



In partnership with
Canada



MERIT
catalyst+

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН
ЁС ЗҮЙН
НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР ТОЛЬ

حقوق طر سحر مسند طر
و الحقيقه لى طر طر
مسند طر





ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР ТОЛЬ

Анхны хэвлэл

ᠠᠨᠬᠠᠨᠠᠭᠠᠨ
ᠲᠣᠭᠤᠨ
ᠲᠣᠯᠤ

Улаанбаатар
2026

Энэхүү тайлбар толийг **"Канад-Монголын Мерит"** төслийн санхүүжилтээр төрийн албан хаагчдын хэрэгцээнд зориулан хэвлүүлэв.

"Канад-Монголын Мерит" төслийг Канад Улсын Засгийн газрын санхүүжилтээр Каталист Плас Олон улсын Төрийн бус байгууллага 2025-2030 онд хэрэгжүүлж байна. Уг төсөл нь Монгол Улсад хүний эрх, ёс зүйг дээдэлсэн, тэгш хүртээмжтэй, чадахуйн зарчимд суурилсан төрийн албыг бэхжүүлэхэд хувь нэмэр оруулах зорилготой.

Төсөл нь төрийн албаны шинэчлэлийг дэмжих зорилгоор төрийн захиргааны төв болон нутгийн захиргааны байгууллагуудтай хамтран ажиллаж, шилдэг туршлага, арга зүй, тогтолцоог нэвтрүүлэн иргэдийн хэрэгцээнд нийцсэн иргэн төвтэй төрийн албыг бэхжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэхэд чиглэж буй юм.

БИДНИЙ АЛСЫН ХАРАА: Монгол Улсын иргэдийн амьдралын чанарыг сайжруулахад чиглэсэн тогтвортой, хүртээмжтэй нийгэм-эдийн засгийн хөгжилд хүргэх чадварлаг, мэргэшсэн төрийн албыг төлөвшүүлэх.

Ерөнхий редактор:	М.Золзаяа, доктор (Ph.D), дэд профессор О.Шинэбаяр, доктор (Ph.D), дэд профессор
Редакцын зөвлөлийн гишүүд:	Ц.Амартөгс, доктор (Ph.D) Р.Алтангэрэл, магистр А.Алтанзул, доктор (Ph.D), дэд профессор Ш.Батсүх, доктор (Sc.D), профессор Л.Золзаяа, магистр Ч.Эрдэнэчимэг, доктор (Ph.D), дэд профессор
Зохиогчид:	Ж.Алтайбаатар, доктор (Ph.D), дэд профессор (Ж.А) Х.Амантай, магистр (Х.А) Ш.Батсүх, доктор (Sc.D), профессор (Ш.Б) Б.Баянжаргал, доктор (Ph.D) (Б.Б) Ц.Заяхүү, магистр (Ц.З) Э.Мөнхгэрэл, магистр (Э.М) А.Мөнхцэцэг, доктор (Ph.D) (А.М) Н.Мөнхцэцэг, доктор (Ph.D) (Н.М) Г.Мягмар, доктор (Ph.D), дэд профессор (Г.М) Д.Оюунгэрэл, доктор (Ph.D), дэд профессор (Д.О) Э.Сансар, магистр (Э.С) Г.Хэрлэнцэцэг, магистр (Г.Х)
Эмхэтгэсэн:	Ц.Оюун, доктор (Ph.D)
Хэвлэлийн эх бэлтгэсэн:	Б.Цэнгүүнжаргал
Хэвлэлийн хуудас:	24.0

© 2026 Монгол Улсын Ёс зүйн хороо

Мөнхийн Үсэг ХХК-д эхийг бэлтгэн хэвлэв.



www.catalystplusasia.org



fb.com/MERIT.mn



info@merit.mn



7776-5000



Монгол Улс, Улаанбаатар хот-15160,
Чингэлтэй дүүрэг, 1 дүгээр хороо,
Худалдааны гудамж, Жэй Жэй цамхаг,
5-р давхар, Канад-Монголын Мерит төсөл

ГАРЧИГ

ӨМНӨХ ҮГ 5

РЕДАКТОРЫН ҮГ 7

ТАЛАРХАЛ 9

А 10

Б 21

Г 26

Д 28

Ё 37

З 73

И 79

К 83

М 87

Н 101

О 121

Ө 128

П 141

С 142

Т 158

У 172

Ү 176

Х 184

Ч 237

Ш 239

Э 250

ҮГСИЙН ХЭЛХЭЭ 266

GLOSSARY INDEX 270

НОМ ЗҮЙ 274

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

Монгол хэл:

анг.	англи хэл
АНУ	Америкийн Нэгдсэн Улс
АТГ	Авлигатай тэмцэх газар
ИНБ	Иргэний Нийгмийн Байгууллага
МУИС	Монгол Улсын Их Сургууль
НҮБ	Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага
ЭЗХАХБ	Эдийн Засгийн Хамтын Ажиллагаа ба Хөгжлийн Байгууллага
ЮНЕСКО	Нэгдсэн Үндэстний Боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага

Англи хэл:

AI	Artificial Intelligence
ALLEA	All European Academies
CIA	Confidentiality, Integrity, Availability
CIOMS	Council for International Organizations of Medical Sciences
COSO	Committee of Sponsoring Organizations
COPE	Committee on Publication Ethics
CSE	Council of Science Editors
CSR	Corporate Social Responsibility
DOI	Digital Object Identifier
EAI	Explainability of Artificial Intelligence
FAIR	Findable, Accessible, Interoperable, Reusable
FFP	Fabrication, Falsification, Plagiarism
GDPR	General Data Protection Regulation
HIPAA	Health Insurance Portability and Accountability Act
HITL	Human-In-The-Loop
HOTL	Human-On-The-Loop
HIC	Human-In-Command
ICMJE	International Committee of Medical Journal Editors
ISO	International Organization for Standardization
IEC	International Electrotechnical Commission
ILO	International Labour Organization
IP	Internet Protocol
IP	Intellectual Property
IMF	International Monetary Fund
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ORI	Office of Research Integrity
OPSI	Observatory of Public Sector Innovation
SEC	Securities and Exchange Commission
UN	United Nations
UNESCO	United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization

ӨМНӨХ ҮГ

Монгол Улсын Үндсэн хууль шинэчлэн батлагдаж хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгмийг цогцлоох шилжилтийн үеэс хойш төрийн албаны орчин цагийн тогтолцоог бүрдүүлэн хөгжүүлээд 30 гаруй жил өнгөрч байна. Энэ хүрээнд төрийн албан хаагчдын хууль дээдлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг эрхэмлэх, шударга ёсыг сахин хамгаалах, хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх зэрэг үйл ажиллагаандаа баримтлах үнэт зүйлс шинэчлэгдэн иргэн төвтэй төрийн албыг төлөвшүүлэх шаардлага тавигдан хөгжсөөр ирлээ. Төрийн албаны шинэтгэлийг гүнзгийрүүлж, төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, шаардлага, хариуцлагын тогтолцоог шинэ шатанд гаргах нэг чухал алхам нь Монгол Улсад “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль” 2023 онд батлагдсан явдал юм.

Энэхүү шинэ бодлого, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг зохион байгуулахад төрийн албан хаагч, Ёс зүйн хороо, Ёс зүйн дэд хорооны гишүүд, судлаачид болон иргэн, олон нийтийн төрийн албаны ёс зүйн ойлголт, нэр томьёоны талаарх мэдлэгийг дээшлүүлэх, өдөр тутмын хэрэглээнд зохистой хэрэглэх шаардлага нэмэгдэж байна. Иймд Ёс зүйн хорооны зүгээс дээрх хэрэгцээ шаардлага, хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг эрчимжүүлэх зорилгоор нэгдсэн ойлголт, нийтлэг хэрэглээнд ашиглах нэр томьёоны тайлбарыг боловсруулах ажлыг санаачлан эхлүүлсэн болно.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нэр томьёоны тайлбар толь” нь ёс зүйн онол, үзэл баримтлал, мэргэжлийн ёс зүйн болон эрх зүйн зохицуулалт, төрийн албаны практикт нийтлэг хэрэглэгддэг нэр томьёо, ухагдахууныг тайлбарлан нэгтгэсэн анхны бүтээлүүдийн нэг болж байгаагаараа онцлог ач холбогдолтой юм. Тус толь нь төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэхээс гадна ёс зүйн сургалт, судалгаа, зөвлөгөө, хяналт шинжилгээний үйл ажиллагаанд үнэ цэнтэй гарын авлага болно гэж итгэж байна.

Уг бүтээлийг боловсруулах үйл хэрэгт мэдлэг, туршлагаа харамгүй зориулсан эрдэмтэн судлаачид, төрийн байгууллагын төлөөлөл, салбарын мэргэжилтнүүд, ажлын хэсгийн нийт гишүүдэд чин сэтгэлийн талархал илэрхийлье. Түүнчлэн Канад Улсын Гадаад хэргийн яамны санхүүжилтээр Каталист Плас байгууллагаас хэрэгжүүлж буй “Канад-Монголын Мерит” төслийн хамт олонд гүнээ талархаж байна.

Бид бүхний хамтын ажиллагаа, хүчин чармайлт нь төрийн албанд ёс зүйн мэдлэг, соёлыг түгээн дэлгэрүүлэх, шударга ёс, хариуцлага, ил тод байдлыг бэхжүүлэх, улмаар иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд үнэтэй хувь нэмэр оруулна гэдэгт итгэлтэй байна. Тус толийг Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, тогтоомжийн хэрэгжилтэд дэмжлэг үзүүлэх анхны хувилбар гэдгийг тэмдэглэн хэлэх нь зүйтэй. Толь бичигт орсон нэр томьёо, тайлбар нь аливаа нэг байгууллага, хувь хүний үзэл бодол, байр суурийг илэрхийлэхгүй юм. Уг толийн агуулга, хүрээ, тайлбарыг практик хэрэглээнд буй жишээ, баримтаар

өргөжүүлэх санал, санаачилгыг дэмжиж, шүүмжлэлийг нээлттэй хүлээн авч, цаашид боловсронгуй болгоход анхаарч ажиллах болно.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нэр томъёоны тайлбар толь” нь төрийн албан хаагчид, Ёс зүйн дэд хороодын бүрэлдэхүүн, судлаачид, оюутан залуус болон ёс зүйн асуудлыг сонирхон судлагч хүн бүхний ширээний ном болж, ёс зүйн мэдлэгийг түгээн дэлгэрүүлэхэд бодит хувь нэмэр оруулна гэдэгт гүнээ итгэж байна.

