээрийн харилцан хамаарал бүхий тогтолцооноос хайх ёстой.

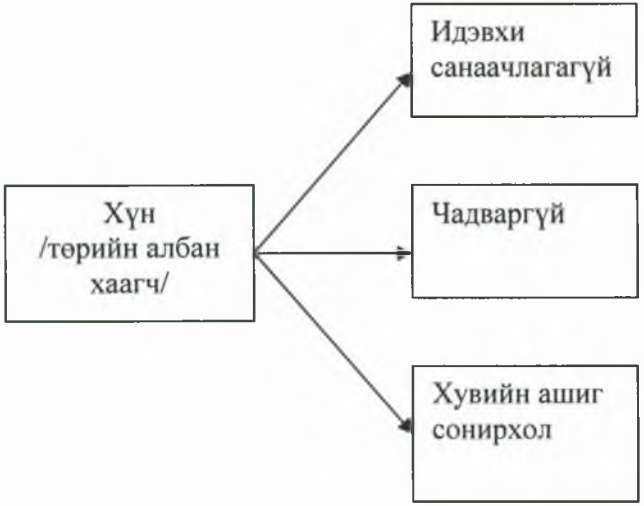
ХҮН - ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧ:

Юуны өмнө “хүнд суртал”-ын анхдагч эх сурвалж нь тухайн захиргаа хэмээх ажлын байранд төрийн алба хашиж буй “төрийн албан хаагч”-ын хувийн байдал гэж болно. Үүнд төрийн албан хаагчийн төрд алба хаших хүсэл сонирхол, мэргэжлийн ур чадвар, цаашдын итгэл үнэмшил голлох үүрэгтэй.

Төрд алба хаших боловсон хүчнийг зөв сонгох нь тухайн төрийн байгууллагын /ажлын байрны/ тогтолцооноос илүү чухал хэмээн ойлгож байна. Төрийн албаны хичнээн сайн

тогтолцоо байгаад тэнд ажиллаж буй төрийн албан хаагчид нь чин сэтгэлээсээ иргэдтэй харьцахгүй юм бол нөгөө л хүнд суртал хэмээх нийгмийн сөрөг үзэгдэл байсаар байх болно. Харин идэвхи санаачлагатай, мэргэжлийн өндөр ур чадвартай, ажилдаа сэтгэл гарган ажилдаг төрийн албан хаагч нь тухайн тогтолцооныхоо дутагдлыг боломжийн хэрээр нөхөж хүнд суртлыг аль болохоор багасгахын төлөө байдаг.

Хүнд суртлыг үүсгэх субъектив шалтгаан:



1. Төрийн албан хаагчийн идэвхи санаачлагагүй байдал: Төрийн албан хаагч нь тухайн хашиж буй албандаа тогтвор суурьшилтай ажиллах, ахиж дэвших итгэл үнэмшил байхгүйгээс бүх хүч бололцоогоо дайчлах хүсэлгүй болж хариуцсан ажилдаа хайнга хандсанаар дараах хүнд суртлыг бий болгоно. Үүнд:

- олон шат дамжлага буй болгож тэдгээрт алба хааж буй түшмэдүүд нь идэвхгүй дамжуулагчийн үүрэг гүйцэтгэх,
- иргэдийн өргөдөл, гомдлыг дарагдуулах, чирэгдүүлэх
- дэвшилттэй, шинэлэг санал, санаачлагыг үл нэвтрүүлэх
- ажлын үр нөлөөг бууруулах гм.



2. Төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн ур чадваргүй байдал: Төрийн албанд ажиллах боловсон хүчний сонгон шалгаруулалтанд танил тал, хамаатан садны холбоог харах, мөнгөөр үнэлэх, улс төрийн намын харъяалалыг харгалзах, мөн мэргэжлийн давтан сургалт тогтмол зохион байгуулахгүйгээс төрийн албан

хаагчийн мэргэжлийн ур чадвар илт дутагдаж байна. Үүний улмаас дараах хүнд суртлыг бий болгоно:

- төрийн /захиргааны/ ажлын үр нөлөөг бууруулах,
- ажлаа мэдэхгүйгээс иргэдийг чирэгдүүлэх, бухимдуулах,
- иргэдийн эрхийг зөрчих гм.

3. Төрийн албан хаагчийн хувийн ашиг сонирхлыг илүүд үзэх байдал: Тухайн албан тушаалд тогтвортой ажиллах бололцоогүйгээс /бодит байдал дээр сонгуулийн 4 жилээр хэмжигдэж байгаа тул/ олдсон богинохон хугацаанд эрх мэдлээ ашиглан хувийн ашиг сонирхлоо гүйцэлдүүлэх зорилготой байна. Үүнээс үүсэж буй хүнд суртлын хэлбэрүүдэд:

- төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлүүд /дур зоргоороо авирлах, хууль ёсны зарчмыг умартах, авилгалд автах гм./,
- иргэдийн эрх, эрх чөлөө зөрчигдөх,
- төр /захиргаа/ иргэдийн хооронд үл итгэлцэл бий болох, нийгэмд захиргааны үйл ажиллагааны талаарх сөрөг үнэлэмж бий болох гм.

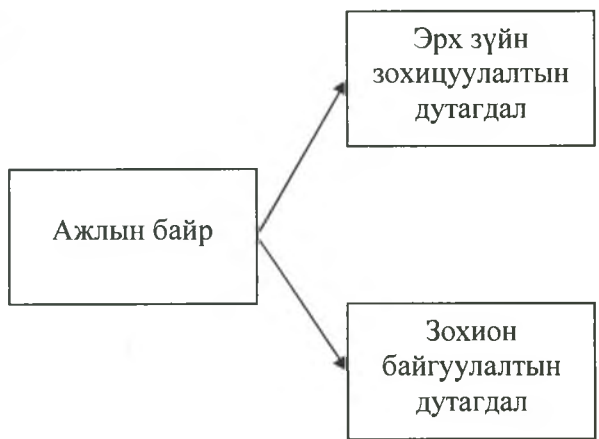
АЖЛЫН БАЙР – ТӨРИЙН АЛБА:

Төрийн алба /захиргаа/ нь нийтийн ашиг сонирхолд чиглэгдсэн хуулийг хэрэгжүүлэхийн тулд хууль болон захирамжилсан актын үндсэн дээр иргэдэд үйлчлэх үндсэн үүрэг бүхий “ажлын байр” юм. Иймд тухайн ажлын байрны тодорхойлолт /чиг үүрэг, эрх хэмжээ, үйл ажиллагааных нь журам, түүнд тавих хяналтын механизмыг боловсронгуй болгох/, баталгаа, дотоод зохион байгуулалтыг боловсонгуй, үр дүнтэй болгох чиглэлээр /иргэдэд хөнгөн шуурхай үйлчлэх боломж бүрдүүлэх/ эрх зүйн актаар нарийвчлан зааж өгөх нь хүнд суртлыг бууруулахад чухал ач холбогдолтой.

Төрийн албаны эрх зүйн зохицуулалт болон зохион байгуулалт муу байгаа нь хүнд суртал үүсэх нэг үндсэн гол шалтгаан болж байна.

Хүнд суртлыг үүсгэх объектив шалтгаан:

ОИХ МН
СУДАЛГААНЫ САН



1. Эрх зүйн зохицуулалтын дутагдал:

- Дээр дурьдсанчлан захиргаа нь хууль хэрэгжүүлэхийн тулд хууль болон захирамжилсан актын үндсэн дээр бий болгосон ажлын байр юм. Өөрөөр хэлбэл хуулиар захиргаанд /төрийн албан хаагчид/ тодорхой чиг үүргийг хариуцуулаад, түүнийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах тусгай эрх мэдлийг олгоод, түүнийх нь төлөө төрөөс цалин өгч, ажиллах нөхцлөөр хангах учиртай. Гэтэл манайд чиг үүргийн хувиарлалт тодорхой бус, түүнийг хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар нарийвчилсан зохицуулалт байхгүй байгаагаас тухайн ажлыг хариуцсан албан тушаалтан тодорхой бус, мөн тухайн асуудлыг өөрийн үзэмжээр шийдэхээс өөр аргагүйд хүрдэг. Энэ нь захиргаа ба иргэдийн хоорондын харилцаанд хүндрэл учруулж байна.
- Хууль болон хуульчилсан актуудын харилцан уялдаагүй, зөрчилтэй байдлаас болж иргэдийн эрх, эрх чөлөө зөрчигдөж, захиргаа иргэдийн хоорондын харилцаанд хүндрэл учирч байна. Тухайлбал хууль нь нийгмийн хурдацтай өөрчлөлтийг гүйцэхгүй хоцрогдох, шинээр батлагдсан хуультай холбогдуулан холбогдох дүрэм журмуудыг өөрчилж чадахгүй байна. Тухайлбал Гаалийн тухай хууль шинэчлэгдэн батлагдсан боловч дүрэм, журмууд нь хуучнаараа байна.
- Төрийн албан хаагчдын тогтвортой ажиллах эрх зүйн орчин бүрдээгүй. Төрийн албан хаагчийн ажлын байрны хамгаалалт: УИХ болон Орон нутгийн иргэдийн хурлын сонгууль болгоны дараа төрийн албан хаагчдын халаа сэлгээ маш ихээр

хийгдэж байна. Өөрөөр хэлбэл төрийн албан хаагчдийн тухайн ажлын байранд ажиллах хугацаа бодит байдал дээр дөрвөн жил, зарим тохиолдолд түүнээс ч бага жил байна. Энэ нь тухайн төрийн албан хаагчийн хувьд хариуцсан салбартаа мэргэших боломж байхгүй, цаашид төрд тогтвор суурьшилтай ажиллах итгэл найдвар байхгүйгээс төрийн албыг хувийн ашиг сонирхлын үүднээс буруугаар ашиглаж иргэдийг чирэгдүүлж байна.

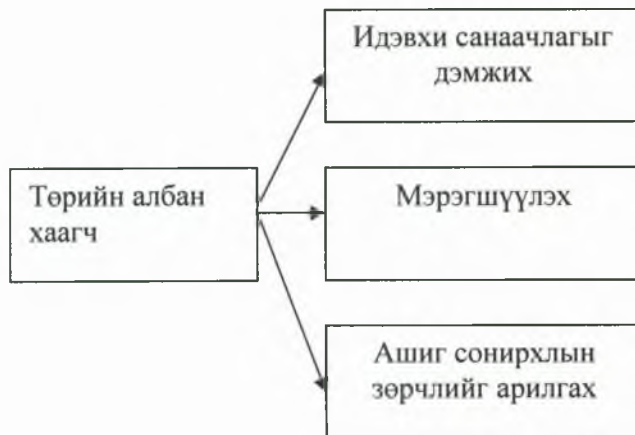
- Эрх зүйн хяналт бараг байхгүй. Захиргааны үйл ажиллагаанд тавих хяналт сул хуулийн хяналтын хамрах хүрээ зөвхөн “захиргааны акт”-аар хязгаарлагдаж байна. Иймд захиргааны зарим үйл ажиллагаа хуулийн хяналтанд /захиргааны хэргийн шүүхийн/ хамрагдахгүй учир төрийн албан хаагчид эрх мэдлээ урвуулан ашиглах боломж нээгдэж, иргэд зөрчигдсөн эрхээ хамгаалуулах боломж хязгаарлагдаж байна.
- Төрийн албаны хариуцлагын тогтолцоо бүрдээгүй. Төрийн албан хаагчийн хууль зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүй болгонд тохирсон эргээд уг төрийн албан хаагчид хариуцлага тооцох үр дүнтэй үйлчлэх эрх зүйн орчин алга байна. Захиргааны хэргийн шүүхээс төрийн албан тушаалтны шийдвэр хууль зөрчсөн, улмаар иргэдийн эрх ашиг зөрчигдсөнийг тогтоодог хэдий ч тухайн албан тушаалтанд хариуцлага тооцож чаддаггүй учир иргэдийг дахин дахин чирэгдүүлж хүнд суртал гаргасаар байна.