Эрдэмт оюун түгэн дэлгэрч, ёс зүйт төрийн алба төлөвших болтугай.

*Ц.АМАРТӨГС, доктор (Ph.D)
Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны дарга,
Төрийн албаны зөвлөлийн гишүүн*

РЕДАКТОРЫН ҮГ

Манай улсад “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх хөтөлбөр” зэрэг батлагдан, Ёс зүйн хороо, Дэд хороодыг байгуулж, төрийн албан хаагчийн ажлын бүтээмж, гүйцэтгэлийн үнэлгээг ил тод болгох шинэчлэлийн зорилт дэвшүүлэн үе шаттай арга хэмжээ хэрэгжүүлж буй. Мөн төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагаанд өргөн хэрэглэгддэг үг хэллэг, салбарын хууль тогтоомжид туссан ёс зүйн агуулгатай ухагдахуун, нэр томьёог шинжлэх ухааны үндэслэлтэй тодорхойлж тайлбарлах, нэг мөр жигд, оновчтой хэрэглээг хэвшүүлэх хэрэгцээ шаардлага үүсэж байна. Иймд Монгол Улсын Ёс зүйн хорооноос Канад-Монголын Мерит төслийн дэмжлэгээр энэхүү тайлбар толийг уншигчдын гарт хүргэж байгаа юм.

Эртний Грекийн философич Аристотелийн үндэслэсэн ёс зүйн ухаан нь ёс суртахууны мөн чанар, бүтэц, ёс суртахууны харилцааны олон талт ертөнц, түүний шалтгаан, үнэлэмжийн үзэгдлийг агуулж онолын баялаг уламжлал дээр суурилсан бие даасан мэдлэгийн салбар юм. Философийн салбар ухаан болохын хувьд ёс зүйн судалгаанд философич эрдэмтдийн үүрэг, оролцоо тэргүүлэхийн зэрэгцээ салбар дундын судалгааны үр дүнг тусган хөгжиж буй билээ. Нийгмийн янз бүрийн институцын ёс суртахууны харилцаанд ёс зүйн мэдлэг, ойлголт, үзэл сургаалын нөлөөллийг бэхжүүлэх оролдлого нь хэрэглээний ёс зүйн судалгааг өргөжүүлж байдаг. Хэрэглээний ёс зүйн олон талт судлагдахууны нэг төрийн албан хаагчийн ёс зүйн асуудал нь салбар дундын шинжтэй, олон салбар ухааны уулзварт хэлэлцдэг, эрх зүйн болон ёс зүйн онолын тайлбар, үндэслэл шаарддаг онцлогтой. Иймээс энэхүү тайлбар толь дахь ойлголт, нэр томьёог салбар салбарын эрдэмтэн судлаачид толилон тайлбарласан юм.

Тус тольд ёс суртахууны философи, онолын хүрээ; байгууллагын болон төрийн албаны ёс зүй; мэргэжлийн ёс зүй; бизнесийн ёс зүй; шинжлэх ухааны ёс зүй; хиймэл оюун, мэдээлэл харилцааны ёс зүй; эрсдэлийн ёс зүйн олон улсын хэмжээнд болон манай улсын хэмжээнд мөрдөгддөг хууль, тогтоомжид туссан түгээмэл хэрэглэгддэг нэр томьёог түүвэрлэн тайлбарлав. Тодорхой мэргэжлийн салбар, хуулийн практикт хэрэглэдэг нэр томьёо цөөнгүй багтсан бөгөөд эдгээр нь нэг талаар тухайн шинжлэх ухааны хүрээнд багтах ч нөгөө талаар ёс зүйн үзэгдлийн хувьд мөн энэ салбарын ойлголт, ухагдахуун нэр томьёо юм. Тус толь нь төрийн албан хаагч, сонирхон судлагчдын хүртээл болсноор нэр томьёог хэрэглэж хэвшүүлэх, олон чиглэлийн мэргэжилтнээс бүрддэг төрийн албаныхны ёс зүйн боловсролыг дээшлүүлэх, улмаар нийгмийн ёс суртахуунд эерэг нөлөө үзүүлнэ гэж найдаж байна.

Зохиогчид тодорхой нэр томьёоны тайлбарт ёс зүй, ёс суртахуун гэсэн ойлголтуудыг хамтад нь хэрэглэж буйн учир шалтгааныг товч тайлбарлах нь зүйтэй. Ёс зүйн ухаан нь зөв ба бурууг ойлгож ухаарах, зохистой тайлбар, үнэлэмж өгөхтэй холбоотой асуудлыг авч үздэг. Иймээс өдөр тутмын ярианд

ёс суртахуун болон ёс зүйг ижил утгаар хэрэглэх явдал бий. Товчхондоо “ёс зүй” нь ёс суртахууны харилцааны мөн чанар, үнэлэмжийн асуудлыг судалдаг философийн салбар ухааны нэр бол “ёс суртахуун” нь түүний судлагдахууныг нэрлэдэг. Хувь хүний хандлага, төлөвшлийг илэрхийлэхэд “ёс суртахуун” гэж, дүрэм журам, стандартын хүрээгээр зохицуулах агуулгыг илэрхийлэхэд “ёс зүй” гэдэг ойлголтыг хэрэглэх нь нийтлэг байдаг. Жишээ нь, ёс зүйн чадамж, мэргэжлийн ёс зүй, нийгмийн ёс зүй, судалгааны ёс зүй гэх мэтээр олон улсын байгууллагуудын боловсруулсан дүрэм, журамд нэгэнт хэвшсэн байна. Гэхдээ эдгээрийг орчуулж хэрэглэхдээ бүтээлчээр хандаж, хэвшүүлэх боломжит хувилбарыг сонгож байх нь чухал юм.

Тус толийн зохиогчид деонтологи, консеквенциализм, сайн үйлийн ёс зүйн норматив үзэл баримтлалуудыг чиг баримжаа болгож, эдгээрийн харилцан нөхөх талыг харгалзсан тайлбарууд нэлээд хийсэн байна. Норматив онолууд нь практик нөхцөл дэх ёс зүйн асуудлыг системтэйгээр шинжлэх боломж олгодог. Нөгөө талаас, бидний үйл ажиллагааг зохицуулах хэм хэмжээ, түүнийг хүлээн зөвшөөрөх, дагаж мөрдөх, зөрчих зэрэг харилцааг норматив онолуудаар авч үзэх нь тайлбар, үндэслэл гаргахад давуу талтай юм.

Манай улсад ёс зүйн чиглэлээр онолын судалгааны бүтээл, туршлага, хэрэглээнд тулгуурласан ном, эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, илтгэл, нийтлэл цөөнгүй гарч байгаа ч нэр томьёоны оноолтоос эхлэн нэг мөр жигдлэх, уламжлалт ойлголт ухагдахууны нэр, нэршлийг тусгах, орчуулгын нэр томьёог олон хувилбаргүй оноон хэвшүүлэх, товчхондоо нэр томьёоны боловсруулалтын ажил шаардагдаж байгаа юм. Тиймээс энэ удаа төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зарим нэр томьёог тайлбарласан толь бичгийг боловсруулан төрийн албан хаагчид төдийгүй уншигч хэрэглэгчдэдээ хүргэж байна. Тайлбар толь гэхийн учир нь нэр томьёоны тодорхойлолтоос илүү тухайн үг хэллэгийг дэлгэрэнгүй тайлбарласны зэрэгцээ холбогдох нэр томьёо, эш бүтээлийг тэмдэглэн тусгасан юм. Энэхүү толийн зохиогчид олон улсын хэмжээнд төрийн албан хаагчдын ёс зүйн хүрээнд жишиг болгож буй ёс зүйн дүрэм, баримт бичгүүдийг өргөн ашиглаж, гол нэр томьёонуудыг тайлбарласан нь чухал гэж үзэж байна. Редакторуудын зүгээс ч зохиогчдын түүвэрлэсэн нэр томьёоны сонголт, зарим монгол англи оноолт, тайлбарт хүндэтгэлтэй хандав. Тухайлбал, “accountability” эгэх хариуцлага, хариуцлагын тайлагнал, “integrity” чигч байдал, зарчим, шударга байдал гэж оноон хэрэглэж буй нь холбогдох тайлбарт агуулгын зөрүү үүсгэхгүй байгааг харгалзсан юм.

Философи, шашин судлал, сэтгэл зүй, хэл шинжлэл, төрийн удирдлага, эрх зүй, социологи зэрэг салбарын эрдэмтэн судлаачдын хамтран бичсэн энэхүү тайлбар толь нь Монгол Улсын ажиллах хүчний 14.5, нийт хүн амын 6.0 хувийг бүрдүүлж буй хоёр зуу гаруй мянган төрийн албан хаагчид, ёс зүйг сонирхон судлагч нарын гарын авлага болно гэдэгт итгэлтэй байна.

*М.Золзаяа, доктор (Ph.D), дэд профессор
О.Шинэбаяр, доктор (Ph.D), дэд профессор*

ТАЛАРХАЛ

Аливаа төсөл хөтөлбөр нь оролцогч олон талын дэмжлэг, хамтын ажиллагааны үр дүнд хэрэгждэг бөгөөд энэхүү нэр томъёоны тайлбар толь ч түүний нэг жишээ юм. Канад-Монголын Мерит төслийн баг хамт олны зүгээс Канадын Гадаад хэргийн яаманд энэхүү төслийг бүхэлд нь санхүүжүүлсэнд, төрийн албан хаагчдын хэрэгцээнд зориулсан анхны “ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ЁС ЗҮЙН НЭР ТОМЬЁОНЫ ТАЙЛБАР ТОЛЬ”-ийг бүтээхэд хамтран ажилласан Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны хамт олонд онцгойлон талархал илэрхийлж байна.

Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны даргын 2026 оны 01 тоот тушаалаар байгуулагдсан төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нэр томъёоны тайлбар толийн редакцын зөвлөлийн гишүүд доктор Ц.Амартөгс, Р.Алтангэрэл, доктор, дэд профессор А.Алтанзул, шинжлэх ухааны доктор, профессор Ш.Батсүх, Л.Золзаяа, доктор, дэд профессор Ч.Эрдэнэчимэг нарт талархал илэрхийлж байна. Мөн тус нэр томъёоны тайлбар толийг боловсруулах ажлын хэсэгт орж ажилласан зохиогчид болох доктор, дэд профессор Ж.Алтайбаатар, Х.Амантай, шинжлэх ухааны доктор, профессор Ш.Батсүх, доктор Б.Баянжаргал, Ц.Заяхүү, Э.Мөнхгэрэл, доктор А.Мөнхцэцэг, доктор Н.Мөнхцэцэг, доктор, дэд профессор Г.Мягмар, доктор, дэд профессор Д.Оюунгэрэл, Э.Сансар, Г.Хэрлэнцэцэг нарт болон ерөнхий редактораар ажилласан доктор, дэд профессор М.Золзаяа, доктор, дэд профессор О.Шинэбаяр нарт гүн талархал илэрхийлье.