2. Зохион байгуулалт /менежмент/-ын дутагдал:

- Төрийн албан хаагчийн чиг үүргийн хувиарлалт оновчтой биш. Захиргааны эрх зүйн салбарын хуулиудад чиг үүргийн хувиарлалт маш ерөнхий, эсвэл хэд хэдэн албан тушаалтанд давхцуулсан байдгаас хэн хариуцсан нь тодорхой бус, мөн тухайн асуудлыг хэрхэн шийдэх талаар бараг зохицуулалт байхгүй учир хүнд суртал бий болох нэг шалтгаан нь болж байна.
- Тоног төхөөрөмжийн шинэчлэлт хийгдээгүй;
- Захиргааны байгууллагын ажлын уялдаа холбоо муу;
- Иргэдэд үйлчлэх \зөвлөх\ үүргээ мартсан;
- Мэдээллээр хангадаггүй;

UIN.MN
СУДАЛГААНЫ САН

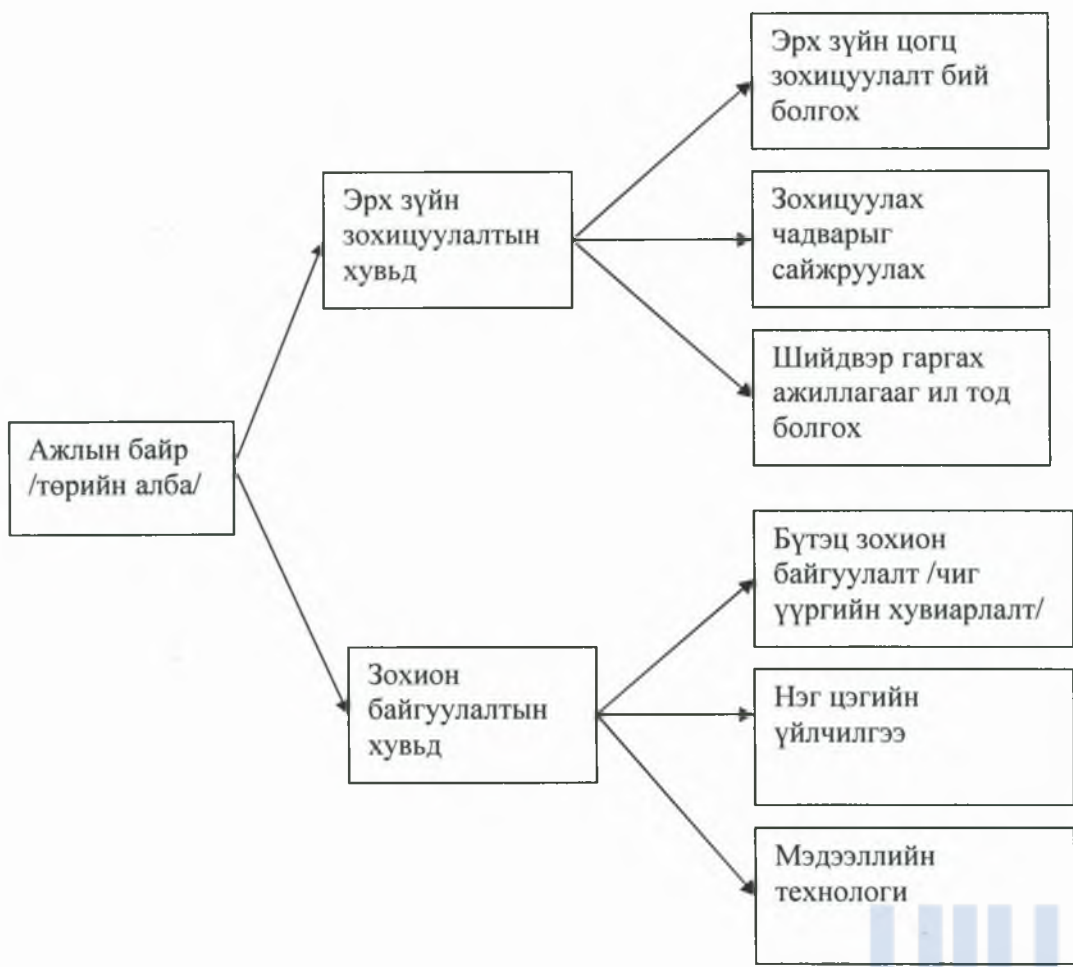
3.2. Төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртлыг багасгах арга зам БОЛОВСОН ХҮЧНИЙ ХУВЬД:



1. Идэвхи санаачлагыг дэмжих: Төрийн захиргааны байгууллагын хүнд суртлыг багасгах нэг гол нөхцөл нь албан хаагч нь хариуцсан ажилдаа идэвхи санаачлагатай ажиллах явдал юм. Төрийн албан хаагчийн идэвхи санаачлагатай ажиллах нөхцлийг бүрдүүлэхэд дараах зүйлсэд анхаарах шаардлагатай байна:
 - Тогтвортой ажиллах эрх зүйн орчинг бүрдүүлэх,
 - Улс төрийн болон бусад дарамт шахалтаас ангижруулах
2. Мэргэшүүлэх: Захиргааны байгууллагаас иргэдэд үзүүлж буй ажил үйлчилгээний чанар нь төрийн албан хаагчийн тухайн салбартаа хуримтлуулсан туршлага, мэргэшсэн байдлаас шууд хамаарна. Энд юуны өмнө захиргаа нь улс төрөөс ангид улс төрийн шийдвэрийг /засгийн назрын мөрийн хөтөлбөрийг/ хэрэгжүүлдэг мэргэшсэн аппарат байх ёстой. Мэргэшсэн захиргааны аппарат бүрдүүлэхэд дараах зүйлсэд анхаарах шаардлагатай байна:
 - Төрийн алба болгонд тохирсон боловсрол, мэргэжлийн шаардлага тавих
 - Төрийн албан хаагчийн давтан сургалтыг үе шаттайгаар зохион байгуулах,
 - Төрийн албан хаагчийн мэргэжлийн ур чадвар, ажилласан жилээс хамааран албан тушаал дэвших тогтолцоог бий болгох.
3. Ашиг сонирхлын зөрчлийг арилгах: Төрийн албан хаагч нь хашиж буй төрийн албаа хувийн зорилгоо гүйцэлдүүлэх хэрэгслэл болгох, төрд ажиллах хүсэл сонирхолгүй байдал нь иргэдэд хүнд дарамт болон тусаж байна. Иймэрхүү хууль бус байдлыг таслан зогсоохын тулд:

- Төрийн албанд тавих эрх зүйн хяналтын тогтолцоог боловсронгуй болгох,
- Аливаа зөвшөөрөл олгох болон бусад шийдвэр гаргах ажиллагааг хууль болон бусад хэм хэмжээний актаар нарийвчлан зохицуулах.

АЖЛЫН БАЙР \ТӨРИЙН АЛБА\-НЫ ХУВЬД:



1. Эрх зүйн зохицуулалтын хувьд:

- Цогц системтэй суурь зохицуулалт бий болгох: Хүнд суртал нь төрийн байгууллагаас иргэдтэй харилцах харилцааны явцад үүсэж байна. Иймд захиргаа ба иргэдийн хоорондын харилцааны суурь системтэй зохицуулалтыг бий болгох нь зүйтэй юм. Үүнд захиргаа харилцааны эрх зүйн харилцааны субъект болох, захиргаанаас гадагш иргэдтэй харилцах үйл ажиллагааны ямар хэлбэрүүд байх /шийдвэрийн төрлүүд/, эдгээр

шийдвэрүүд ямар шаардлагыг хангах ёстой, хэрэв шийдвэр нь эдгээр шаардлагыг зөрчсөн бол ямар үр дагавар үүсэх зэрэг хамаарна.

- Зохицуулах чадварыг сайжруулах: Хууль болон бусад эрх зүйн актын зохицуулалт нь нийгмийн харилцааны хурдацтай өөрчлөлтийг гүйцэхгүй хоцрох эсвэл гадаадын өндөр хөгжилтэй орны хуулийг орчуулж хэрэглэснээс болж хэтэрхий ахадсан шаардлага тавих зэргээр тухайн нийгмийнхээ харилцааг зохицуулах чадваргүй болж иргэдэд хүндрэл учруулдаг. Иймд хууль, бусад эрх зүйн актын хэрэгжилтэнд судалгаа хийж нэмэлт өөрчлөлтийн төслийг байнга давтамжтайгаар хэлэлцүүлж байвал зүйтэй байна. Судалгааны байдлаас ажиглавал хүнд суртлыг багасгах зорилгоор “Төрийн албаны тухай хууль”-д төрийн албан хаагчийн эрх зүйн статусыг тодорхой болгох үүднээс: төрийн албан хаагчийг томилох, ажлаас чөлөөлөх, халах, төрийн албаны хариуцлагыг тодорхой болгох зэрэг нэмэлт өөрчлөлт хийх хэрэгтэй байна.
- Шийдвэр гаргах ажиллагааг ил тод болгох: Иргэд захиргааны байгууллагаас ямар нэгэн зөвшөөрөл авахад ямар бичиг баримт бүрдүүлэх, ямар болзол нөхцлийг хангасан байх, ер нь юу шаардлагатай талаар тодорхой мэдээлэлгүй мөн шийдвэр гаргах ажиллагаа ямар үе шатаар явагдахыг ихэнхдээ мэддэгүй учир захиргаа ба иргэдийн хооронд үйл ойлголцол бий болдог. Иймд практикт их хэмжээгээр хэрэглэгддэг, маргаан үүсэж болохоор шийдвэр гаргах ажиллагаануудыг аль болохоор хуулиар, эсвэл хэм хэмжээний актаар урьдчилан зохицуулсан байх нь зүйтэй.

2. Зохион байгуулалтын хувьд:

- Бүтэц зохион байгуулалт, чиг үүргийн хувиарлалтыг боловсронгуй болгох,
- Нэг цэгийн үйлчилгээг нэвтрүүлэх, иргэдэд зөв ойлголтыг бий болгох,
- Мэдээллийн технологийг нэвтрүүлэх, иргэдэд ач холбогдлыг нь таниулан сурталчлах

УИХ МН
СУДАЛГААНЫ САН

3.3. ЗӨВЛӨМЖ:

НЭГ: ТӨРИЙН БОДЛОГЫН ТҮВШИНД:

Хүнд суртлыг багасгахад төрийн алба болон төрийн захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааны эрх зүйн системтэй суурь зохицуулалтыг /тогтолцоог/ бүрдүүлж боловсронгуй болгох нь нэн тулгамдсан асуудал болоод байна.

А. Төрийн албан хаагчийг тогтвортой итгэл үнэмшилтэй ажиллах нөхцөл, хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах үүднээс “Төрийн албаны тухай хууль”-д дараах байдлаар нэмэлт өөрчлөлт оруулах нь зүйтэй байна:

1. Төрийн албан хаагчийг томилох, халах тухай захиргааны актанд заавал тусгаж өгөх шаардлагуудыг нэг бүрчлэн тоочиж хуульчлах. Ингэснээр төрийн албан хаагчийг хууль бусаар ажлаас халах, ажилд авахад хязгаарлалт болж эрх зүйн байдлыг нь баталгаажуулна.

2. Улс төрийн болон захиргааны албан хаагчдыг томилох, албан тушаал дэвших, ажлаас чөлөөлөх, халах зэрэг асуудлыг тус тусад нь ялгаатайгаар хуулиар зохицуулах. Энэ нь улс төрөөс ангид захиргааны мэргэжсэн аппарат бий болгоход ач холбогдолтой.

3. Захиргааны албан хаагчдын хувьд аливаа улс төрийн намаас албан тушаал дэвшүүлэх амлалт зэргээр ямар нэгэн санал хүлээн авч үйл ажиллагаа явуулахыг хориглох, хэрэв зөрчсөн тохиолдолд хариуцлага тооцохоор хуулинд шууд тодорхой зааж өгөх нь зүйтэй. Төрийн албан хаагч улс төрийн намын гишүүнчлэлгүй байна гэсэн заалт нь маш ерөнхий хийсээр зохицуулалт юм.

4. Төрийн албан хаагч өөрийн гаргасан аливаа шийдвэрийн эрх зүйд нийцсэн байх шаардлагын хариуцлагыг биечлэн хүлээх, хууль бус шийдвэрийнхээ улмаас учруулсан хохирлыг удирдлагынхаа өмнө хариуцаж барагдуулахаар хуулинд шууд зааж өгөх. Ингэснээр төрийн албан хаагчийн хариуцлага улам тодорхой болно.

Эдгээр хуулийн төслийг санаачилж, боловсруулахад УИХ-д суудал бүхий гол улс төрийн намуудын оролцоо чухал бөгөөд дундаасаа комисс зөвлөл байгуулж хамтран ажиллах нь зүйтэй болов уу.

Б. Захиргааны байгууллагын үйл ажиллагааг иргэдэд ил тод болгох, иргэдийн зөрчигдсөн эрх ашгийг хамгаалах, авилгал, хээл хахууль, хүнд суртлыг багасгах эрх зүйн хамгаалалтын механизмыг бүрдүүлэхийн тулд:

1. Шинээр батлах шаардлагатай хууль: “Захиргааны үйл ажиллагааны тухай хууль”-ийг шинээр яаралтай батлах шаардлагатай байна. Энэ хууль Иргэний хууль, Эрүүгийн хуулийн нэгэн адил захиргааны эрх зүйн салбарын материаллаг суурь хууль байх юм. Уг хуулийн зорилго нь захиргааны байгууллагын шийдвэр гаргах ажиллагаа, шийдвэрүүд \захиргааны акт, захиргааны гэрээ, хэм хэмжээний акт, төлөвлөгөө\ тэдгээрт тавигдах эрх зүйн шаардлага, эрх зүйн зөрчилтэй захиргааны шийдвэрийн үр дагавартай холбоотой харилцааг зохицуулахад оршино. Энэ хуулийг батлах нь дараах ач холбогдолтой:

- Захиргаатай холбоотой олон хууль тогтоомжуудын давхардал, хүнд суртлын тогтолцоог арилгаж захиргааны үйл ажиллагаа нэгдмэл байдлыг бий болгоно. Ингэснээр хуулиудын хоорондын зөрчил арилж, хэрэглэхэд хялбар болно.
- Захиргааны байгууллагын бүхий л шийдвэр гаргах ажиллагаа хуулийн зохицуулалтанд хамарна. Ингэснээр захиргааны байгууллагаас ямар нэгэн зөвшөөрөл олгох, түүнийг хүчингүйд тооцох зэрэг шийдвэр гаргах ажиллагаанууд ил тод, шудрага явагдах суурь нөхцлөөр хангагдана.
- Захиргааны бүхий л үйл ажиллагаа хуулийн хяналтанд орно. Өнөөдөр хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуулийн зохицуулалтын дагуу зөвхөн “захиргааны акт”-тай холбоотой маргааныг захиргааны хэргийн шүүх хянан шийдвэрлэдэг. Бусад үйл ажиллагааны хэлбэр болох захиргааны гэрээ, хэм хэмжээний акт, төлөвлөгөө зэрэг шийдвэрүүд шүүхийн хяналтын гадуур байгаа тул захиргааны албан тушаалтны дээрх үйлдлүүд хууль зөрчсөн ч гэсэн хүчин төгөлдөр үйлчилсээр төр болон иргэд, ААН, байгууллагыг хохироосоор байна.

Энэхүү шинээр батлах захиргааны эрх зүйн материаллаг хууль нь захиргааны үйл ажиллагааны суурь зохицуулалтыг агуулах тул бусад салбар мэргэжлийн хууль, бусад эрх зүйн актууд уг хуулинд нийцэж байх ёстой тул хуулийн төсөл санаачлагч нь Засгийн газар байх нь зүйтэй юм.

2. Засгийн газар, яам, агентлагууд хариуцсан салбарынхаа хүрээнд хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хэм хэмжээ тогтоосон актуудын нийгмийн харилцааг зохицуулах чадварыг дээшлүүлэхийн тулд:

- o Тодорхой хугацааны дотор салбарынхаа бүх хүчин төгөлдөр үйлчилж буй эрх зүйн актад ямар өөрчлөлт шинэчлэлт оруулах талаар төсөл боловсруулж хэлэлцүүлж байхаар журамлах. Ингэснээр эрх зүйн актуудын хоорондын зөрчил арилж, нийгмийн харилцааг зохицуулах чадвар нь эрс дээшилнэ.

41

ХОЁР. ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ БАЙГУУЛЛАГУУДАД
ЧИГЛЭСЭН ЗӨВЛӨМЖ:

Дээрх төрийн бодлоготой уялдуулан захиргааны байгууллагуудаас дараах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

I. ГААЛИЙН АСУУДАЛ ХАРИУЦСАН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ ТӨВ
БАЙГУУЛЛАГАД

1. Гаалийн болон гаалийн татвар тарифын шинэ хуулийн үйлчлэл үндсэндээ зогсонги байдалд орсон байна. Товчдоо бол манай ГЕГ-ын удирдлага бүр эсрэгээр нь, хуучин дүрэм, журам, горимуудыг өнөө хүртэл огт шинэчлэлгүй хуучин хэвээр нь мөрдүүлэн гаалийн шинэ хуультай харшилдуулж байгаагаас албан тушаалын үйлдэл, эс үйлдэхүйн олон дарамт гаалиар үйлчлүүлэгчдийг болон гаалийн ажилтнуудыг аль ч замаар явахын аргагүй мухардуулжээ. Тэрчлэн голдуу хориглох, боох хаах хандлагатай олон тооны журам заавар, шат шатны том жижиг дарга нарын тус тусын гацаа, төв удирдлага нь нэгж хэсэгтээ хүрч ажиллаж чаддаггүй босоо тогтолцооны гажиг хууль дээдлэх, иргэдийн эрх, эрх чөлөөг хангах зарчимд ноцтой харшилж байна.

Хууль батлагдсан л бол уг хуульд бусад холбогдох дагалт хэм хэмжээг нийцүүлэн мөрдөх явдал гадаад худалдаанд нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн олон улсын тулгуур зарчим мөн билээ.

Иймд 2008 оны 5-р сарын 20-ны өдөр УИХ-аас баталж 7-р сарын 1-нээс мөрдлөг болгосон “Гаалийн тухай”, “Гаалийн тариф, гаалийн татварын тухай” шинэ хуулийн хэрэгжилтийг хангах ёстой нийтээр дагаж мөрдөх шинэ журам горимуудын багцыг ойрын хугацаанд эцэслэн боловсруулж, Хууль зүй дотоод хэргийн ямаар хянуулан, гаалиар үйлчлүүлэгчдийг болон гаалийн ажилтнуудыг бүтэн 5 сар хохироож буй эрх зүйн ноцтой зөрчлийг нэн даруй арилгах.

2. Сангийн сайдын 2008-02-07-ны өдрийн 55-р тушаалаар батлагдсан “Гаалийн ерөнхий газрын үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалтын бүтцийг батлах тухай” хөтөлбөрийн 1.6-гийн 2 дахь хэсэгт гаалийн байгууллага өөрийн стратеги удирдлага зохицуулалтын эх үүсвэрээ тодорхойлохдоо: “Монгол улсын ГЕГ-ын үндсэн үйлчлүүлэгч буюу хэрэглэгч нь ГЕГ-ын дарга, Сангийн сайд болно” гэжээ. Гаалийн байгууллагын үндсэн үйлчлүүлэгч нь, бас хэрэглэгч нь Сангийн сайд, Гаалийн дарга хоёр мөн болно гээд тогтоочихоор бусад экспорт, импортын үйл ажиллагаа явуулж буй

гадаад, дотоодын олон зуун аж ахуйн нэгж чухам юу нь болж таарах билээ. Иймд уг ойлгомжгүй үзэл баримтлалыг хүчингүй болгох.

3. Улсын төсөвд орлого бүрдүүлэхэд туслах **фиксаль** бодлогыг хэт дөвийлгөн тавьдаг туйлшралд зохих хязгаарлалт тавьж, гаалийн байгууллагын үндсэн үүрэг болох **протекционист** чиглэлийн буюу үндэсний үйлдвэрлэгчдийг дэмжих, хамгаалах бодлого, ялгавартай тариф, квот, демпинг, лицензийн ухаалаг зохицуулалтыг ажил хэрэг болгохын зэрэгцээ хар тамхи, мансууруулах бодис, мөнгөн ус, химийн хортой бодис, зэр зэвсэг, буу сум, тэсэрч дэлбэрэх бодис, алтны контрбандтай тэмцэх, түүнээс урьдчилан сэргийлэх өөрийн суурь концепци асуудлыг УИХ, засгийн газрын бодлогын түвшинд судалж шийдвэрлүүлэх.

Өөрөөр хэлбэл: Иргэд, ААН гааль дээр НӨТ төлөхдөө гаалийн дансанд зөвхөн гаалийн 5 хувийн татварыг тушааж байх журам батлах. Харин НӨТ, онцгой албан татварыг гадаад худалдаа эрхлэгч субъектүүд өөр өөрийн харъяалагдах аймаг, нийслэл, сум, дүүргийн татварын орлогын дансанд оруулдаг журам тогтоочихвол гааль нь гаалийнхаа, татвар нь татварынхаа ажлыг хийж дунд нь хавчуулагдсан иргэд ямар ч хүнд суртал, чирэгдэлгүй болох сайхан боломж бүрдэх болов уу.

Манай зөвлөмж төрийн бодлогын түвшинд шийдэгдэх хэдий ч хэрэгжих механизмын болоод зохион байгуулалтын хувьд Сангийн сайд нэг журмаар харъяаныхаа хоёр агентлагийн ажлын уялдааг зохицуулах үндсэн дээр НӨТ-ийн тухай хуулийн холбогдох заалтанд өөрчлөлт оруулах төдий зүйл юм. Энд үйлчлүүлэгч 100 төгрөгийн хоёр квитанц тус тусад нь бичихэд л болно.

4. “Жишиг үнэ” гэгч хууль тогтоомж, журам, горимд огт байхгүй зүйлийг манай гаалийн албад бараг 16 жил тулган хэрэглэж үйлчлүүлэгчдийг байнга бухимдуулж чиргэдүүлсээр ирсэн бүдүүлэг арга барилаасаа зоригтой салах шаардлагатай байна. Хятадын болон олон улсын зах зээл дээр бараа түүхий эдийн үнэ ханш байнга хэлбэлзэж байхад манай гааль “жишиг үнэ” гэдэг захиргаадалтын үеийн хоцрогдлыг үйлчлүүлэгч нартаа хэрэглэж боломгүй санагдлаа. Харин зах зээлийн тухайн үеийн үнэ ханштай уян хатан зохицолдуулсан гадаад худалдааны гаалийн таатай тарифаар үйлчилж, худалдаачдыг “жишиг” үнэ гэгч татварын дарамтын бухимдлаас, хэрэглэгчдийг авилгал шингэсэн үнийн хөөрөгдлөөс ангижруулах хэрэгтэй болжээ. Энэ бол Монгол улсын Засгийн газар, Гаалийн удирдах төв байгууллага Дэлхийн худалдааны байгууллагын өмнө хүлээсэн нэг үүрэг юм.

болон олон улсын зах зээл дээр бараа түүхий эдийн үнэ ханш байнга хэлбэлзэж байхад манай гааль “жишиг үнэ” гэдэг захиргаадалтын үеийн хоцрогдлыг үйлчлүүлэгч нартаа хэрэглэж боломгүй санагдлаа. Харин зах зээлийн тухайн үеийн үнэ ханштай уян хатан зохицолдуулсан гадаад худалдааны гаалийн таатай тарифаар үйлчлэж, худалдаачдыг “жишиг” үнэ гэгч татварын дарамтын бухимдлаас, хэрэглэгчдийг авилгал шингэсэн үнийн хөөрөгдлөөс ангижруулах хэрэгтэй болжээ. Энэ бол Монгол улсын Засгийн газар, Гаалийн удирдах төв байгууллага Дэлхийн худалдааны байгууллагын өмнө хүлээсэн нэг үүрэг юм.

II. ИРГЭНИЙ БҮРТГЭЛ, МЭДЭЭЛЛИЙН АСУУДАЛ ХАРИУЦСАН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ ТӨВ БАЙГУУЛЛАГАД

1. Монгол Улсад хүний Эрхийг хангах хөтөлбөрийн 2.1.6.1-д тусгасан “Иргэд өөр аймаг, нийслэл, сум, дүүрэгт байнга буюу түр шилжин суурьшигчдын нийтийн үйлчилгээнд ногдох зардлыг өмнө нь оршин сууж байсан аймаг, сумын төсвөөс шинээр суурьшсан газарт шилжүүлдэг журмыг тогтооно” гэсэн заалтын хэрэгжилтийг хангах талаар арга хэмжээ авах;
2. Судалгааны багийн гаргасан дүгнэлтээс харахад иргэний бүртгэлийн байгууллагыг олон нийт хамгийн их хүнд сурталтай хэмээн нэрлэсэн байна. Иргэний бүртгэл бол төрийн үйлчилгээний хамгийн чухал төрлийн нэг ба чухам түүний хөгжил түвшингээр төрийн ажлыг үнэлэх нь түгээмэл байна. Иймээс одоогийн байгаа олон шат дамжлагыг цөөрүүлэх;
3. Иргэний бүртгэл мэдээллийн ажиллагаанд иргэдийн шилжилт хөдөлгөөний асуудал нилээд хувийг эзэлж байна. Иймд тухайн харилцааг дагнан зохицуулсан “Иргэдийн шилжилт хөдөлгөөний тухай” материаллаг болон процессын хэм хэмжээг зөв зохистой уялдуулан боловсруулсан хууль батлан гаргах талаар санаачилж ажиллах;
4. Улс орны эдийн засгийн хөгжлийн түвшин, нэн ялангуяа дэд бүтцийн өнөөгийн төвшин зэргийг харгалзан монголын нөхцөлд тохирсон иргэний бүртгэлийн тогтолцоо бий болгох;
5. Манай улсын хувьд иргэний бүртгэлийн дунд, дээд шатны байгууллагууд цахим сүлжээнд ороод байна. Харин иргэдтэй шууд тулж ажилладаг анхан шатны нэгж дээр иргэний хувийн мэдээлэл ямарч хамгаалалтгүй байгаа явдлыг таслан зогсоож, тухайн шатанд хувийн мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах баталгааг бий болгох;
6. Хүчин төгөлдөр үйлчилж буй “Иргэний бүртгэлийн тухай” хуульд материаллаг хэм хэмжээ давамгайлсан байдлаар зохицуулагдсан байна. Үүний улмаас иргэд,