Редакцын зөвлөл болон ажлын хэсгийн нарийн бичгийн даргаар ажиллаж, олон нийтийн хэлэлцүүлэг, хурал, уулзалтуудыг зохион байгуулсан Монгол Улсын Ёс зүйн хорооны ажлын албаны ахлах мэргэжилтэн доктор Б.Баянжаргал, Мерит төслийн мэргэжилтэн доктор Ц.Оюун нарт талархал илэрхийлье.

Санхүүгийн асуудлыг оновчтой зохицуулахад төслийн удирдлага Женнифер Адамс болон Р.Алтангэрэл нар дэмжин ажилласан болно.

Канад-Монголын Мерит төсөл

АЖЛЫН БАЙРНЫ ЁС ЗҮЙ *анг. workplace ethics*. Ажилтан, удирдлага болон хамтран ажиллагчдын харилцаанд шударга ёс, хариуцлага, харилцан хүндлэл, мэргэжлийн ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлан ажиллахыг илэрхийлэх ойлголт.

Ажлын байрны ёс зүй нь байгууллагын үйл ажиллагаанд ёс зүйн хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлага нэмэгдсэнтэй холбоотойгоор ХХ зууны сүүл үеэс академик судалгаанд өргөн хэрэглэгдэх болсон ойлголт. Энэ ойлголт нь бизнесийн ёс зүй болон мэргэжлийн ёс зүйн судалгааны хүрээнд хөгжиж, ажилтнуудын зан байдал, ажлын байрны харилцаа, байгууллагын соёлд баримтлах ёс зүйн хэм хэмжээг илэрхийлдэг.

Ажлын байрны ёс зүй нь байгууллагын засаглал, хөдөлмөрийн харилцаа, хүний нөөцийн бодлоготой нягт уялдан хөгжсөн. Олон улсын байгууллагууд ажлын байрны ёс зүйг ажилтны эрхийг хүндэтгэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, шударга байдлыг хангах, хөдөлмөрийн аюулгүй орчин бүрдүүлэх зэрэг зарчимтай холбон тайлбарладаг. Тухайлбал, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын “Хөдөлмөрийн хүрээн дэх хүчирхийлэл, дарамтын тухай” 190 дүгээр конвенц нь хүн бүр ажлын орчинд хүчирхийлэл, дарамтаас ангид байх эрхтэйг баталгаажуулан, ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх, хамгаалах, зохих арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагыг улс орнуудад тавьсан байдаг. Мөн Нэгдсэн Үндэстний

Байгууллагын “Бизнес ба хүний эрхийн удирдах зарчим”-д байгууллагууд үйл ажиллагаандаа хүний эрхийг хүндэтгэх, ажилтнуудын эрхийг хамгаалах, хүний эрхэд сөргөөр нөлөөлөхөөс урьдчилан сэргийлэх, зөрчил гарсан тохиолдолд зохих арга хэмжээг авах үүрэгтэйг онцолсон байдаг.

Төрийн албан дахь ажлын байрны ёс зүй нь төрийн албан хаагчийн зан байдал, хамт олонтойгоо харилцах хэм хэмжээ, байгууллагын дотоод соёл, албан үүргээ хэрэгжүүлэх хандлагатай холбоотой. Монгол Улсад “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай” хуулийг 2023 онд батлан хэрэгжүүлж байна. Тус хуулийн агуулгаас үзвэл, төрийн байгууллагын ажлын байрны ёс зүй нь хүнлэг, шударга, хариуцлагатай, хамтач байх үнэт зүйлд тулгуурлаж, хүний эрх, нэр төр, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, байгууллагын соёл, дэг журам, албан харилцааны ёс зүйг сахих зэрэг шаардлагаар илэрч байна. Мөн ажлын байрны ёс зүй нь хувь хүний ёс суртахууны асуудал бус, байгууллагын дотоод харилцааг эрүүл, аюулгүй, итгэлцэлтэй байлгах зохицуулалтын нэг хэсэг гэж үзэж болно. Тухайлбал, бусдад дарамт үзүүлэхгүй байх, ялгавартай хандахгүй байх, худал мэдээлэл тараахгүй байх, бусдын санал бодол, хөгжих боломж, хувийн онцлогийг хүндэтгэх, соёлын ялгаатай байдалд хүндэтгэлтэй хандах зэрэг шаардлага нь ажлын байрны ёс зүйн агуулгад багтана.

Ажлын байрны ёс зүйг төлөвшүүлэхэд байгууллагын удирдлагын манлайлал чухал нөлөөтэй. Удирдлага өөрийн үйл ажиллагаа, шийдвэр гаргах үйл явцад ёс зүйн хэм хэмжээг үлгэрлэн харуулах нь ажилтнуудын зан төлөв, байгууллагын соёлд эерэг нөлөө үзүүлдэг. Иймд удирдлагын түвшинд шударга, ил тод шийдвэр гаргах, хариуцлагатай удирдлагын хандлагыг төлөвшүүлэх нь ажлын байрны ёс зүйн хэм хэмжээг байгууллагын үйл ажиллагаанд бодитоор хэрэгжүүлэхэд ач холбогдолтой.

Нөгөө талаас ажлын байранд үүсэж болох ёс зүйн зөрчил нь ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх, албан тушаалын давуу байдлыг урвуулан ашиглах, дарамт шахалт үзүүлэх, ялгаварлан гадуурхах зэрэг хэлбэрээр илэрч болно. Ийм нөхцөлд байгууллага ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх, зохих хариуцлага тооцох, түүнээс урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг хэрэгжүүлэх нь ажлын байрны ёс зүйн гол бүрэлдэхүүн хэсэг болдог.

Ажлын байрны ёс зүйг төлөвшүүлэхийн тулд байгууллагын хэмжээнд тодорхой бодлого, дотоод журам, ёс зүйн дүрэм боловсруулж мөрдөх, хяналт шинжилгээ, үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлагатай. Төрийн байгууллагын хувьд ажилтнуудын зан төлөв, албан харилцаанд баримтлах хэм хэмжээг тодорхойлсон ёс зүйн дүрмийг батлан мөрдүүлдэг. Түүнчлэн ажлын байрны ёс зүйн сургалт, зөвлөгөө, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааг тогтмол зохион байгуулж хэвшсэнээр ажилтнуудын ёс зүйн мэдлэг, хандлагыг сайжруулах боломжтой.

Холбогдох нэр томьёо: *мэргэжлийн ёс зүй - professional ethics, харилцааны соёл - communication culture, хариуцлага - responsibility*

Г.Х

АЖЛЫН БАЙРАН ДАХЬ ХОРТОЙ ХАРИЛЦАА *анг. toxic workplace relationships.*

Байгууллагын дотор зөрчил, үл хүндлэл, дарамт, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах зэрэг сөрөг зан үйл давамгайлсан харилцаа. Ийм харилцаа нь байгууллагын үйл ажиллагаанд сөргөөр нөлөөлдөг.

Ажлын байрны хортой харилцаа нь ажилтнуудын бухимдал, сэтгэл зүйн дарамтыг нэмэгдүүлж, байгууллагын бүтээмж болон хамтын ажиллагааны боломжийг бууруулдаг.

Байгууллага нь үйл ажиллагаандаа шударга ёс, хариуцлага, ил тод байдал, харилцан хүндлэлийн зарчмыг нэн тэргүүнд баримтлах ёстой. Хэрэв байгууллагын орчинд хортой харилцаа үүсвэл эдгээр зарчим алдагдаж, ёс зүйн зөрчил нэмэгдэнэ. Удирдлагын дарамт шахалт, үл хүндлэл, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах зан үйл нь байгууллагад сөрөг уур амьсгал үүсгэж, ажилтнуудын хоорондын харилцааг муутгадаг гэж үздэг.

Байгууллагын соёл нь ажилтнуудын харилцаа, зан төлөв, үнэт зүйлсийг тодорхойлдог. Сөрөг соёл бүрдвэл ёс суртахууны зөрчил нэмэгддэг. Иймд ажлын байранд харилцан хүндлэл, итгэлцэл дээр суурилсан харилцаа чухал.

Хортой харилцааны улмаас байгууллагын баг, хамт олны дунд үл итгэх хандлага үүсдэг. Дарамт

шахалт, доромжлол, үл хүндлэл нь ажилтны сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж, ажлын идэвхийг бууруулдаг. Хортой харилцаанаас эв эегүй, бусдыг гадуурхах, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах зэрэг сөрөг үзэгдэл үүсдэг. Ажилтан хоорондын хортой харилцаа нь байгууллагын соёл, нэр хүндэд сөрөг нөлөө үзүүлдэг гол хүчин зүйл. Байгууллагын үйл ажиллагаанд хувийн харилцааны таарамж, эсвэл дургүйцлээс хамаарсан бодит бус, шударга бус сонголт, шийдвэр гарах нь хортой харилцааг үүсгэдэг.

Байгууллагын ёс зүй, соёл бүрдэхэд харилцан хүндлэл, итгэлцэл, хариуцлага чухал бөгөөд хортой харилцаа нь ийм нөхцөлийг алдагдуулдаг.

Хортой харилцаанаас урьдчилан сэргийлэхэд ёс зүйн дүрэм, харилцааны соёлын хэм хэмжээг мөрдөх; ил тод, шударга харилцааны соёлыг бий болгох; ёс зүйн сургалт, зөвлөгөө зохион байгуулах; гомдол мэдээллийг шударгаар шийдвэрлэх аргачлал хэрэглэх; багийн эерэг уур амьсгалыг дэмжих зэрэг чухал.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд эрх бүхий этгээд, албан тушаалтан авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээг заасан. Төрийн байгууллагад хортой харилцаа үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, эерэг уур амьсгал бүрдүүлэх чиглэлийн арга хэмжээ авч ажиллах чиг үүргийг Ёс зүйн дэд хороод, байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан хэрэгжүүлж байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 43.2.3-д "энэ хуульд заасны дагуу

хувь хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн тухай хуульд заасан шаардлага, стандартад нийцсэн, ялгаварлан гадуурхалт, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамтаас ангид ажлын байраар хангах" үүргийг, 42.2-т ажилтны үүрэгт "ажилдаа ирэхдээ ажил үүргээ гүйцэтгэх чадвартай байх, ажил үүрэг гүйцэтгэх явцдаа согтууруулах ундаа болон мансууруулах эм, сэтгэцэд нөлөөт бодис хэрэглэхгүй байх, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үзүүлэхгүй байх үүргийг тус тус заажээ.