III. БАРИЛГЫН АСУУДАЛ ХАРИУЦСАН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ ТӨВ БАЙГУУЛЛАГАД

Иргэдийн дунд явуулсан судалгааны дүнгээс үзэхэд барилгын салбар дахь хүнд суртал хамгийн бага хувийг эзэлж байна /5.7% хуудас.15/. Энэ нь нэг талаас хүн бүр барилга барьдаггүй тул тэр болгон уг салбарын байгууллагаар үйлчлүүлдэггүйд, нөгөө талаас тэдгээр байгууллагууд нь хүнд суртлыг багасгах талаар тодорхой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлж байгаатай холбоотой болов уу. Жишээ нь шинэ Засгийн Газар байгуулагдсанаас хойш 100 хоногт Барилга Хот Байгуулалтын Яамнаас хийсэн ажлын тайланд:

- Улсын хэмжээнд нийтлэг мөрдөгдөж байсан эрхийн акт баримт бичгийн талаар аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэдээс тавьсан санал хүсэлтийг судалж, хүнд суртал, чирэгдэлгүй болгох зорилгоор өмнө гарсан 14 тушаал, шийдвэрийг хүчингүй болгосон,
- “Нээлтэй хаалганы өдөр”-ийг сар бүр зохион байгуулж байгаа,
- Барилгын үйл ажиллагаа эрхлэх байгууллага, аж ахуй нэгжүүдэд тусгай зөвшөөрөл олгох, барилгын ажлыг эхлүүлэх, ашиглалтанд хүлээн авдаг олон шат дамжлага бүхий хуучин ажиллагааг цөөлж, нэг цэгийн үйлчилгээнд шилжүүлж, хялбаршуулсан гэж тайлагнасан байна. Иймд:

1. Хүнд суртлыг багасгахад чиглэсэн дээрх арга хэмжээнүүдийг цаашид үргэлжлүүлэх, үр нөлөөг нь улам дээшлүүлэх, боловсронгуй болгох арга замыг эрэлхийлэх,

2. Өнөөдрийн байдлаар Барилга Хот Байгуулалтын Яамны сайдын тушаалаар батлагдсан 100 гаруй нийтээр дагаж мөрдөх хэм хэмжээний акт хүчин төгөлдөр үйлчилж байгаагаас, түүний бараг 70 орчим хувь нь зөвхөн барилгын үйл ажиллагаа эрхлэхтэй холбоотой харилцааг зохицуулж байна. Эдгээр олон дүрэм, журам, зааварыг иргэд, хуулийн этгээдэд ойлгомжтой болгох үүднээс боломжтой бол төрөлжүүлэн нэгтгэсэн журам боловсруулах, хэрэв боломжгүй бол иргэдэд, барилгын гүйцэтгэгч буюу барилгын үйлдвэрлэл эрхлэгч хуулийн этгээдүүдэд, барилгын захиалагчдад чиглэсэн /тэдгээрт үйлчлэх дүрэм журмуудыг нэгтгэсэн/ зөвлөмж гаргах,

3. Барилга байгууламжинд тавих шаардлага, барилгын угсралтын ажилд мөрдөх ёстой норм дүрэм зэргийг зөрчсөний улмаас, иргэд амь нас, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөөрөө

хохирох тохиолдол цөөнгүй байгааг анхаарч энэ талаархи хяналт шалгалтыг сайжруулах, бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллах, хариуцлага тооцох тогтолцоог бүрдүүлэх, түүнчлэн холбогдох хууль тогтоомж дахь санкцыг нэмэгдүүлэх. Тухайлбал “Барилгын тухай хууль”-ийн долдугаар бүлэг буюу “хууль тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлага” хэсэг дэх торгуулийн хэмжээг нэмэгдүүлэх.

IV. ГАЗРЫН АСУУДАД ХАРИУЦСАН ТӨРИЙН ЗАХИРГААНЫ ТӨВ БАЙГУУЛЛАГАД

1. Газрын харилцааг зохицуулан гаргасан хүчин төгөлдөр үйлчилж буй нийтээр дагаж мөрдөх хэмжээний акт болон бусад эрх зүйн актын нэгдсэн бүртгэл хөтөлж тодорхой хугацаанд байнга өөрчлөлт, шинэчлэлт оруулахаар төсөл бэлтгэж, хэлэлцүүлж байхаар журамлах.

2. Газрын талаарх мэдээллийн нэгдсэн сан бүрдүүлэн, газрын албадыг хооронд нь сүлжээгээр нэгдсэн системд холбож, иргэдийг сонирхсон газрын талаарх мэдээллээр хангах боломжийг бүрдүүлэх,

3. Газрын албанд ирсэн иргэдийн хүсэлт, гомдлыг хуульд заасан хугацаанд хянан шийдвэрлэж зохих хариуг нь өгөөгүй тохиолдолд тухайн төрийн албан хаагчид хариуцлага тооцох, энэ тохиолдолд хугацаа алдалгүйгээр шүүхэд хандан эрхээ хамгаалуулах боломжтойг зөвлөж туслах үүрэгтэй байхаар журамлах.

4. Иргэдэд газар өмчлөх, газрыг банкинд барьцаанд тавих зэрэг эдийн засгийн эргэлтэнд оруулах ач холбогдлын талаар сурталчилгааг газрын албаараа дамжуулан идэвхтэй зохион байгуулах,

5. Хууль зөрчин газар ашиглаж буй /тухайлбал Зайсангийн ам, ой болон усны сангийн газар/ тохиолдлуудын нэгдсэн бүртгэл гаргаж цэгцлэх. Хэрэв цаашид тухайн газрыг ашиглах нь зүйтэй гэж үзвэл зөрчигдөж буй хууль, хэм хэмжээний актанд нэмэлт өөрчлөл хийх төсөл боловруулах санаачлага гаргах /Зайсангийн амын зохих хэсгийг тусгай хамгаалалтаас гаргах гэх мэт/.

6. Иргэдэд газар өмчлүүлж, эзэмшүүлэхдээ хот төлөвлөлтөнд хэрхэн тусгагдсаныг дэлгэрэнгүй тайлбарлаж тухайн газрыг ямар хугацаанд хэрхэн ашиглаж болох талаар зөвлөлгөө өгч байхаар журамлах.

7. Газрын үнэлгээ хийх зааварчилгаа боловсруулж, жишиг үнэ тогтоож түүнтэй харьцуулан хянах тогтолцоог бүрдүүлэх.

8. Хот төлөвлөлттэй уялдуулан иргэдийн өмчийн болон эзэмшлийн газрыг чөлөөлөх /нөхөх олговортойгоор/ үйл ажиллагааг алхам алхмаар нь нарийвчлан хуулиар зохицуулахаар төсөл боловсруулж санаачлага гаргах.



Ашигласан материалын жагсаалт

Хавсралт. 1

Замын-Үүдийн Гааль, мэргэжлийн хяналтын ажилтнуудтай

хийсэн чанарын судалгааны тойм

А.Хилийн мэргэжлийн хяналт:

Мэргэжлийн хяналт олон яаманд харьяалагдаж байсныг нэгтгэснээс хойш бага хугацаа өнгөрсөн боловч нилээд ажил хийгдсэн. Одоогоор хилийн мэргэжлийн хяналтыг гаалийн сүлжээнд оруулах бэлтгэл ажил хийгдэж байна.

Хилийн мэргэжлийн хяналт 4 чиглэлээр:

- эрүүл ахуйн
- халдварт өвчний
- мал, ургамлын хорио цээр
- стандарт зэрэг хийдэг. Эдгээрийн дагуу шинжилгээ хийх нэг лабораторитой.

Хилийн мэргэжлийн хяналтын дараагаар гаалийн хяналт хийдэг.

Хүндрэл гарах 2 гол шалтгаан – а.лабораторийн хяналт хийхэд чухам ямар бараа бүтээгдэхүүнээс хамаарч, б.лабораторийн хүчин чадлаас болж саатах, удаашрах явдал гарч байна.

Санал: 1.лабораторийн хүчин чадлыг нэмэгдүүлэх (одоо байгаа нь 80, 90 оных, иймээс эвдрэл, гэмтэл их гардаг); 2.шинжилгээний хураамжаас зохих хэсгийг хилийн мэргэжлийн хяналтын байгууллагад үлдээх (үүнээс өөрсдөө шаардлагатай тоног төхөөрөмж шинээр авах, байгааг нь засварлах, сайжруулахад зарцуулах боломжоор хангах); 3.орон тоо нэмэгдүүлэх (орон тоо цөөнөөс болж 7 хоногийн амралт, өдрийн ажлын 8 цаг зэрэг хөдөлмөрийн хуулийн дагуу ажил амралтын цагийг зохицуулах боломжгүй байна); 4.Үзлэг шалгалтын дараалал тогтоосон нь (Засгийн газрын 2003 оны 20 дугаар тогтоолоор) хяналтын ажилд саад учруулж байгааг өөрчлөх; 4.Байнга ажиллах орон тооны туслах ажилчинтай болгох (Одоогоор үзлэг хийхээр ачилт буулгалт хийлгэхээр хувь хүн хөлсөлж хийлгэж байна. Энэ үед хөдөлмөр хамгааллын зааварчилгаа, хамгаалах хэрэгсэл зэрэг ямар ч хангамж байдаггүй, мөн ачаа гэмтээх гэх зэрэг элдэв маргаан гарахад хариуцах эзэн тодорхойгүй байгаа).

Асуулт: “Гурвын хяналт”-ыг (хилийн цэргийн, хилийн мэргэжлийн, гаалийн) нэгэн зэрэг хийх боломж бий юу?

Хариулт: -хэрэв тоног төхөөрөмжийг сайжруулвал боломжтой. Одоогоор үзлэг шалгалтыг гол төлөв биечлэн механик аргаар хийж байгаа тул ингэж зэрэг хяналт тавих боломж бүрдээгүй. Механик аргаар хийдгээс болж ажиллагаа удааширдаг нь үйлчлүүлэгчдийн зүгээс хүнд суртал гаргалаа гэсэн шүүмжлэлд өртөж байна.

Б.Гааль:

Гаалийн хяналтыг сайжруулах, хөнгөн шуурхай болгохын тулд дараах ажлуудыг хиймээр байна:

-Шинэ терминаль нээх шаардлагатай (хүнсний бараа, зарим эд бараа ч хадгалалтын зохих температур шаардагддаг, гэтэл одоо өвөл ч зун ч задгай хяналтын талбайд байлгаснаас болж хүний аяаа бараа хөлдөх, муудах зэрэг явдал гардаг, үүнээс болж үйлчлүүлэгчдээс маш их гомдол шүүмжлэл гардаг, нөгөө талаас гааль, хилийн мэргэжлийн хяналтын үзлэг шалгалт зэрэг явагдах боломжгүй байгаа нь үйлчлүүлэгчдийн шүүмжлэлд байнга өртөж, хүнд сурталтай гэсэн үг хэл гаргаж байна)

-Гурвын хаалтыг нэгтгэмээр байна (Хаалт тус бүр дээр хураамж авдаг, энэ нь үйлчлүүлэгчдийг ихээр бухимдуулдаг ийнхүү олон удаа зогсож мөнгө төлөх нь тэдэнд хүндрэл учруулдаг, иймээс хүнд суртал гэсэн шүүмжийг үйлчлүүлэгчдийн зүгээс байнга сонсох болдог. Үүнийг сайжруулахад зохион байгуулалтын ажил хийх хэрэгтэй, өөрөөр хэлбэл хураамжийг нэг дор аваад дараа нь үйлчилгээ үзүүлсэн байгууллага бүрийн дансанд хуваарилагдан оруулж байж болох юм)

-Бичиг баримт бүрдүүлэхэд иргэдийн мэдлэг муугаас болж чирэгдэж, үүн их бухимддаг.

-Бүрдүүлэх бичиг баримт харьцангуй олон байгаа

-Үйлчилж буй хуулиудын уялдаа холбоо тааруухан байна. Ялангуяа элдэв зөвшөөрөлтэй холбоотой, тухайлбал, амьтан, ургамлын тухай хуулийн зохицуулалтыг уян хатан болгох шаардлагатай байна.

-Хил дээр бүтээн байгуулалтын ажлыг цаг үеэ дагаж хиймээр байна. Тухайлбал, зориулалтын агуулах барих. Ялангуяа өвлийн цагт иргэдийг хохироох явдал илүү гардаг.

-Гадаад худалдаанд оролцогчид нилээд замбараагүй байна. Ажлын цагт багтаагүй хэсэг нь хилээр орж ирчихээд хилийн болон гаалийн хяналтанд орж амжилгүй хонох хэрэг гардаг. “24 цагийг үйлчилгээ”-нд орохын тулд бүх асуудлыг цогцоор шийдвэрлэх хэрэгтэй байна.

-Хүнсний тухай хууль, Бараа бүтээгдэхүүнийг экспортлох, импортлох тухай хуульд зарим ойлголтыг нэг мөр болгох. Жишээ нь Химийн бодисийн тухай хууль болон Хохирлын үнэлгээний тухай хуулиас үзэхэд нэг хуульд байгаа зохицуулалт байх шаардлагатай нөгөө хуульд нь байдаггүй гэх мэт.

-Өнөөдөр Гаалийн байгууллага хууль хэрэгжүүлэх бус татвар бүрдүүлэх байгууллага болоод байна. Сангийн яамнаас төлөвлөгөө өгдөг тул үүнийг биелүүлэхийн тулд үнийг нэмэгдүүлэх тохиолдол байдаг. Энэ талаар гомдол их гарч байна.

-Гаалийн байцаагчдын зан харилцаатай холбоотой гомдол гарч байна. Манайх дотооддоо карт цоолох системтэй. Гурван удаа цоолуулбал Гаалийн Ерөнхий Газарт явуулж зохих арга хэмжээ авахуулдаг. Энэ нь Гаалийн Ерөнхий Газраас гаргасан журмаар зохицуулагдаж байна.

-Гааль - захиргааны

- Үйлчилгээний гээд хэт давхардсан ойлголт буй болсон.

-Гаалийн байцаагчийн ажлын ачаалал хэт өндөр байна. Нэг байцаагчид 40-50 Газ 69 маркийн машин ногддог. Эдгээр машинд тавих хяналтыг боломжтой болгохын тулд ачаа ачихыг хязгаарласан журам гаргасан мөрдөж байна. Ингэснээр ижил тэгш орчныг бүрдүүлэхэд чиглэгдсэн (гаальтай машин гэсэн ялгаварлал гаргахгүй байх зорилготой).

-Мэдээлэл өгдөг иргэд гэсэн ойлголт буй болсон (Эд нар нь гаалийн байгууллагад туслаад мэдээлээд байгаа хэрэг биш, харин иргэдийг шантаажилж ачааны чинь талаар мэдээлэл өгнө гээд мөнгө нэхэж авдаг)

-Манай иргэд үйлчлүүлэгчдийн соёл хүмүүжил дорой байгаагаас болж гаалийн ажилтнуудтай бүдүүлгээр харьцаж, хүний эрх гэж ярьдаг, үүнийг манай ажилтнууд тэвчээд л ажиллаж байна.

-Өмнө байсан бүртгэлийн 5 дэвтэр цахим хэлбэрт орсноор хүнд суртал гэгдээд байсан удаашрал зохих хэмжээгээр багассан.

Санхүүгийн бүртгэлийг хялбаршуулсан. Цаашид хялбаршуулах гэхээр Сангийн яам зөвшөөрдөггүй.

Хавсралт 2.

Бизнес эрхлэгчидтэй хийсэн ярилцлагын тэмдэглэл

- Гадаад худалдаанд байнга оролцдог 7 иргэн: Гаальтай машин хөлсөлвөл хугацаа хождог. Гаальтай машин хөлслөхгүй бол 2 хоногт бүтээх ажлаа 10 хоног болгож сунгана гэсэн үг. Эрээн-Замын үүдийн хооронд сайндаа 3 км байхад бид гаальтай машинд 1500 юан төлдөг /доод ханш. Ер нь 3000-аас дээш л өгсөнө шүү дээ/. Үүнийг гаальд эргэж мэдүүлээд гаалийн мэдүүлэг авч НӨТ-ийн тооцоо хийх хэрэгтэй болдог. Гэтэл тийм боломж байхгүй. Гааль үүнийгээ контрбанд гэж үзэх жишээтэй. Хичнээн хүн ингэж байгаа юмыг гааль татварынхан эвтэйхэн зохицуулаад өгчихөж баймаар юм.

- Барааг өөр нэрээр, өөр үнээр оруулж ирэхээс аргагүй байдалд гааль өөрөө оруулдаг. Тухайлбал, Улаанбаатарт метр нь 500 төгрөгөөр зарагдаж буй зэстэй кабелийг 3 ам.доллараар үнэлдэг. Өнөөдөр зах зээлийн үнэ заримдаа хямдарчихдаг. Хямд үнэр аваад бичиг баримтыг нь бүрдүүлээд Хятадын гаалийн тамга тэмдгийг нь даруулаад, тээврийн нөхцөл нь /CIF, DAB/ баталгаажчихаад байхад Замын-үүдийн гаалийнхан нөгөө “жишиг” үнэ гэдэг өндөр үнэ шууд тулгадаг. Өөрөөр хэлбэл 1.2 ам долларын зүйлийг 2 ам доллараар үнэлнэ. Гаалийнхантай маргалдаж нэр нүүрээ баран 7 хоногийн хугацаа алдаж байснаас нөгөө “жишиг” үнэ гэгчээр нь үнэлүүлээд тэрийг нь бараандаа шингээгээд далхийн хаана ч байхгүй өндөр үнийг монголын хэрэглэгчид тулгахад хүрдэг. Үүний буруутан бол зөвхөн гааль.

- Гаальтай машин байдгаараа л байгаа. Харин өөрчлөгдсөн юм нь гэвэл авдаг тариф нь нэмэгдсэн, бүр юаниар тооцоо хийдэг болсон. Бас машин нь өөрчлөгдөөд цагаан сабартай хятадын машин барааг нь зөөдөг болсон. Товчдоо бол тэдэнд өгсөн мөнгөө нарантуулын зах дээр хуучин үнээс нь 50 хувь өсгөөд бөөнддөг. Ингэж юмны үнэ эцсийн хэрэглэгчдэд очихдоо гаальтай машиныг буруу хямгадсанаас болж нэг дахин нэмэгдсэнийг захаас юм авдаг хүн болгон батлаад өгнө.

- Чухамдаа Эрээний барааны үнийг “гаальтай машин” хямгадах нэрэн дор зохиомлоор өсгөснөө “гаальтай машин “ байхгүй болсон гэж гаалийнхан Ерөнхий сайдыгаа хууран мэхэлж байгаа нь ёстой инээдэмтэй санагддаг. Ингэж ард түмнээ хохироож, бие биенээ хууран мэхэлдгээ болиод өгөөсэй. Замын-Үүдийн гаалийн дарга нар, бас Баяр сайд гээд наймаачлаад саад хийхгүй байвал ёстой хүнд суртал, чирэгдэлгүй бид их сайхан баймаар байна.

- Гаалийн хүнд суртал гэхээс тээврийн байгууллага, дэд бүтцийн чирэгдлийг яанаа хэлэх ч юм биш. Бас тээврийнхэн еэ бүү үзэгд.

- Барилгын материал дээр магадлан шинжилгээ хийлгэхэд 14 хоног хүлээх бол юу ч биш. Нөгөөх гаалийн төв лаборатори гэгч нь тийм ажилтай, яаралтай гээд мөнгө нэмж төлсөн ч бараг адилхан. Бид ийм чирэгдэл дотор яаж бизнес хийх юм бэ?. Гаалийг аргалсан нь л дээр гэдгийг гаалийнхан, лабораторийнхан сайхан заагаад өгнө. Өөрсдөө тэр хавиар ороод хөөцөлдөөд үз гэж хараамаар даа. Маш их саатуулдаг газар бол гаалийн төв лаборатори яах аргагүй мөн.

- Импортын түүхий эдийн нэгж үнэ газар сайгүй буураад байхад манай гаалийнхны “жишиг үнэ” улам нэмэгдээд байдаг учрас бүтээгдэхүүн болонгуутаа бусад бүх улс орноос илүү үнэтэй бүтээгдэхүүн болчихдог. Хямдарсан үед нь овсгоо самбаа гаргаад оруулаад ирсэн түүхий эд, аливаа бүтээгдэхүүнийг гаалийнхан “жишиг үнэ” гэгчээрээ өсгөчихнө. Үүнийг заргалдаад үнийн комисс, ГЕГ-ын зөвлөл мөвлөлөөр нь явж гомдлоо гаргадагжурамтай гэнэ. Ёстой тэнэг амьтад л тэдэнтэй тэгж зууралдаж сар улирлаар ажлаа алдах байхдаа.

- Аль болох шударга байх тусам гааль дээр үйлчлүүлэгчид хохирдог тийм тогтолцоотой болчихоод байна. Үүнийг болиулж өгөөч. 10 доллар гэвэл 20 доллар гээд л гаалийнхан зүтгэнэ. Ийм байхад хэрэг зөрчил, хэл ам, гомдол тэмцэл гаалиас яаж салах вэ дээ.

- Барааны ангилал, татвар, төлбөртэй холбоотой /данн/ өгөгдөхүүнийг “НЭТ”, “сайтаас “ нь аваад ирэхээр өөдөөс орчуулгын товчоогоор орчуулуулаад ир гээд буцаана. Орчуулуулаад ирэхээр энэ мөн үү биш үү гээд цаашаа бариад дарга нар руугаа гүйчихнэ. Дарга нь үзэх гэсээр байтал үдийн цай, оройн хоол өнгөрнө.

- Томоохон наймаа хийж нийлүүлж буй компаниуд дандаа өдөр сар, цаг хугацаа, графиктай байдаг. Гааль энэ зовлонг ойлгохгүй өө сэв хайна, дарамтална, гацаана. Ийм нөхцөлд тэдэнтэй ажиллах л хэрэгтэй болно доо, өөр яахав хохирсон дээрээ хохиролтой биш.

- Интернет банкаар төлбөр хийчихээр ГУБ /гаалийнхан/ банкны хуулгаа авч ир гэдэг. Хуулгаа авч ирэх юм бол бид интернет банкаар төлбөр хийгээд яах юм бэ. Орчин цагийн энэ сайхан зүйл манай худалдаанд хамгийн хэрэггүй зүйл болж хувирчих юм. Энэ хүнд суртал мөн үү?.

- Бүрдүүлэлт хийлгэхэд сүлжээ тасарна гэж нэг хэцүү юм байна. Үүнийгэе сайжруулж шинэчилж болдоггүй л юм байхдаа. За тэгээд рентген төхөөрөмж, пүү, компьютер ажилгүй болох үнэн худал нь мэдэгдэхгүй техникийн саатал.

Гаалийн байгууллагад ажиллагсдын зарим тайлбар:

- Гаалийн байгууллага аль болох ГУБ-ий харилцах хэрэггүй тийм нөхцөл байдлыг зорьж байна. Одоо шинэ хуультай болсон, бүх зүйл хуулийн дагуу явагдаж байгаа. Харин бизнес эрхлэгчид өөрсдөдөө сайн шаардлага тавьж ажиллах хэрэгтэй. Бид гаалийн бүрдүүлэлтэд шаардагдах зардлыг бууруулахад их анхаарсан. Гадаад харилцаанд оролцогчдын эрх зүйн байдлыг тодорхой болгоход шинэ хуулийн зарчим үйлчилж байна.
- Мэдүүлэгч өөрөө л хуулиа мөрдөөд байх юм бол цаг, зардал тэр хэмжээгээр хэмнэгдэнэ. Бүр хилийн чанадаас горимоо сонгочих юм бол гааль дээр саатаад байх зүйлгүй, хялбарчилсан бүрдүүлэлт хийгээд өгч болно. Иймээс чирэгдэх ямарваа зүйл огт байхгүй. Ер нь зөрчлийн гол шалтгаан бол үйлчлүүлэгчид өөрсдөө хууль зөрчдөгөөс, мөн зарим ГУБ хуулиа мэддэггүйгээс болдог.
- ААН-ийн үйл ажиллагаанд үнэлгээ өгөх зорилгоор гааль эрсдэлийн арга хэмжээ авч байна. Энэ нь нэг талаас бизнесийн харилцаанд ААН-үүд хариуцлагатай хандах болсныг хэлж буй юм. Хууль зөрччихөөд хуулийн мэдлэггүйгээс олон шат дамжлагаар дамжиж байгаагаас чирэгдэл учрах нь элбэг байдаг.
- Хүнд суртал бол нийт төрийн байгууллагад байгаа. Ганц гаальд гэж болохгүй. Гаалийн байгууллага сүүлийн үед хүнд суртлын эсрэг их ажил хийж байна. Тухайлбал, мэдээлэл авах уиас 1682-ыг ажиллуулж байна. Иргэдийн өргөдөл гомдлыг маш шуурхай шийддэг ихтернетээр мэдүүлэг авч байна. нэг цонхны үйлчилгээ Гээд олон зүйлийг хэлж болно.
- Нийгмийн орчин, төрийн байгууллагын ойлгомжгүй байдлаас чухамдаа хүнд суртал үүсдэг. Хүнд суртлаас ангижрахын тулд:
 - a) НӨТ-ийг гаалиас салгах;
 - b) Тээвэр ложистикийн салбар хөгжөөгүй учраас “гаальтай машин” гэдгээс салахгүй буйг анхаарах. Энд кг нь төд гээд гаальтай машины асуудлыг шийдчихмээр байна. Үүний эзлэх хувь бага, шийдэхэд асуудал байхгүй.