Холбогдох нэр томъёо: *доголдолтой харилцаа - dysfunctional relationships, хүчирхийллийн харилцаа - abusive relationships, эрх мэдэл ашигласан харилцаа power-abusive relationships*

Ц.3

АЛАГЧЛАЛГҮЙ БАЙДАЛ *анг. impartiality.*

Бусдыг ялгаварлахгүй тэгш, шударгаар хандах байдал. Хувийн ашиг сонирхол, танил тал, улс төрийн нөлөөллөөс ангид, шударга, тэгш хандах зарчим.

Мерриам Вебстерийн толь бичигт "бүгдэд ижил тэгш хандах", Кэмбрижийн толь бичигт "аливаа маргаанд аль нэг талыг дэмжих үзэл хандлагыг баримтлахгүй байх", Британника толь бичигт "бүх хүн болон аливаа бүлэгт ижил тэгш хандах" гэж тодорхойлжээ. Монгол хэлний хувьд Я.Цэвэлийн тайлбар тольд "алагчлалгүй гэдэг нь бусдыг ялгаварлахгүй тэгш шударгаар үзэхийн нэр, алагчлалгүй байх, ялгаварлахгүй байх" гэж тодорхойлсон байна.

Олон улсын толь бичгүүдэд тодорхойлж тайлбарласнаас үзэх-

эд, “тэгш хандах” гэсэн агуулга давамгайлж байна.

Захиргааны шинжлэх ухааны хүрээнд тэгш хандах зарчим нь иргэдэд тэгш хандах, төрийн албан хаагчид ямар нэгэн улс төрийн нөлөөнөөс ангид шийдвэр гаргаж, ажил үүргээ гүйцэтгэх тухай ойлголт болно. В.Вилсон, Ф.Фукуяама нарын эрдэмтэд тэгш хандах зарчим нь төрийн үйл ажиллагааны үр ашгийг нэмэгдүүлэх, сайн засаглалын нэг чухал элемент гэж үздэг (Suzuki & Demircioglu, 2019).

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын баримт бичигт “Төрийн албан хаагчид шийдвэр гаргах болон албан үүргээ гүйцэтгэхдээ хувийн ашиг сонирхол, улс төрийн нөлөө, үндэс угсаа, шашин, танил тал, бусад дарамтаас ангид байж, бүх хүмүүст тэгш шударга хандах зарчим” гэж тодорхойлсон. Улс төрийн болон бусад нөлөөллөөс ангид байх, бүх хүнд тэгш, шударга хандах, бодит мэдээлэлд тулгуурлан шийдвэр гаргах, танил тал, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх шаардлагуудыг агуулна (United Nations, 2013).

Холбогдох нэр томьёо: *алагчлалгүй шийдвэр гаргалт - impartial decision making, алагчлалгүй нийтийн үйлчилгээ - impartial public service*

Г.М

АЛБАН ҮҮРЭГ *анг. obligation.* Хувь хүн, байгууллагын үйл ажиллагаа ёс суртахууны зарчим, үнэт зүйлд тулгуурласан зайлшгүй шаардлагыг илэрхийлсэн ойлголт. Албан үүрэг нь зөв хийгээд шударга, үнэнч, хариуцлагатай байхуйд нийцсэн зарчим, хэм хэмжээг шаардана. Хувь хүний зүгээс хүлээсэн хариуцлагынхаа

хүрээнд хууль, дүрэм, үнэт зүйл болон ёс суртахууны зарчмыг баримтлан шударга, хариуцлагатай байх ёс суртахууны болон эрх зүйн үүрэг юм. Эрх зүйн хувьд албан бөгөөд гэрээгээр хүлээсэн үүрэг гэж байна.

Үүргийн ёс зүй (*deontological ethics*) нь аливаа үүргийг зарчмын дагуу зайлшгүй биелүүлэх ёстой гэж үздэг. Харин үр дагаврыг чухалчилсан үзэлд (*consequentialism*) аливаа үйлдлийн үр дагаврыг харгалзан, олон хүнд хамгийн сайн үр дагавар авчрах үйлдэл сонгохыг онцлон тайлбарладаг.

Албан үүрэг нь ёс суртахууны хариуцлагатай холбоотой ойлголт. Хүн өөрийн үйлдлийн төлөө хариуцлага хүлээх боломж нь тухайн үйлдэлд ёс суртахууны шаардлага буйг илтгэнэ. Үнэнч шударгаар ажиллаж хөдөлмөрлөх, хүнлэг энэрэнгүй байх, бусдын эрхийг хүндэтгэх зэрэг нь ёс суртахууны нийтлэг шаардлага. Эдгээр нь хүн хоорондын харилцаа, хамтын ажиллагаа, харилцан хүндэтгэлийг дэмжиж, нийгмийн ёс суртахууны төлөвшилд эергээр нөлөөлнө. Тиймээс албан үүрэг нь хувь хүн болон нийгмийн амьдралд зайлшгүй баримтлах нийгмийн зохицол, зөв байдлыг хангахад чиглэсэн ёс суртахууны үүргийн төрөл юм (Philosophy Beyond, What is a Moral Obligation?, 2025).

Холбогдох нэр томьёо: *ёс суртахууны үүрэг - moral duty, амлалт биелүүлэх зарчим - fidelity, үнэнч байдал - honesty, хор хүргэхгүй байх зарчим - non-maleficence, эгэх хариуцлага - accountability, чигч байдал - integrity, шударга байдал*

Н.М

АЛБАНЫ НЭРИЙГ ХУВИЙН ЗОРИЛГООР АШИГЛАХГҮЙ БАЙХ

анг. not to use an official position for personal purposes. Албан тушаалын нэр хүнд, эрх мэдлийг хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх зарчим. Төрийн алба нь нийтийн итгэл дээр суурилсан нийтийн алба тул төрийн албан хаагч нь өөрийн ажил, албан тушаалын нөлөө, нэр хүндийг хувийн ашиг сонирхолд ашиглахгүй, нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэн ажиллах үүрэгтэй. Төрийн албан хаагч өөрийн албан тушаалыг ашиглан хувийн ашиг сонирхлоо хангах, танил талдаа давуу байдал бий болгохыг хориглоно.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 8.1.7 дах хэсэгт “албаны нэрийг хувийн зорилгоор ашиглахгүй байх” гэж заасан. Энэ зарчим дараах байдлаар хэрэгжинэ. Үүнд: албан тушаалын нөлөөг хувийн зорилгод ашиглахгүй байх, өөрийн эрх мэдлийг ашиглан хувийн ашиг хонжоо олохгүй байх, танил тал, хамаарал бүхий этгээдэд давуу байдал олгохгүй байх, ажил, үйлчилгээ, шийдвэр гаргалтад тал засахгүй байх, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх, албан тушаалын нэр хүндийг хамгаалах, шударга байдлыг хадгалах зэрэг. Эдгээр зарчим нь төрийн албанд шударга байдал, итгэлцлийг хамгаалах, авлига болон ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: ашиг сонирхлын зөрчил - *conflict of interest*, авлига - *corruption*, ёс зүй - *ethics*, шударга байдал - *fairness*, эгэх хариуцлага - *accountability*, ил тод байдал - *transparency*, нийтийн ашиг сонирхол - *public interest*

Э.М

АЛГОРИТМЫН ЯЛГАВАРЛАЛ *анг. algorithmic bias.*

Хиймэл оюунд суурилсан шийдвэр нийгмийн тодорхой нэг бүлэгт (арьсны өнгө, хүйс, нас, нийгмийн байдал гэх мэт хүн ам зүйн үзүүлэлтээр ялгарах) тэгш бус, шударга бус үр дүн гаргах үйл явц.

Алгоритмын ялгаварлалын улмаас зарим бүлгийн эрх ашиг зөрчигдөх, орхигдох, шударга бусаар хохирох, эсвэл бусдаас ялгаатай боломж, давуу байдал олгох нөхцөл бүрддэг. Алгоритмын ялгаварлал үүсэх шалтгаан нь алгоритм өөрөө биш, харин түүнийг боловсруулах аль нэг шатанд (бүтээх, загварчлах, хөгжүүлэх, эсвэл хэрэгжүүлэх) цуглуулсан, ашигласан өгөгдөл, хувьсагчийн буруу сонголт, үнэлгээний оновчгүй шалгуур гэх зэргээс үүдэж болно (Berk, 2019).

Алгоритмыг боловсруулах, машин сургах явцад дутуу, тэнцвэргүй, төлөөлөл хангаагүй эсвэл хуучирсан гэх мэт чанаргүй өгөгдөл ашигласан тохиолдолд алгоритмын ялгаварлал үүсэж болно. Алгоритмыг боловсруулах үед ашигласан өгөгдөлд зарим нийгмийн бүлгийн өгөгдөл, мэдээлэл давамгайлж, нөгөө хэсэг нь бүрэн бус өгөгдөлтэй байвал аль болох өгөгдөл ихтэй бүлэг рүү хазайсан үр дүн, шийдвэр гаргах эрсдэлтэй юм.

Түүнчлэн алгоритмыг боловсруулах явцад хөгжүүлэгчийн хувийн үзэл, өрөөсгөл хандлага, шийдвэр (жишээ нь, тодорхой хүчин зүйл, хувьсагчийг илүү ач холбогдолтой гэж үзэх) субъектив байдлаар нөлөөлж болдог. Үүний үр дүнд алгоритм тодорхой нөхцөлд тогтмол нэг талд хазайсан шийдвэр гаргаж болзошгүй нөхцөл

үүсдэг байна (Rosalie Waelen and Philip Brey, 2022).

Алгоритмын ялгаварлал нь эрүүл мэнд, хууль сахиулах, санхүү, хүний нөөцийн зэрэг салбарт өвчний үүсгэгчийг таньж оношлох, ажилд авах, зээлийн үнэлгээ, нүүр царай таних систем, эрүүгийн эрсдэлийн үнэлгээ гэх мэт хүний амьдралд шууд нөлөөтэй шийдвэр гаргах үйл явцад ноцтой үр дагаврыг авчирдаг (Alexandra Jonker, Julie Rogers).

Холбогдох нэр томьёо: *ялгаварлан гадуурхалт - discrimination, өрөөсгөл хандлага - prejudice, ялгаварлал - bias, алгоритмын шударга байдал - algorithmic fairness, хиймэл оюуны ёс зүй - AI ethics*

Ж.А

АЛТАН ДҮРЭМ *анг. golden rule.*

"Хүмүүс чамтай яаж харилцаасай гэж хүсдэг шигээ бусадтай тэгж харилц" хэмээх шаардлага. Энэхүү ёс суртахууны шаардлагыг алтан дүрэм хэмээн нэрлэдэг. Алтан дүрмийн утга нь хүн бүр өөрийн үйлдлээ тунгаан бодож, өөртөө хүсдэггүй үйлдлийг бусдад хүсэхгүй байх явдал. Бусдын дургүй зүйлийг тэдэнд бүү хий. Хүмүүс чамтай яаж харилцаасай хэмээн хүсэж байна, яг тийм байдлаар бусадтай харилц хэмээх утгыг агуулдаг. Алтан дүрэм бол ёс суртахууны суурь үнэт зүйл мөн. Алтан дүрэм нь эртний Хятадад Күнзийн үзэл баримтлалд, Энэтхэгт буддын ёс зүйд, эртний Грект долоон мэргэний үзэл санаанд туссан байдаг. Мөн Т.Хоббсын нийгмийн гэрээний үзэл баримтлалд, Германы сонгодог философич И.Кантын боловсруулсан деонтологи

онолд тодорхой үндэслэгдсэн байдаг. Алтан дүрмийн утга санаа хүмүүсийн өдөр тутмын амьдралын хэм хэмжээ болсон төдийгүй соёл, философи, ёс зүй улмаар бүх нийтийн ухамсарт нэвтэрчээ. Хэрхэн сайн, зөв шударга амьдрах вэ? гэсэн асуултад Фалес "Хэрэв бид бусдыг зэмлэдэг зүйлээ өөрсдөө хийхгүй байх юм бол" хэмээн хариулжээ. Дундад зууны үед алтан дүрэм нь хүмүүсийн хоорондын харилцааг зохицуулах ёстой зарчим хэмээн үзэж байв. Августины хувьд бурхан тэнгэрийн хууль, хайрын хуулийг зөрчих нь хүний зан суртахууныг гажуудуулдаг. Тэрээр "Хайрын хууль нь хүн өөртөө хүсдэг сайн сайхныг хөршдөө хүсэж, түүнийгээ хийдэгт оршино" гэжээ. И.Кантын үзлээр, ёс суртахууны ерөнхий хуулийг эрхэмлэх, хүндлэх нь өөрийгөө хүндлэх мэдрэмжийг үүсгэх төдийгүй ёс суртахууны захирамж (императив) бол "өөрөө төгөлдөржих, бусдыг аз жаргалтай байлгах удирдамж" болох ажээ. Гол утга нь хүн зөвхөн өөрийнхөө төлөө зорилго тавих бус, харин өөрийгөө болон бусад бүх хүнийг хүмүүн байлгахыг эрхэмлэх ёстой гэсэн үг. Өөрийгөө хүндлэх, зорилгоо эрхэмлэнэ гэдэг нь бусдыг хүн гэж хүндэл, өөрийнхөө үйлдлийн зорилгыг хүний нийтлэг зорилготой нийцүүл гэсэн санаа юм. Ёс суртахууны "Алтан дүрэм" нь тухайн хүний бусдад хандах хандлагаар дамжуулан өөрөө өөртөө хандах хандлагыг илэрхийлнэ.

Холбогдох нэр томьёо: *үндсэн зарчим - basic principle, ёс суртахууны сургаал - moral doctrine, суурь зарчим - fundamental principle*

Д.О

АМИНЧ ҮЗЭЛ *анг. egoism.* Хүний үйл ажиллагааны сэдэл, зорилго нь өөрийн сонирхол, эрх ашиг байх ёстой гэж үздэг норматив ёс зүйн онолын нэг чиглэл. “Эгоизм” гэсэн нэр томъёо нь латин хэлний “ego” гэсэн үгнээс гаралтай. Хувиа хичээх нь хүний төрөлхийн шинж чанартай холбоотой боловч хүн бүрд өөр өөр түвшинд илэрдэг. Зарим хүний зан байдал, амьдралын зарчим нь ердийн хэм хэмжээнээс давж гардаг. Аминч үзэл нь сэтгэл зүйн, ёс зүйн, рационал зэрэг хэлбэртэй.

Сэтгэл зүйн эгоизм нь хувь хүн бусдын сайн сайхны төлөө үйлдэл хийсэн ч үргэлж хувийн ашиг сонирхолд хөтлөгддөг гэж үздэг. Бусдын сайн сайхны төлөө үйлдэл нь эцсийн дүндээ шууд болон шууд бусаар тухайн хүнд ашиг тус өгч байвал амин хувиа хичээсэн үйлдэл. Сэтгэл зүйн эгоизмыг баримтлагчид буян үйлдэх, хандив өргөх зэргийг ийм үйлдэлд тооцдог. Харбаугийн (1998) судалгаанд хандив өгдөг хүмүүс ихэвчлэн “ээрэг мэдрэмж”-ийг өөртөө авахын төлөө хийдэг гэсэн байна. Харин ёс зүйн эгоизм нь аливаа хүн ямар нэг үйлдлийг гүйцэтгэх ёс суртахууны хүлээсэн үүргээрээ хувийн сонирхлоо дээд зэргээр нэмэгдүүлж байх ёстой хэмээн үзнэ. Айн Рэндийн “Атлантын нуруу тэнийв” зохиолд хүн хувиа хичээхийн зорилго нь мэдлэг, үнэт зүйлстэй нь нийцэж байх ёстой. Иймээс өөрийгөө бодно гэдэг нь өөрийн ашиг сонирхлыг үнэт зүйлсийн эрэмбийн дагуу тодорхойлно гэсэн үг хэмээх санааг гаргасан буй.

Рационал эгоизмын хувьд хүн өөрийгөө бодох нь урт хугацааны ашиг сонирхлыг хангаж байх ёстой.

Тухайлбал, эрүүл амьдралын хэв маягийг сонгохдоо эрх ашгаа ухаалгаар хангаж байдаг. Рационал эгоизмын гаргаж буй шийдвэр бусад төрлөөсөө илүү ухаалаг байдаг. Ухаалаг хүн амжилт бүтээлээ төдийгүй алдаа дутагдлынхаа хариуцлагыг өөрөө үүрдэг. Эрх чөлөөт нөхцөлд гаргасан шийдвэрийнхээ үр дүнг өөрөө бүрэн хариуцдаг хүн байдаг. Тэд бусдын эрх ашгийг хохироож, муу зүйл хийхээс ямар ч тохиолдолд зайлсхийдэг. Амжилт хийгээд алдаа дутагдлынхаа аль алиныг хүн өөрөө хариуцах ёстой хэмээн үзнэ. Рационал эгоизмын төлөөлөгч нь Ж.Ж.Руссо бөгөөд хүнд сайн сайхан зүйл байгалиас заяагддаг бөгөөд үүний үндсэн дээр хүмүүжүүлэх ёстойг онцолж байв. Өөр нэг төлөөлөгч Голландын философич Барух Спиноза “Амиа бодох зарчим нь өөрийн ахуйг төгөлдөржүүлэх, хадгалах, авч үлдэхийг оюун ухаанаар удирдахаас өөр юм биш” хэмээсэн.

Холбогдох нэр томъёо: *хувийн сонирхол - self interest, өөрийгөө хүндлэх - self respect, хувиа хичээх - selfishness*

Д.О

АМЛАЛТАА БИЕЛҮҮЛЭХ *анг. fidelity.*

Хувь хүн, байгууллага, мэргэжилтэн оногдсон үүрэг, амлалт, ёс суртахууны зарчимд үнэнч байж, түүнийг тууштай сахих, хариуцлага хүлээх суурь зарчим. Амлалтаа биелүүлэх нь итгэлцэл, амлалт биелүүлэх чадвар, хариуцлага, мэргэжлийн ёс зүйд нийцсэн тууштай зан төлөв. Өөрөөр хэлбэл, амлалтаа биелүүлэх, хүлээсэн үүрэг, амлалтыг хүндэтгэх, итгэл даах ёс суртахууны үүргийг илэрхийлдэг.

Англи хэлний “*fidelity*” нь латин хэлний “*fidelitas*” (үнэнч байдал) үгээс гаралтай бөгөөд “үнэнч байдал, итгэлцэл” гэсэн утгыг илэрхийлдэг (Harper, 2021).

Амлалтаа биелүүлэх нь харилцан итгэлцлийг бий болгоход чухал үйл явц. Амлалтаа биелүүлэх зарчим нь үүргийн ёс зүйд (*deontological ethics*) гол байр суурь эзэлдэг. Энэ нь албан ёсны гэрээ хэлцэл төдийгүй бичигдээгүй тохиролцоо, зөвшилцөлд ч хамаарна. Үүргийн ёс зүйд амлалтаа биелүүлэх зарчмыг анхдагч үүрэг гэж үздэг. Анхдагч үүрэг гэдэг нь бусад үүрэг тодорхой биш тохиолдолд заавал биелүүлэх ёстой үүрэг гэсэн утгатай.

Аюултай хүнд байдалд орсон хүнд туслах шаардлага гарвал амлалтаа түр хойш тавих тохиолдол байж болно. Өдөр тутмын харилцаанд амлалтаа биелүүлэх нь уулзалтын цагтаа очих, гэрээ хэлцлээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх зэргээр илэрнэ. Харин худал хэлэх, амлалтаа биелүүлэхгүй байх зэрэг нь амлалтаа зөрчиж, хүмүүс хоорондын харилцаа, итгэлцэлд сөргөөр нөлөөлдөг (The Ethical Compass, 2025).

Амлалтаа биелүүлэх нь нийгмийн тогтвортой байдал, харилцан хүндлэлийг дэмждэг бөгөөд хүмүүс хоорондын хамтын ажиллагаа, харилцан итгэлцлийг нэмэгдүүлдэг. Үүргийн болон эрсдэлийн ёс зүйд амлалтаа биелүүлэх нь хор уршиг учруулахгүй байх, учирсан хохирлыг нөхөн төлөх зэрэгтэй холбон авч үзнэ. Харин эдгээр нь хоорондоо зөрчилдөх тохиолдолд ямар нь давуу байхыг тухайн нөхцөл байдлаас хамааран

шийдвэрлэдэг (The Ethical Compass, 2025).