Хавсралт 3.

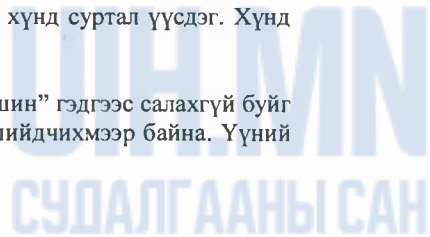
Улаанбаатар хот, ГЕГ, зарим аймгийн албан хаагчидтай хийсэн чанарын судалгааны тойм /заримыг нь хавсаргав/

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас:34

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс:эм

1. Урсгал төсвийн зарцуулалтыг ерөнхий нягтлангийн удирдлага дор хариуцдаг. Өдөр тутмын байгууллагын мөнгөн үнэлгээ, төсвийн хөрөнгийн зарцуулалт тайлан, маягт бүртгэлийн хөтлөлтийг хариуцдаг.



2. Хариуцаж байгаа ажил бол цэвэр санхүүгийн ажил. Нягтлан хүний хариуцаж хийдэг ажлыг л би хийдэг. Би гаалийн байгууллагад 14 жил ажиллаж байна. 1994 онд гаалийн газар няраваар орж байхад хүн надад хэлээд, удирдлагатай очиж уулзаж, анх ажилд орсон. Цалин хөлсийг би боломжийн гэж боддог. Ер нь гаалийн байгууллагын цалин бусад газруудынхтай ойролцоо. Зарим байгууллагаас бага цалинтай. Нэмэгдэл орлого, давхар орлого гэжм байхгүй. Байгууллага сайн ажилласан үед урамшуулал гэж өгдөг. 2005, 2006, 2007 онд манай газар системийн хэмжээнд ажил гайгүй байсан учир шагнал авсан. Мөн үр дүнгийн шагнал урамшуулал авсан. Энэ шагнал урамшууллаас бидэнд өгсөн.

3. Үндсэн ажлаа хийхэд саад болдог зүйл байхгүй.

4. Ажлаас болж уурлах бухимдах зүйл гарна. Энэ нь тийм сүртэй зүйл биш. Ямар ч ажилд хааяа байдаг л зүйл.

5. Энэ ажлаа цаашид хийнэ. Манай газрын ажиллагсад харицангуй тогтвортой ажилладаг. Харин гаалийн удирдах газрын ажилагсад байнга өөрчлөгдөж солигдож байдаг.

6. Би нягтлангийн чиглэлээр 2 удаа курс сургалтанд оролцсон. Ер нь шуурхай ажил хариуцсан хүмүүсийг тэр чиглэлээр нь чадавхижуулж байх шаардлагатай. Шинэ мэдээллийг байгууллагаас, мөн өөрөө олж авдаг.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Авилгал авдаг гэдгийг яриад байдаг. Бүх хүн, гаалийн удирдлагын байгууллага тийм биш. Хүнд суртал гаалын байгууллагад их байна гэж бүхэлд нь хамааруулан яриад байгаа манай газарт бол тийм их хүнд суртал байхгүй.

2. Татвар, хураамж бол хуулийн дагуу яг байгаа зүйл. Шан харамж бол өөр. Утгын ялгаа заагийг сайн гаргаж дүгнэх хэрэгтэй. Татвар, хураамжинд дургүйцсэн хүмүүс ийм яриа их гаргаж байгаа.

3. Хүнд суртлыг бий болгоход элдэв шат дамжлага албан хаагчдын хувийн араншин, харилцаа, хариуцлага сахилга бат нөлөөлж байгаа. Энэ нь ихэнхдээ дээд шатанд байх шиг байна

4. Цаашид хүнд суртал нэг хэсэгтэй байна.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Ажлын хариуцлага сахилга батыг сайжруулах

2. Удирдах ажилтаныг зөв олж сонгох

3. Хууль, журам, дүрэмд амьдрал, практикт гарч байгаа өөрчлөлтийг дор бүр нь тусгаж байх

4. Төрийн байгууллагад дотоодын хяналтыг эрс сайжруулах

5. Төрийн албан хаагчид өөрсдөө хууль эрх зүйн мэдлэгээ сайжруулах шаардлагатай.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг УБ хот, СБ дүүрэгт хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 42

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эр

Ярилцагчийн албан тушаал: гаалийн байцаагч

1. Хүнд суртал → авлига → гаалийн зөрчил → албан тушаалын ба авилгалын гэмт хэрэг бол нэг гинжин холбоотой зүйл. Гааль дээр ийм л байдаг. Би 16 жил гаальд ажиллахад сүүлийн үед улам дордсон. Ямарч итгэл алга. Замын -Үүдийн бараа эргэлтийн 90 гаруй хувь нь (тоо/ ширхэгээр) нефттэй учраас үнийн дүнгийн 90 хувь нь хойт хил дээр.

2. Хүнд суртал гаргаад буйн учир нь албаны ба мэргэжлийн мэдлэг муу, бас орос хятад хэлний мэдлэг муу учраас хуурамч бичиг баримтаар ирж буй барааг ойлгохгүй. Хэлтэй байсан бол хятадын тал дээр очиж үзээд зогсоох боломжтой. Ингэж чаддаггүй учраас хятадын гаалийн аманд орчихсон гэхэд үгүй гэхгүй байх.

3. Дэлхийн Худалдааны Байгууллагын стандарт мөрдөгддөг үү? Ангилалийн түвшинд хятадын тал дээр тохирч чадах уу.

4. Гаалийн лаборатори төмрийн агууламжийг буруу тодорхойлдог уу, зөв тодорхойлдог уу.

5. Байхгүй ш дээ. Тавиад хөөчихсөн. Ер нь бол менежментийн алдаа л даа. Удирдлага зохион байгуулалтын алдаа гэсэн үг л дээ.

Хүнд суртлын талаар

1. Кадр томилохоос цаашгүй. Дараагийн дарга нь бас баахан шинэ нөхдийг тавьдаг. Нөгөөдүүл нь оронгуутаа үнэрхэж тунирхаж байгаад хэрэгт холбогддог. Гаалийн ерөнхий газрын болон хилийн гаалийн бүтэц зохион байгуулалт буруу. Дарга нар нь нэгждээ хүрч чадах чадваргүй. Харьяа газар, хороогоо удирдаж чадахгүй чадваргүй дарга нар бол хүнд суртлын үүд хаалга ш дээ.

Наймаа хийж явсан залуу маргааш нь дарга болдог. Яаж гааль мэргэжлийн байх юм бэ. Гаалийн байцаагчийн шаардлагыг биелүүлж байсан нэг наймаачин дарга болчихоор байцаагчид яах юм бэ. Тэгээд л дуусдаг байхгүй юу.

2. Бүтэц гэсэн нэрэн дор мэргэжлийн биш хүнийг тавьдаг. Энэ бол гааль хяналт шалгалтгүй болсон, эсвэл гаалийг хяналт шалгалтгүй болгосон гэсэн л үг. Зарим боомт үдийн өмнө хойно хаачихдаг. (Прочд гэмтэл гарлаа, сүлжээ болохгүй гээд зогсчихдог эндээс хүнд суртал гардаг).

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Харьцааны соёл дэндүү муу. Байнга загнасан, дарамталсан юм байгаа. Наймаачидтайгаа бүгд найз нөхөд болчихдог. Дээд дарга нар нь новшироод байхаар өөр яахав дээ. Ийм л байна. Удирдлагын алдаанаас хүнд суртал

гаалийн авлига гаалийн хэрэг зөрчил үүсдэг. Гааль шударга ажиллах нөхцөл бүрээгүй цагт хүнд суртал багасахгүй. Одоо улам л нарийсч байна. Хүнд суртал гаргаж байж л цалингаа авах нь ойлгомжтой. Нам, наймаачин хоёр гаальд байгаа цагт хүнд суртлыг арилгана гэж хүн хуурах хэрэггүй.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 26-нд хийв.

Ярилцлагыг УБ хотод хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 35

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

Ярилцагчийн албан тушаал: гаалийн байцаагч

1. Бидний ажил үүрэг та бидэнд тодорхой учир таны асуултанд зүгээр л товч хариулчихъя.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Хүнд суртал бүх төрийн байгууллагад байна. Манай гааль юугаар дутахав. Цалин хөлс бусдын л жишгээр. Давхар орлого олдог гэвэл буруудчихна. Олдоггүй гэхээр та итгэхгүй.

2. Ажил үүргээ гүйцэтгэхэд юу саад болдог вэ?

3. Бид нар чинь байнгын л айдастай байдаг ш дээ. Дарга нар даргуудаасаа айна. Бид даргаас айна. Биднээс үйлчлүүлэгчид айна. Нэг ёсны нөгөө л хүнд суртал нь юм уу даа

4. Тоног төхөөрөмж их чухал. Шударга чадварлаг удирдлага хэрэгтэй байна.

Хүнд суртлыг бууруулахын тулд соёлч үйлчилгээ дутагдалтай. Хамгийн гол нь хангалттай цалин хөлс шүү дээ. Бас дотоодын хяналт чухалдаа. Дарга нар эхнэр хүүхдүүдээ гаальд чихээд зэрэгцэж наймаа хийгээд байхаа улам л дордоно ш дээ. Бид нар ч гэсэн хүн биз дээ.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Мэдэхгүй. Бичиг цаасыг багасгах, мөн гаалийн хэрэг бүртгэлийн ажлыг сэргээж, хяналт шалгалтын тоног төхөөрөмжийг бүрдүүлэх хэрэгтэй.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 29-нд хийв.

Ярилцлагыг УБ хотын БГД-т хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 35-42 насны 5 хүн

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: 3 эм, 2 эр

Ярилцагчийн албан тушаал: гаалийн байцаагчид ажилласан жил 5-17 жил

1. Яахав Ерөнхийлөгчийн Тамгын Газарын ивээл дор юм бол ярилцлага өгье. Та биднийг хоолгүй болгочихов оо. Манай гаалийнхныг далимдуулаад халчихдаг болсон.

2. Хүнд суртал гээд ярихаар үнэхээр ажлын зохион байгуулалт болохгүй байна. Дарга нар нь чадваргүй муу, тохиолдлын хүмүүс гарч ирдэгээс гаалийн ажлыг тагнуул цагдаа авилгатай тэмцэх газрынхан хийдэг болсон. ГЕГ гэж нэр л байдаг байх. Байцаагчид хүрч ажиллана гэж байхгүй. Ажлаа цагдаад найдаад орхичихдог гэх үү, биднийг худалдчихдаг гэх үү. Маш муу дарга нартай болсон. Тэр УИХ, ЗГазартаа л сайн улс байдаг байх. Гаальд бол хэрэг алга. Ийм нөхцөл байдалд хүнд суртлын тухай яриа хоосон шүү дээ. Но гэсэн үг.

3. Тогтвор суурьшил муу. Аль даргад нь буруу харагдаад өөрөөр хэлбэл хэн даргын бизнест шударга шаардлага тавиад л хөөгдөнө, шахуулна гэхээс амар заяа үздэггүй, ёстой тэнэг юмнуудаар удирдуулах үнэхээр хэцүү юмаа. Боож үхмээр.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Гааль дээр удаах, чирэгдүүлэх бол байдаг л. Янз янзын шалтаг шалтгаантай, харин шан харамж авдаг нь юу л бол. Нэг 40 тн контейнерийн барааг гаргуулаад шалгахад 3-4 цаг болдог. Заримдаа 2 өдөр ч сунах тохиолдол бий. Шалгахгүй гээд яах юм бэ? Дотроос нь даргын “буу сум”, тамхи тариа гараад дараа нь баригдчихвал хэн хохирох вэ? Нөгөө л муу байцаагчид. Ийм болохоор удаах, чирэгдэх, дээш нь доош нь хэлэх зөндөө ажил гарна. Үүнийг хүнд суртал гээд байх юм бол их хэцүү. Энэ бол байцаагч хүн хар амиа бодож буй болохоос авилга авах гээд хүнд суртал гарган цаг нөгцөөж буй хэрэг биш.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Хүнд суртлыг арилгах тухайд бол эхлээд дээрээ шударга байх хэрэгтэй. Дээрээс адгийн тэнэг шуналтай цацдаггүй новшнуудыг гааль руу томилдогоо болих хэрэгтэй. Үнэхээр муухай бохир юмнуудыг ЗГ дандаа томилдог. Биднийг байцаагчдыг хүний нүүр харах аргагүй болгодог. Шударга даргатай байх юм бол шударга л ажиллана, бохир амьтад толгой дээр байхад бохирдож л таараа.

2. Цаашид манай ГЕГ-ын удирдлага зохион байгуулалт, бүтэц, менежментийг эрс өөрчлөх хэрэгтэй. Шат дамжлага бага болгох. Дээрээс төвлөрч удирддагыг болиулах. Газар хороод удирдах шиг удирдаад, хариуцах шиг хариуцах юм бол хүнд суртал багасна ш дээ.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 50

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

Ярилцагчийн албан тушаал: мэргэжилтэн

1. Энэ ажилд 24 жил ажиллаж байгаа. Цалин хөлс хангалтгүй. Давхар орлого олох боломжгүй. Зэрэг дэвийн 15%-ийн нэмэгдэл л авдаг.

2. Ажил төрлийн шаардлагаар иргэдэд тавьсан шаардлагыг иргэд хүнд суртал гэж гаргалаа гэж ойлгодог. Иргэд өөрсдөө хуурамч бичиг баримт бүрдүүлж, хууран мэхлэх үйл ажиллагаа явуулахыг байнга оролддог. Жишээ нь. Иргэний үнэмлэх хуурамчаар авах оролдлого, овог нэр солиулах гэж хуурамч материал бүрдүүлэх, хуурамчаар асран хамгаалагч тогтоолгох халамжийн тэтгэмжийг авах оролдлого зэрэг нь илэрвэл иргэд биднийг хүнд сурталтан болгож мэдээлэл гаргадаг.

3. Байгууллагын удирдлага сайн, биднийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулдаг. Тэтгэвэрт гартлаа ажиллана гэж боддог. Гэхдээ 24 жил ажиллахад мэргэжлээ (дээшлүүлэх) сургалтанд нэг ч удаа яваагүй. Харин семинарт бол хамрагддаг. Олон жилийн ажлын туршлагаар л ажлаа хийж байна. Ажил үүрэгтэй холбоотой шинэ мэдээлэл, хууль тогтоомжийн өөрчлөлтийг түр сургалт 1 өдрийн семинараас авдаг.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Хүнд суртал бол төрийн байгууллагад бараг байхгүй. Иргэд эрхээ л эдлэх гэнэ үү гэхээс үүргээ биелүүлж тавьсан шаардлагыг хүлээж авахгүй хүнд суртал гаргалаа гэдэг. Хууль тогтоомжийн холбогдох заалтыг хэрэгжүүлэхийн тулд төрийн албан хаагч шаардлага тавьж, 2-3 удаа бичиг баримтын бүрдүүлэлт дутуу үед явуулахад хүнд сурталтан болж байдаг. Төр бас хуулинд захирагддаггүй иргэдийн төлөө чин шударгаар хөдөлмөрлөж байгаа албан хаагчдаа бүгд хүнд сурталтан болгож болохгүй.

2. Иргэд төрийн албан хаагчдын нэр сүрийг гутаах оролдлого хийдэг. Энэ нь юунаас болж байна вэ гэвэл өөрийнхөө эрх ашигт нийцсэн шийдвэр гаргуулахын тулд шан харамж өгөхийг оролддог.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Цаашид иргэдийн үүргийг маш сайн ухамсарлуулах, эрхээ бол сайн мэддэг шүү. Иргэдийн болоод төр барьж байгаа намын эсрэг сөрөг хүчин болсон намууд нь зохиомлоор хүнд сурталтан мэтээр сөрөг сурталчилгаа тарааж, төрийн ажилтнуудын нэр төрийг гутаадаг. Одоо намын харьяалалгүй болгож байгаа нь зөв зүйтэй.

2. Иргэд хуулийн заалтыг сайн мэддэггүй ухамсар дорой байна. Төрийн албан хаагчдын цалин хангамж бага байна.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 28

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

1. Энэ ажилд 5 дахь жилдээ ажиллаж байгаа. Нийгмийн хамгааллын чиглэлээр ААН, байгууллагуудын шимтгэлд хамрагдалт, нийгмийн даатгал ба нийгмийн халамжийн сангийн зарцуулалтад хяналт тавьдаг. Цалин хөлс тааруу. Давхар орлого олох боломжгүй. Төрийн албан хаагч давхар ажил эрхлэж болохгүй учраас. Зав зай муутай.

1. Ш.С.Т.Т сургуульд мэргэшлийн технологийн багш
2. Ерөнхий техник-технологийн хичээлүүдийг оюутан сурагчдад заадаг. 32 дахь жилдээ ажиллаж байгаа. Энэ сургуульд 28 дахь жилдээ ажиллаж байна. Цалин 260000төгрөгний цалинтай. Чадан ядан хүргэдэг. Давхар орлого олох боломжгүй.
3. Насны байдал, эрүүл мэнд, нөлөөлдөг. 55 настай тэтгэвэрт гаргах нь / багш хүнд / тохиромжтой.
4. Тогтмол уурлах явдал гардаг. Учир нь МСҮТөвд сурлага хүмүүжил тааруучууд ирдэг.
5. Цаашид тэтгэвэрт гартал хийх бодолтой. Гэхдээ биеийн байдал (мэргэжлийн онцлог) хоцрогдол
6. Мэргэжил дээшлүүлэх курсэд нэг ч удаа хамрагдаагүй. Түр сургалт, семинар, ярилцлагад орж байсан. Боломжтой мэдээдэл авдаг.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Зарим удирдах хүмүүс их зантай, удаан хөдөлгөөнтэй хүнд сурталтай. Хүний үг хүсэлтийг хүлээн авах чадваргүй байдаг. Хэрүүл хийхэд хүрнэ. Дунд шатанд их хүнд сурталтай.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Дарга захирал, нягтлан нар нь хуулийн хүрээнд хурдан шуурхай байх хэрэгтэй.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 35

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

Ярилцагчийн албан тушаал: лаборант

1. Б.О.Э.Төвд лаборантаар ажилладаг. Би 20 гаруй жил энэ байгууллагад ажиллаж байна. Сургууль төгсөж ирээд шууд ажилд орсон. Цалин хөлс нэг үеэ бодвол боломжийнх. Нэмэгдэл орлого гэж байхгүй, хааяа янз бүрийн төслийн шугамаар хөдөө үзлэгээр явсан тохиолдолд томилолтын мөнгө гэж авдаг. Жишээлбэл: “Эрүүл монгол” хөтөлбөр.
2. Үндсэн ажлаа хийхэд надад саад болдог юм байхгүй.
3. Манай байгууллагын хувьд ажилчид маань харьцангуй тогтвор суурьшилтай байдаг. Миний хувьд мэргэжил дээшлүүлэх курст байнга хамрагдаж байдаг.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Манай байгууллагын хувьд хүмүүс / зарим нь / ам муутай байдаг. Жишээлбэл: хөтөч сувилагч нарын талаар, зарим мэргэжлийн эмч нарын талаар. Гэхдээ энэ нь тухайн хувь хүний ёс зүйн ухамсар, зан суртахуунаас болдог байх гэж боддог.
2. Миний бодлоор, иргэд хэн нэгэн хүнийг хахууль авдаг гэж ярьж байдаг боловч тэр хүмүүс маань өөрсдөө жинхэнэ хахууль авч, өгч сурсан хүмүүс байх гэж боддог.
3. Хүнд суртал газар авч байгаа явдал бол хувь хүний мэдлэг боловсрол, хариуцсан ажлынхаа төлөө чин эрмэлзэлгүй, өдөр өнгөрөөсөн, амиа бодсон, хувийн ашиг сонирхол нь дэндсэн, ёс суртахуунгүй, бүдүүлэг, зан харьцаа, би өнөөдөр энэ ажлыг үнэн голоосоо, чин сэтгэлээсээ хийх ёстой гэсэн ухамсар байхгүй зэргээс шалтгаалж байгаа болов уу гэж боддог.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Ер нь хүнд суртал бүх шатанд бий. Ялангуяа дунд, дээд шатанд. Анхан шатанд бол хүмүүс, иргэдтэйгээ тулж уулздаг.
2. Аливаа ажилд хүн авахдаа 6 сараас доошгүй хугацаагаар туршилтын хугацаанд авч ажиллуулаад үргэлжлүүлж ажиллуулах бол шалгалт авч жинхэлбэл зүгээр. Мөн тухайн хүний ар тал, амьдрал ахуйг нь сайн судлах хэрэгтэй.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 43

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

1. Татварын албанд 14 жил ажиллаж байна. Одоогийн албан тушаалд 6 жил ажиллаж байна. Цалин хөлс дунд зэрэг. Өөрийн эрхэлсэн ажилдаа заримдаа бухимдах асуудал гардаг. Татвар төлөгчид татварын хуулиар хүлээсэн үндсэн үүргээ биелүүлэхэд хойрго ханддаг.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

ИИМН
СУДАЛГААНЫ САН

1. Төрийн зарим байгууллагад хүнд суртал байдаг. Ялангуяа халамж үйлчилгээний газар, эмнэлэг, сургуульд байдаг.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Татварын зарим хууль иргэдийг орлого тодорхойлоход ойлгомжгүй хүндрэлтэй баримт шаарддаг. Иймээс татвар төлөхөөс санаатай биш санамсаргүй байдлаар татвараас зайлсхийж байдаг. Иймд төр засгийн хууль тогтоох байгууллага УИХ-ийн гишүүд хууль гаргахдаа амьдралд нийцсэн байдлыг оруулж өгч байх, иргэдийн болон төрийн доод шатны ажилтнуудын санаа оноог авч байх.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 40

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

Ярилцагчийн албан тушаал: ажилгүй

1. Би өөрийн баг, газрын алба, аймгийн ИТХ-аас Хэлмэгсдийн нөхөн олговор авах зэрэг асуудлаар саяхан үйлчлүүлсэн. Миний үйлчилгээ авах явцад хүнд суртал чирэгдэл гараагүй учраас сэтгэл хангалуун байна.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Төрийн ажил үйлчилгээ хэвийн явж байгаа гэж боддог. Тухайн иргэний өөрийн зорьж очсон ажил төрөл нь ямар нэг шалтгааны улмаас тухайн үед нь бүтээгүйгээс бухимдал үүссэнээс хүнд суртал гаргасан гэж ойлгож ярьдаг байх. Миний ойлгосноор хуулийн дагуу тавьж байгаа шаардлагуудыг хүнд суртал гэж хэлж болохгүй. Харин байгууллагын дарга, удирдлагуудад хүнд суртал их байгаа. Дарга төвтэй байгаа учраас ажил гүйцэтгэж байгаа ажилтан даргаасаа асууж байж шийдэх гээд хугацаа алддаг байхаа.

2. Төрийн байгууллагад ажилд ороход хамгийн хүнд болсон байна. Надад тохиолдсон нэг жишээ хэлье.

3. Нэг сургууль сонгон шалгаруулалт зарлаж тогтооч авахаар болсон юм. Зарын дагуу материалаа өгч сонгон шалгаруулалтанд орохоор бүртгүүлж, хувийн зүгээс юуг бэлтгэх хэрэгтэйг асуухад юу ч хэрэггүй цагтаа бэлэн байхад болно гэсэн юм. Шалгаруулалт эхлэхэд материал өгсөн. Гэтэл яг ажилд авна гэж болсон хүндээ хийсэн хоолоо чимэглэх ногоо, бусад материалыг сургуулийн зүгээс өгч, илт давуу байдлаар харагдуулж авсан зэрэг нь дарга удирдлагуудын танил тал хардаг, авилга авдаг, хүнд суртал, чирэгдэл болдог байдал харагддаг. Авах хүнээ мэдэж байгаа бол сонгон шалгаруулалт явуулж чирэгдэл болох хэрэггүй юм.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг иргэн, төрийн захиргааны төв байгууллага, олон нийт хаа хаанаа хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

2. Хүнд суртал байгаа бол иргэдэд тэр дотроосоо амьдралын боломжгүй, ядуу хүмүүст илүү хүндээр тусдаг. Төрийн байгууллагад танил талгүй, ах дүү нь ажилладаггүй бол шууд ажил нь бүтэхгүй болжээ. Үүнийг л арилгах хэрэгтэй байна.