Холбогдох нэр томьёо: *loyalty* - үнэнч байдал, амлалт - *commitment*, итгэл даах чадвар - *trustworthiness*, эгэх хариуцлага - *accountability*, мэргэжлийн ёс зүй - *professional ethics*

H.M

АНХААРУУЛАХ ҮҮРЭГ *анг. duty to warn*. Хувь хүн, байгууллага, мэргэжлийн субъект өөрийн мэдэж буй эсвэл мэдэх боломжтой эрсдэл, хор уршиг, ёс зүйн зөрчил, хууль бус үйлдлийн талаар холбогдох этгээд, олон нийт эсвэл эрх бүхий байгууллагад урьдчилан мэдээлж, анхааруулга өгөх ёс зүйн болон мэргэжлийн хариуцлага. Төрийн албан хаагч албан үүргээ хэрэгжүүлэх явцад нийтийн ашиг сонирхолд хохирол учруулж болзошгүй нөхцөл байдал, хууль тогтоомж, ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчих эрсдэлийг илрүүлсэн тохиолдолд түүнийг таслан зогсоох, бууруулах зорилгоор холбогдох шатны албан тушаалтан, байгууллагад мэдээлэх, сануулах үүрэг.

Хэрэглээний ёс зүйн янз бүрийн салбар, чиглэлд анхааруулах үүргийг дараах байдлаар авч үздэг. Үүнд:

- *Хувь хүний анхааруулах үүрэг:* Бусдад бодит хор хохирол учрах магадлалтайг ухамсарлан ёс суртахууны үүднээс анхааруулга өгөх хариуцлага.
- *Мэргэжлийн түвшинд анхааруулах үүрэг:* Эмч, сэтгэл зүйч, багш, инженер, төрийн албан хаагч зэрэг мэргэжлийн субъект өөрийн тусгай мэдлэг, байр сууринаас шалтгаалан эрсдэлийг илрүүлж,

урьдчилан мэдээлэх мэргэжлийн ёс зүйн үүрэг.

- Байгууллагын түвшинд анхааруулах үүрэг: Байгууллага үйл ажиллагаанаасаа үүдэн олон нийт, хэрэглэгч, ажилтанд аюул, эрсдэл учирч болзошгүй нөхцөлийн талаар мэдээлэх институцын хариуцлага.

Англи хэлний “duty” нь латин гаралтай “debere” буюу “өртэй байх, үүрэг хүлээх”, “warn” нь эртний германы “warnōn” буюу “сэрэмжлүүлэх, болгоомжлуулах” гэсэн үгсээс гаралтай. “Duty to warn” нь ёс зүй, хууль, мэргэжлийн стандартын харилцан шүтэлцээнд оршдог ойлголт юм.

Анхааруулах үүрэг нь нууц хадгалах үүрэгтэй зөрчилдөж болох ч бодит, ноцтой хор хохирлоос урьдчилан сэргийлэх нийтийн ашиг сонирхол давамгайлсан тохиолдолд анхааруулах үүрэг давуу байдалтайд тооцогддог.

Төрийн албанд анхааруулах үүрэг нь авлига, ашиг сонирхлын зөрчил, хууль бус шийдвэр, ёс зүйн зөрчил үүсэхээс урьдчилан сэргийлэх, сануулах ач холбогдолтой бөгөөд энэ нь ил тод байдал, хариуцлагын зарчмыг хэрэгжүүлэхэд чиглэдэг. Тухайлбал, төрийн албан хаагч нийтийн ашиг сонирхолд хохирол учруулж болзошгүй нөхцөл байдлыг илрүүлсэн тохиолдолд холбогдох байгууллагад нэн даруй анхааруулах үүрэгтэй. Мөн мэргэжлийн ёс зүйн хүрээнд эрсдэлийг мэдсээр байж анхааруулах үүргээ биелүүлээгүй нь ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно.

Холбогдох нэр томьёо: мэдээлэх үүрэг - reporting obligations, ил тод

байдал - transparency, ёс зүйн эрсдэл - ethical risks, ашиг сонирхлын зөрчил - conflicts of interest, нууц хадгалах үүрэг - confidentiality obligations, эгэх хариуцлага - accountability, мэргэжлийн ёс зүй - professional ethics, шүгэл үлээх - whistleblowing

Ш.Б

АШИГ СОНИРХЛЫН ЗӨРЧИЛ *анг.*

conflict of interest. Албан тушаалтан, ажилтан, шийдвэр гаргагчийн хувийн ашиг сонирхол (гэр бүл, танил тал гэх мэт) нь албан үүрэг, хариуцлагаа биелүүлэх явцад нөлөөлж, нийтийн ашиг сонирхолтой зөрчилдөх эсвэл зөрчилдөх эрсдэл үүсэх нөхцөл байдал. Төрийн албан тушаалтны нийтийн өмнө хүлээх үүрэг болон хувийн ашиг сонирхлын хооронд үүсэх зөрчлийг ашиг сонирхлын зөрчил гэнэ.

XX зууны эхэн үеэс хууль эрх зүй, төрийн удирдлага, анагаахын салбарт мэргэжлийн шийдвэр гаргалтад хувийн ашиг сонирхол нөлөөлөх эрсдэлийг тайлбарлаж байжээ. Хууль зөрчсөн үйлдэл биш байж болох ч ашиг сонирхлын зөрчил нь шударга, хараат бус шийдвэр гаргалтад сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлтэй бөгөөд авлига, хууль бус, ёс суртахууны зөрчлийг нөхцөлдүүлж болно. Бодит буюу одоо байгаа, төсөөлөгдөж буй ойлгогдохуйц, үүсэж болзошгүй ашиг сонирхлын зөрчил гэсэн гурван хэлбэртэй.

Холбогдох хуульд “нийтийн албан тушаалтан албаны бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх үед түүний хувийн ашиг сонирхол нийтийн ашиг сонирхолтой зөрчилдөх болон албан үүргээ тэгш, шударгаар хэрэгжүүлэхэд харшаар нөлөөлж болохуйц нөхцөл байдлыг

ойлгоно” гэж заасан (Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, 2012). “Төрийн албаны тухай хууль”-д (2017) төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэгт “нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх” заалттай. Төрийн албаны үйл ажиллагаа болон тухайлбал, тендерт тодорхой хуулийн этгээдэд давуу тал олгох, төрөл саднаа ажилд авах, лиценз зөвшөөрөл олголтод нөлөөлөх, ашиг сонирхолтой холбоотой шийдвэр гаргах зэрэг үйлдлээр илэрдэг.

Холбогдох нэр томьёо: хувийн ашиг сонирхол - *private interest*, нийтийн ашиг сонирхол - *public interest*, давуу байдал олгох, тал засах - *favoritism*, найз нөхөд, ойрын хүмүүстээ давуу байдал олгох - *cronyism*

Г.М

АШИГ СОНИРХЛЫН ЗӨРЧЛӨӨС АНГИД БАЙХ *анг. preventing of conflicts of interest*. Төрийн албан хаагч албан үүргээ хэрэгжүүлэхдээ хувийн болон бусдын ашиг сонирхол нь нийтийн ашиг сонирхолтой зөрчилдөх нөхцөл үүсгэхгүй байх, ийм нөхцөл үүссэн тохиолдолд түүнээс татгалзах, урьдчилан сэргийлэхийг илэрхийлэх ойлголт.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 7.1.3-д “хууль ёс, шударга ёсыг дээдлэн сахих, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх”, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хуулийн 3.1.3-д

“ашиг сонирхлын зөрчил гэж нийтийн албан тушаалтан албаны бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх үед түүний хувийн ашиг сонирхол нийтийн ашиг сонирхолтой зөрчилдөх, албан үүргээ тэгш, шударгаар хэрэгжүүлэхэд харшаар нөлөөлж болохуйц нөхцөл байдлыг ойлгоно” гэж тус тус заасан.

Холбогдох нэр томьёо: ашиг сонирхлын зөрчил - *conflict of interest*, нийтийн ашиг сонирхол - *public interest*, хувийн ашиг сонирхол - *private interest*, шударга байдал - *fairness*, авлига - *corruption*

Э.М

АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫГ НЭН ТЭРГҮҮНД ТАВИХ ЗАРЧИМ *анг. safety-first principle*. Үйл ажиллагаа, шийдвэр гаргалтад эрсдэл, тодорхой бус байдал, хохирол үүсэх тохиолдолд үр ашиг, ашиг сонирхлоос үл хамааран хүний амь нас, эрүүл мэнд, нийгмийн аюулгүй байдлыг хамгийн түрүүнд хамгаалах зарчим.

Төрийн албанд нийтийн ашиг сонирхолд хохирол учруулах, хууль тогтоомж, ёс суртахууны хэм хэмжээ зөрчигдөж болохуйц эрсдэлтэй нөхцөлд шийдвэр гаргах үйл явцыг хязгаарлах, түр зогсоох эсвэл нэмэлт хяналт тавих байдлаар аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд хангах зарчим.

Аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим нь удирдлагын үүрэг, хариуцлагатай холбогдох норматив утгатай ойлголт. Өөрөөр хэлбэл, ёс суртахууны хэм хэмжээг баримталсан шийдвэр гаргах суурь зарчим. Энэ нэр томьёо нь эдийн засгийн болон шийдвэр гаргалтын онолоос эхтэй бөгөөд сүүлийн үед ёс зүйн хэрэглээнд орж ирсэн.

Монгол Улсын хууль тогтоомжид анх “Хүүхдийн эрхийг хамгаалах тухай хууль”-ийн 2024 оны 01 дүгээр сарын 27-ны өдрийн шинэчлэн найруулсан хувилбарын “Хүүхэд хамгааллын зарчим” гэсэн 5 дугаар бүлгийн 5.1.1-д “хүүхдийн эрх, дээд ашиг сонирхол, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих” гэж тусгаж өгсөн.

Аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчмыг ёс суртахууны харилцааны субъектүүдийн түвшинд авч үзвэл:

- *Хувь хүний түвшин:* Эрсдэлтэй нөхцөлд яаравчлан шийдвэр гаргахаас татгалзаж, өөрт болон бусдад учирч болзошгүй хор уршгийг нэн тэргүүнд харгалзан хашир, хянамгай, болгоомжтой хандах. Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын хүрээнд аливаа осол аваараас урьдчилан сэргийлж, эрсдэлийг тооцож байх, хялбар дөт арга замыг сонгохоос илүү холбогдох дүрэм, журмын дагуу, мэдлэгт суурилсан арга барилаар хандах ёстой.
- *Байгууллагын түвшин:* Байгууллага ашиг, гүйцэтгэл, зорилтоос үл хамааран ажилтан, хэрэглэгч, олон нийтийн аюулгүй байдал, ёс зүйн эрсдэлийг нэн тэргүүнд тооцох удирдлагын зарчим.
- *Институцын түвшин:* Төрийн тогтолцоо, бодлогын болон захиргааны шийдвэр гаргалтад нийтийн ашиг сонирхол, ёс зүйн аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих засаглалын зарчим.

Энэ зарчим хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, инженерчлэл, эрсдэлийн удирдлагын салбарт “аюулгүй байдал нь бусад зорилтоос давуу байх” гэсэн утгаар хэрэглэгдэж байна. Мэргэжлийн ёс зүйд уг зарчмыг эрсдэлтэй нөхцөлд болгоомжлох гэсэн утгаар тайлбарладаг.

Аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим нь зөрчил гарсны дараах хариуцлагаас илүү урьдчилан сэргийлэх, буруу шийдвэр гаргах магадлалыг бууруулах үүрэгтэй.

Төрийн албанд энэ зарчмыг баримтлах нь ашиг сонирхлын зөрчил, хууль бус шийдвэр, ёс зүйн зөрчил даамжрахаас сэргийлэх институцын баталгаа болдог. Тухайлбал, эрсдэлтэй нөхцөлд төрийн байгууллага аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих ёс зүйн зарчмыг баримтлан шийдвэр гаргах үйл явцыг хойшлуулах, мөн аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим хэрэгжээгүй зэргээс үүдэн нийтийн ашиг сонирхолд хохирол учрах эрсдэл үүсэж болох аюултай.

Холбогдох нэр томьёо:
болгоомжлолын зарчим - precautionary principle, ёс зүйн эрсдэл - ethical risk, аюулгүйн нөөц - safety net, анхааруулах үүрэг - duty to warn, эрсдэлийн удирдлага - risk management, ил тод байдал - transparency, хариуцлагын тайлагнал - accountability

Ш.Б

БАЙГАЛИЙН ХУУЛИЙН ОНОЛ *анг.*

natural law theory. Хүн төрөлхтөнд байгалиас заяасан, ижил тэгш эдлэх ёстой, өөрчлөгдөшгүй эрх байдаг хэмээн үздэг эрх, эрх чөлөө, ёс суртахууны суурь ойлголтыг тайлбарлах ёс зүй - философийн үзэл баримтлал. Энэ онолын санаа Аристотель, стоикууд болон Цицерон нараас эхлэлтэй (Barbara MacKinnon, 2018) бөгөөд Фома Аквина, Жон Локк, Томас Жефферсон зэрэг сэтгэгч өөрсдийн байр сууринаас агуулгыг баяжуулан тайлбарласан байна. Тэдний дэвшүүлсэн санаа нь ёс зүй, шашин, хүний эрхийн тухай хэлэлцүүлгийн чухал үндэслэл болсоор иржээ. Эртний Грекийн философич Аристотель хүнийг нийгмийн амьтан хэмээн үзэж, түүний сайн сайхан амьдралд чиглэсэн байгалийн хууль оршдог гэж тайлбарласан нь дундад зууны философич Фома Аквинад (1224-1274) хүчтэй нөлөөлсөн. Аристотелийн үзлээр “хүн бол нийгмийн, оюун ухаант амьтан, тиймээс бидний зорилго бол зөв, ухаалаг амьдарч сайн сайхныг бүтээх явдал” (Даш-Ёндон, 2011) гэжээ. Цицерон ч үүнтэй адил “Ямар ч хаан, ямар ч хууль тогтоогчоос давж гарч чадахгүй, цаг хугацаа, орон зайнаас үл хамаарах мөнхийн хууль байдаг, тэр нь байгалиас заяасан хууль” (Cicero, 2020) гэж үзсэн байдаг. Энэ санааг Аквина хөгжүүлж “Сайныг хийж, мууг цээрлэх нь хүн бүрийн байгалийн хууль мөн” (М.Кауе, 2008) гэж тодорхойлсон. Бусад бүх зарчим гагцхүү үүнээс урган гарна. Фома Аквина байгалийн хуулийг шашны

утгаар өргөжүүлэн, хүний оюун ухаанаар таньж болох ёс суртахууны хууль хэмээн тайлбарласан. Байгалийн хуулийн онол (ёс суртахууны онол) нь бодит амьдралын янз бүрийн нөхцөлд юу хийвэл зөв болохыг тодорхойлно. Аквины тайлбарласнаар хүний төрөлхийн чиг хандлага бол өөрийгөө, гэр бүлээ, нийгмээ хамгаалахад оршино. Энэ нь бусдыг хорлохгүй, өөрийгөө болон бусдыг эрх чөлөөтэй, оюун ухаантай оршихуй гэж үзэх байдлаар илрэх бөгөөд байгалийн хуульд нийцнэ.

Шинэ үеэс эхлэн байгалийн хуулийн онолыг шашны агуулгаас салгаж, хүний эрхийн зарчимд тулгуурлан тайлбарлах болсон. 1776 онд Томас Жефферсон Тусгаар тогтнолын тунхаг бичигт “Бүх хүн адил тэгш бүтээгдсэн бөгөөд бүтээгч нь тэдэнд салшгүй эрхийг олгосон, үүнд амьд явах, эрх чөлөөтэй байх, аз жаргалыг эрэлхийлэх зэрэг багтана. Бид эдгээр үнэнийг өөрөө илэрхий гэж үздэг” (Jefferson, 1776) гэж бичсэн нь байгалийн хуулийн онолын илэрхийлэл юм. Түүний энэ санааг Ж.Локкын үзлийн шууд нөлөөлөл гэж хэлж болно. Английн философич Ж.Локкын “Бүх хүн төрөлхөөсөө тэгш эрхтэй бөгөөд адилхан чадвар, чадамжтай төрдөг” (Locke, 2003) гэдгийг Томас Жефферсон “Бүх хүн тэгш эрхтэй төрдөг” хэмээн онцолсон. Энэ нь хүн хаана төрснөөс үл хамааран нийтлэг эрх эдлэх ёстойг баталгаажуулсан. Ж.Локкын үзсэнээр хүн төрөлхтөн төрөлхөөсөө жам ёсны эрхтэй төрдөг учир бүгдтэй адил тэгш харилцах ёстой.

Амьд явах эрх, эрх чөлөөтэй байх, өмч эзэмших зэрэг нь төрөөс өгдөг бус, төрөлхийн буюу хүн болж төрснийх нь хувьд заавал эдлэх ёстой эрх билээ. “Хүн ямар нэгэн дарангуйлал, эрх мэдлийн хуваарьгүй, эрх чөлөөтэй төрдөг, хүн бүрийн үнэ цэн, чадвар, боломж ижил, хэн ч бусдаас илүү эрхтэй төрөөгүй” (Locke, 2003) болохыг тунхаглаж өгснөөрөө энэхүү үзэл хүн төрөлхтний түүхэнд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн. Энэ онолын төлөөлөгчдийн үзлээр, байгалийн хууль бол бусад бүх дүрэм зарчмын суурь байдаг. Үндсэн зарчим нь “сайныг хийж, түүнд тэмүүлж, муугаас зайлсхийх явдал” юм. Хүн төрөлхтний хийх ёстой зүйл бол байгалиас заяасан сайн сайхны төлөө байж, харин муу зүйлийг яагаад муу гэдгийг ойлгож, улмаар зайлсхийх ёстой.

Холбогдох нэр томъёо: мөнхийн хууль - *eternal law*, тэнгэрлэг хууль - *divine law*, түгээмэл зарчим - *universal principle*, иргэний хууль - *human law*

Д.О

БАЙЦААЛТЫН ЁС ЗҮЙ *анг.*

interrogation ethics. Мөрдөн шалгах ажиллагаанд хүний эрх, нэр төр, хууль дээдлэх, шударга ёсны зарчмыг баримтлан мэдүүлэг авах мэргэжлийн ёс зүйн хэм хэмжээ, зарчмын цогц. “Байцаах” гэдэг нь гэмт хэргийг илрүүлэх зорилгоор мэдүүлэг гаргуулахын тулд нягтлан асууж, шалгах үйл ажиллагаа гэж тодорхойлогддог.

Байцаалтын ёс зүй нь хүний эрхийг хүндэтгэх, хүнлэг энэрэнгүй, хүлээцтэй, нягт нямбай, чигч байх хэм хэмжээнд тулгуурладаг. Олон улсын баримт бичигт эрүүдэн шүүх, хүнлэг бус харьцахыг хориглож,

байцаалтын ажиллагаа нь хүний нэр төрийг хамгаалсан хууль ёсны үйл явц байх ёстойг тодорхойлсон (United Nations, 1990).

Үүргийн ёс зүйн (*deontological ethics*) онолын дагуу мөрдөгч нь ямар ч нөхцөлд хүнийг дарамтлах, эрүүдэн шүүх ёсгүй, консеквенциализмын (үр дагаврын ёс зүйн онол) үүднээс хууль бус аргаар авсан мэдүүлэг нь буруу шийдвэр гаргах эрсдэлтэй тул ёс зүйн хувьд буруу үйлдэл гэж үздэг (Sinnott-Armstrong, 2022).

Хууль сахиулах болон хянан шалгах ажиллагааны явцад байцаагч (мөрдөгч, прокурор) нь хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, шударга ёс, хууль дээдлэх зарчмыг баримтлан сэжигтэн, яллагдагч, гэрчтэй харилцах зан үйлийн хэм хэмжээг байцаалтын ёс зүй гэж ойлгоно. Энэ нь хүнлэг, тэгш, шударга, ил тод хандах, дарамт шахалт, хүч хэрэглэхгүй байх, айлган сүрдүүлэхгүй байх, хууль бус аргаар мэдүүлэг авахгүй байх, оролцогчийн эрхийг хангах, үнэнийг тогтоохын зэрэгцээ хүний эрхийг хамгаалахад чиглэнэ.

Мөрдөн шалгах ажиллагаанд байцаагч нь хүний эрх, нэр төрийг хүндэтгэх, байцаалтыг хуульд заасан журам, хугацаанд явуулах, албадлага, хүчирхийлэл, хуурч мэхлэх арга хэрэглэхгүй байх, мэдүүлгийг сайн дурын үндсэн дээр авах, өмгөөлөгч авах эрхийг хангах, нууцлалыг хадгалах, хэргийг бодитой, хараат бусаар мэргэжлийн үүднээс шийдвэрлэх үүрэгтэй.