Ерөнхий мэдээлэл

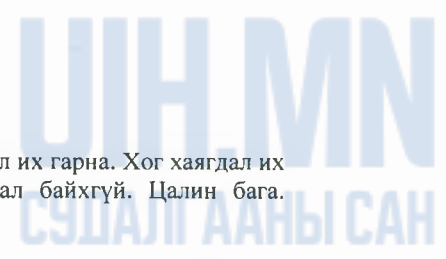
Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 36

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

Ярилцагчийн албан тушаал: үйлчлэгч

1. Би энэ байгууллагад үйлчлэгч хийдэг. 12 жил ажиллаж байна. Бухимдах зүйл их гарна. Хог хаягдал их хаяна. Бохир заваан нөхцөлд ажилладаг. Ямар нэгэн нэмэгдэл урамшуулал байхгүй. Цалин бага. Үйлчлэгч хүн ямар сургалтанд хамрагдах билээ дээ.



Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Би эмнэлгээр л их явдаг хүн. Маш их хүнд сурталтай. Хөтөч сувилагч гэж нэг хүн байна. Нэр нь ер зохиогүй. Хөтөч юм бол хөтөч шиг л байх ёстой баймаар. Хүнд суртал гэж энийг л хэлэх байх.

2. Би шүдний эмчийн номер авах гэтэл байхгүй дууссан гэв. Эмч нь нэг ч хүн үзээгүй оочиргүй байсан. Гэтэл эмч нь хүн үзэхгүй ээ, номероо аваад ир гэх юм. Та хүнгүй байгаа юм чинь үзлэг хийж болдоггүй юм уу гэсэн чинь битгий хүнд ажил заагаад бай гэж загнасан. Би үнэхээр их гомдсон. Энийг л хүнд суртал гэх байх.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Хариуцлага тооцох механизмыг сайжруулах хэрэгтэй гэж бодож байна.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 49

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

Ярилцагчийн албан тушаал: ажилгүй

1. Төрийн захиргааны (үйлчилгээний байгууллагууд) нь иргэд хоорондын харилцаатай байдаг нь зөв зүйтэй гэж боддог.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Иргэдэд хөнгөн шуурхай үйлчлэхийн тулд олон шат дамжлагагүй, асуудлыг хурдан шийдвэрлэх нь чухал.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Төрийн байгууллага нь хүнд сурталгүй, төрийн үйлчилгээг ард иргэдэд хурдан шуурхай хүргэж байх нь зөв зүйтэй болов уу.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 27

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

Ярилцагчийн албан тушаал: ажилгүй

1. Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлж байсан. Жишээ нь эмнэлэг, цагдаа, иргэний бүртгэл мэдээллийн алба гэх мэт. Ер нь бол маш их ярвигтай. Ямар нэгэн ажил хөөцөлдөхөд залхмаар байдаг юм.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

1. Надад бол хамгийн их хүнд сурталтай газар бол халамж, эмнэлэг, цагдаа гурав байна. Жишээлбэл: эмнэлэгт үзүүлэх гээд оочирлож байхад эмнэлгийн хувцастай хүн нэг хүн дагуулаад урдуур нь орох жишээтэй. Ганц ЭХО-д харуулах гэж өчнөөн цаг оочирлоно. Ер нь бол ганц асрагч ч гэсэн таньдаг бол үзүүлэхэд хялбар шүү.

Хүнд суртлыг явал бууруулах вэ? Таны санал

1. Ер нь төрийн албан хаагчидыг чадвартай болговол зүгээр, бас хариуцлагын тогтолцоог нилээн сайн болгохгүй бол хэцүү байна. Нэг цэгийн үйлчилгээ ер нь зүгээр шүү.

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 19-нд хийв.

Ярилцлагад оролцогчийн нас: 33

Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эм

Ярилцагчийн албан тушаал: хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч

- 1. Дунд зэрэг
- 2. Багийн ажлын алба, Засаг даргаас
- 3. Сайн
- 4. Байнга үйлчлүүлдэг. Нэг цэгийн үйлчилгээ явуулах үеэр ажил төрлөө амжуулж авч байсан
- 5. Мэдэхгүй

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

- 1. Иргэд үйлчлүүлэх гэхэд хүлээлгэх, ажлаа хийхгүй өөр зүйл хийгээд байх зэрэг бодогдож байна.
- 2. Иргэний бичиг баримт бүрдүүлэх, халамжийн үйлчилгээ авах үед хүнд суртал гарч байгаа юм шиг байдаг. Мэдээлэл тодорхойгүйгээс хаанаас эхэлж бичиг баримт бүрдүүлбэл хурдан бүтэхийг мэдэхгүйгээс оочирлож, удаж удаж ороход аль нэг бичиг баримт дутуу буруу гээд буцаадаг. Халамжийн байгууллагын хувьд бэлэн мөнгө иргэдэд өгдөгөөс олон хүн авахыг бодож очиж улам хүндрэл үүсдэг. Иргэд хохирдог.
- 3. Аль нэг эрх мэдэл эдэлсэн дарга, албан тушаалтан гол үүрэгтэй
- 4. Олноор нь оочирлуулж, дугаарлуулж бухимдал ихээр үүсгэдэг.
- 5. Иргэдэд үйлчилдэг анхан шатны байгууллагуудад чирэгдэл их үүсэж байна.



6. Бичиг баримт бүрдүүлэхэд Иргэний бүртгэл мэдээлэлийн газар их чирэгдэлтэй. Заавал 2-3 өдөр явж бүтдэг. Халамжийн мөнгөн тэтгэлэгт тусламж авахад оочир дугаар заагдаад хэзээ авах нь мэдэгдэхгүй, таньдаг хүн өгвөл дор нь гаргаж өгдөг гэсэн. Тэгж чадахгүй нь мөнгөө авч чадахгүй дор хаяж сар болж байсан.

Хүнд суртлыг яавал бууруулах вэ? Таны санал

- 1. Иргэдэд үйлчилдэг анхан шатны байгууллагууд тасралтгүй ээлжээр ажилдаг ажилтнуудтай байвал хүндрэл гарахгүй байх боломжтой.
- 2. Хууль нь чачга байвал засрах байх

Ерөнхий мэдээлэл

Ярилцлагыг 2008 оны 10-р сарын 31-нд хийв.
 Ярилцлагыг УБ хотод хийв.
 Ярилцлагад оролцогчийн нас: 56
 Ярилцлагад оролцогчийн хүйс: эр
 Ярилцагчийн албан тушаал: авто краны жолооч

- 1. Мэдээлэл дунд зэрэг
- 2. Мэдээллийг радио телевизээр авдаг.
- 3. Төрийн байгууллага иргэддээ ил тод ойр байх талаар хангалт муу гэж үздэг.
- 4. Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлж байгаагүй
- 5. Төр иргэдийн хоорондын холбоо, оролцоо дунд гэж боддог.

Төрийн байгууллага дахь хүнд суртлын талаар

- 1. Хүнд суртал хаа сайгүй байгаа
- 2. Хүнд суртал дарга нарт байдаг иргэд хохирч байна.
- 3. Нийгэм нь хүнд суртлыг бий болгож байна.
- 4. Хүнд суртал үйлчилгээний газар, үйлчлүүлэгч нарын харьцаа оочир дугаар
- 5. Иргэд үйлчлүүлэгч хохирдог.
- 6. Төрийн байгууллагад бага байдаг.
- 7. Сайн мэдэхгүй
- 8. Мэдэхгүй юм байна.
- 9. Ая тал засах, шан харамж өгөх
- 10. Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлэхэд гарсан зүйл байхгүй

Хүнд суртлыг яавал бууруулах вэ? Таны санал

- 1. Энэ асуултуудыг сайн ойлгохгүй байна мэдэх юм алга.

Хавсралт 4.

Иргэний бүртгэл, шилжилт хөдөлгөөний талаар хийсэн чанарын судалгаа

-Бид “төрийн захиргааны байгууллага дахь хүнд суртал” сэдвээр Ерөнхийлөгчийн Тамгын Газар, Хүний Эрхийн Үндэсний Комиссийн захиалгаар судалгаа хийж байгаа юмаа. Үүний дагуу уг ажлыг дагнан эрхэлж байгаа албан тушаалтан таниас зарим зүйлийн талаар асууж ярилцах гэсэн юм.

-Бололгүй яхав.

-Бид тоон судалгааг мэргэжлийн социологичийн туслалцаатайгаар анкет боловсруулж олон нийтээс (иргэдээс) авсан. Энэхүү судалгааны үр дүнг харахад хамгийн их хүнд сурталтай байгууллага гэдэгт иргэний бүртгэл, шилжилт хөдөлгөөний асуудал эрхлэх байгууллагыг буюу танай байгууллагыг нэрлэсэн байх юм. Энэ талаар өөрийн санаа бодлоо хэлнэ үү.

-Би ойлгож байна. Манай ажилд тодорхой хүндрэл бэрхшээлүүд гардаг, энэ нь иргэнд ч манайд ч аль аль талдаа байдаг зүйл. Тухайлбал бидний ажилд тулгарч буй хүндрэлийн гол шалтгааныг нэрлэе л дээ:

- 1. mИргэдийн зүгээс шалтгаалах юм байдаг. Жишээ нь 6 сараас дээш хугацаагаар шилжин суурьшихыг хүссэн Засгийн газрын тогтоолын дагуу хориглох заалтад хамаарах хүмүүсийн зүгээс гомдол нилээд гардаг. Ийм хүмүүс ч их байдаг. (а.шүүхийн тогтоолоор баривчлагдсан, ял тэнссэн, эсхүл албадан ажил хийж байгаа бол шийтгэлийн хугацааг дуустал; б.гэмт хэрэгт сэжигтэн, яллагдагчаар татагдсан бол уг хэргийг шийдвэрлэгдтэл; в.гэр бүлээ цуцлуулах өргөдөл өгсөн бол энэ тухай шүүхийн

шийдвэр гартал; г.ажиллаж байсан байгууллагадаа өр төлбөртэй бол түүнийг барагдуултал; д.асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигчээ орхиж байгаа бол түүнийг хэрхэхийг шийдтэл; е.иргэний баримт бичгийн зөрчилтэй бол түүнийг арилгатал; ё.цэргийн албыг биеэр хаахаар татагдсан бол тухайн албыг хаах хугацаа дуустал; ж.хуульд заасан бусад үндэслэл зэрэг хориглох заалтад хамрагдах)

2. Хувь хүн (иргэн) өөрсдөө шилжүүлгээ хийлгэдэггүй

3. Хувь хүний материалыг манайх хүлээж аваад үндсэн аймаг руу нь лавлагаа авахаар явуулдаг, аймаг нь сум руугаа явуулдаг тэгээд сум нь аймаг руугаа, аймаг нь хариугаа манайх руу явуулдаг. Энэ хооронд хугацаа нилээд алдагддаг. Ингээд иргэдийн зүгээс удаан байна хүнд суртал гаргалаа гээд гомдол шүүмжлэл их грач байна. Манай улсын харилцаа холбооны хөгжил, эрчим хүчний хангамж зэргээс ингэж уддаг, нөгөө талаас орон нутгийн захиргааны байгууллагын ажилтнуудын хайнга, идэвхи санаачилгагүйгээс ч бас болдог.

Улаанбаатарт хороон дээр болохоор хэн дуртай нь шилжүүлэг бүртгээд сууж байдаг. Засгийн газрын 2007 оны 129-р тогтоолын дагуу орон тоог жигд бий болговол хариуцах эзэнтэй болох юм. Жишээ нь, СХД 220000 гаруй хүн амтай, 25 хороотой боловч одоогоор 4-хөн хороон дээр орон тооны ажилтантай болсон. Уг тогтоолын хэрэгжилт одоогоор 80 орчим %-тай байна.

4.Улаанбаатараас орон нутаг руу лавлагаа авахаар явуулдаг шуудангийн зардал гэхэд л жилдээ сая гаруй төгрөг болдог.

-Хүндрэл их л юм байна. Үүний хажуугаар та бүхний хийж хэрэгжүүлсэн дэвшилтэт зүйл юу байна?

1. Улаанбаатар хотод шилжин суурьшихад баримтлах актуудыг төрөл тус бүрээр нь жижиг товхимол болгоод хэвлээд ажлын байранд тавьсан нь иргэдэд хүртээмжтэй болсон.

2. Түүнчлэн хороодод мэдээллийн самбар ажиллуулсан.

3. Бид мөрдөгдөх дүрэм журмуудыг бүртгэлийн төрлөөр нь CD дээр бичүүлээд хороодод бүгдэд нь тараасан. Харин ашиглалт жигд биш байгаа.

4. Бүх хороодыг иргэний бүртгэл мэдээллийн сантай болгосон. Одоо он-лайнд оруулах бэлтгэл ажлыг хангаад байна.

-Жилд нийслэлийн хэмжээнд хичнээн шилжилт хөдөлгөөний бүртгэл хийгддэг вэ?

-2008 оны эхний 10 сарын байдлаар: Улаанбаатараас орон нутаг руу шилжсэн 7610, хөдөөнөөс Улаанбаатарт шилжиж ирсэн 29082, хот дотроо 84000 хүн шилжилт хөдөлгөөнд орсон байна.