Эдгээр шаардлагыг мөрдөх нь мөрдөн шалгах ажиллагааны хууль ёсны байдал, нотлох баримтын хүчин төгөлдөр байдал, хүний эрхийн

хамгаалалтыг хангах үндсэн нөхцөл болдог.

Жишээлбэл: Мөрдөгч сэжигтэнд өмгөөлөгч авах эрхийг нь тайлбарлаж, дарамтгүй орчинд мэдүүлэг авсан нь хууль ёсны ажиллагааг хангаж буй жишээ. Сэжигтнээс айлган сүрдүүлж мэдүүлэг авах нь албадлага (coercion) бөгөөд байцаалтын ёс зүйн зөрчил.

Холбогдох нэр томьёо: *байцаалт - interrogation, албадлага - coercion, эрүүдэн шүүх - torture, өмгөөлөгч авах эрх - right to counsel, мэдүүлэг - confession, шударга шүүх - fair trial*

Б.Б

БИЕ ЭРХТНИЙ ОНЦЛОГ *анг. bodily features.* Хүний биеийн бүтэц, гадаад төрх, эрхтэн тогтолцооны хэлбэр, хэмжээний ялгааг илэрхийлэх төрөлхийн болон олдмол шинж. Нас, хүйс, удамшил, эрүүл мэндийн байдал, хөгжлийн онцлог зэргээс шалтгаалан хүн бүрд харилцан адилгүй илэрдэг бие махбодын онцлог. Хүний бие махбодын ялгаатай байдлыг илэрхийлдэг.

Анагаах ухаан, хүний хөгжил, нийгмийн шинжлэх ухаанд бие эрхтний онцлогийг морфологийн шинж (*morphology*); биеийн хэлбэр, хэмжээ, бүтэц, физиологийн шинж (*physiology*); эрхтэн тогтолцооны үйл ажиллагаа, удамшлын хүчин зүйл (*genetic factors*); төрөлхийн онцлог, олдмол шинж (*acquired traits*); өвчин, осол, амьдралын нөхцөлөөс үүдсэн өөрчлөлт гэсэн агуулгаар тодорхойлдог.

Бие эрхтний онцлог нь хөгжлийн бэрхшээл, өвөрмөц гадаад төрх, биеийн хэлбэр, хөдөлгөөний чадвар зэрэг өргөн хүрээг хамарч болно.

Нийгэм, эрх зүйн орчинд бие эрхтний онцлогоор ялгаварлан гадуурхахыг хориглодог бөгөөд төрийн албанд тэгш хандах, хүртээмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх шаардлагатай.

Олон улсад “бие эрхтний онцлог” гэдгийг хүний биеийн бүтэц, үйл ажиллагаа, хөдөлгөөн, мэдрэхүй, сэтгэцийн ялгаатай байдал буюу орчинтой харилцахад саад болж болох нөхцөл гэж ойлгодог. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай конвенц (CRPD)”-д хөгжлийн бэрхшээл нь бие махбод, мэдрэхүй, оюун, сэтгэцийн урт хугацааны ялгаатай байдал бөгөөд орчны саадтай харилцан үйлчлэлцсэнээр нийгэмд бүрэн оролцоход саад болдог. Дэлхийн Эрүүл Мэндийн Байгууллагын “Олон улсын үйл ажиллагаа, хөгжлийн бэрхшээл, эрүүл мэндийн ангилал” (ICF)-д бие эрхтний онцлогийг биеийн бүтэц, биеийн үйл ажиллагаа, оролцоо, үйл ажиллагаа гэсэн гурван түвшинд хөдөлгөөн, мэдрэхүй, оюуны болон сэтгэцийн, дотоод эрхтний онцлог гэж хувааж үздэг. “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний бие эрхтний онцлог” гэдэг нь хүний бие махбод, мэдрэхүй, оюун, сэтгэцийн ялгаатай байдлыг хэлэх бөгөөд энэ нь өөрөө бэрхшээл бус, харин орчны саадтай харилцан үйлчлэлцэх үед нийгмийн оролцоонд саад үүсгэдэг нөхцөл юм. Олон улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бол тусгай эсвэл тусгаарлагдсан хүн биш, харин тэгш хүртээмжтэй орчин шаарддаг иргэн гэж тодорхойлдог.

Холбогдох нэр томьёо: *бие махбодын бэрхшээл - physical disabilities, бие махбодын ялгаа - physical differences, анатомийн*

ялгаатай байдал - *anatomical differences*, хүртээмжийн хэрэгцээ - *accessibility needs*, үйл ажиллагааны хязгаарлалт - *functional limitations*, тэгш хамруулах - *inclusion*

А.М

БУСДЫГ ОЙЛГОХ *анг. empathy.*

Бусдын сэтгэл хөдлөл, мэдрэмж, нөхцөл байдлыг өөрийн мэт ойлгож, мэдэрч, тэдний байр сууринаас хандах сэтгэл зүйн болон ёс суртахууны чадвар. Төрийн албан хаагч иргэдийн нөхцөл байдал, мэдрэмж, хэрэгцээг ойлгож, хүний оронд өөрийгөө тавьж ойлгох, тэдэнд хүндэтгэлтэй, шударга, хүнлэг хандах эгэл хэм хэмжээ.

Англи хэлний “*empathy*” гэдэг үг нь грек хэлний “*empathia*” (дотор нь мэдрэх, хамт мэдрэх) гэсэн үгээс гаралтай. Энэ нь бусдын мэдрэмж, туршлагыг ойлгон мэдрэх чадварыг илэрхийлнэ.

Сэтгэл судлалд бусдыг ойлгох чадварыг бусдын бодол, байр суурийг ойлгох танин мэдэхүйн чадвар; бусдын мэдрэмжийг хуваалцаж ойлгох сэтгэл хөдлөлийн чадвар гэж хоёр үндсэн хэлбэрт хувааж үздэг.

Бусдыг ойлгох чадвар нь хүний төлөө санаа тавихаас эхлэн ёс зүйн шийдвэр гаргах, нийгмийн харилцаа, тусламж дэмжлэг үзүүлэх зан үйлд чухал нөлөөтэй бөгөөд энэрэнгүй сэтгэл, халамж анхаарал зэрэгтэй нягт холбоотой.

Төрийн албан хаагчид иргэн, үйлчлүүлэгчийн нөхцөл байдал, мэдрэмж, хэрэгцээг ойлгож, тэдний байр сууринаас асуудлыг авч үзэх чадварыг илэрхийлдэг мэргэжлийн ёс зүйн зарчим юм. Энэ нь зөвхөн сэтгэл хөдлөлөөр хандах биш, харин иргэдийн эрх ашиг, хэрэгцээ

шаардлагыг бодлого, шийдвэр, үйлчилгээний явцад харгалзан үзэхийг хэлнэ. Төрийн албанд бусдыг ойлгох чадвар нь дараах ач холбогдолтой. Үүнд:

- Иргэн төвтэй үйлчилгээ - Хүнийг хөгжлийг онцлон анхаарч, тэдний хэрэгцээнд нийцсэн бүтээгдэхүүн, үйлчилгээг үзүүлэх.
- Итгэлцэл - Төр ба иргэний хоорондын итгэлийг бэхжүүлдэг.
- Шударга шийдвэр - Эмзэг бүлгийн хүмүүсийн нөхцөл байдлыг ойлгоход тусалдаг.
- Зөрчил, маргааныг бууруулах - Иргэдийн асуудлыг ойлгон тайлбарлах, харилцах боломжийг нэмэгдүүлэх.

Хурдтай өөрчлөгдөж буй нийгэмд хүмүүсийн үзэл бодол, амьдралын хэв маяг, үнэт зүйл олон талтай болсон. Энэ ялгааг үл тоомсорлон өөрийн үзэл, хандлагыг бусдад тулгавал үл ойлголцол, зөрчил нэмэгдэнэ. Харин хүн бүрийн санаа бодол, сэтгэл зүй, байр суурийг ойлгосноор илүү уян хатан нөхцөл үүсдэг.

Ажлын орчинд багийн ажиллагаа, хамтын шийдвэрийн ач холбогдол өсөж байна. Сайхан сэтгэл харилцааны явцад бий болдог. Иймд бусдыг ойлгох чадвар чухал юм. Товчхондоо, бусдыг ойлгох чадвар нь хүнлэг чанарын илрэл. Бусдын мэдрэмжийг өөрийнх юм шиг мэдэрч, ойлгож чадвал илүү сайн харилцаа, тайван орчин, эрүүл нийгмийг бүтээж чадна (Dale Carnegie Training Mongolia, 2025).

Холбогдох нэр томьёо: *энэрэн нигүүлсэл - compassion, хүндлэл - respect, шударга байдал - fairness шуурхай, мэдрэмжтэй хандлага*

- *responsiveness*, *нийтийн ашиг сонирхол* - *public interest*

Н.М

БУСДЫН ТӨЛӨӨХ ҮЗЭЛ *анг.*

altruism. (лат. alter - бусад, бусдын) нь бусдын сайн сайхны төлөө өөрийн эрх ашиг, сонирхлыг орхиж, бусдад сэтгэл харамгүй туслах, амин хувиа хичээх байдлаас салах тухай ёс зүйн үзэл баримтлал. Энэ нь хүн өөрийн тав тух, ашиг сонирхол, заримдаа өөрийн аюулгүй байдлаа хүртэл хойш тавин бусдын зовлонг багасгах, сайн сайхныг нь нэмэгдүүлэхийн тулд ямар нэгэн шагнал, ашиг, магтаал хүлээлгүйгээр сайн дураараа үйлдэл хийдэг. Альтруист хүн бусдад туслахдаа “Надад ямар ашигтай вэ?” гэхээс илүү “Энэ хүнд яаж туслах вэ?” хэмээн боддог бөгөөд үйлдэл нь өрөвдөх сэтгэл, бусдын оронд өөрийгөө тавьж бодох сэтгэл, энэрэхүй сэтгэл, нийгмийн хариуцлага, хамтын амьдралын үнэт зүйлийг чухалчилдаг. Альтруизм гэсэн нэр томъёог философич Огюст Конт шинжлэх ухаанд анх оруулсан бөгөөд түүний үзлээр альтруизм нь “бусдын төлөө амьдрах” гэсэн утгыг илтгэх ба энэ нь хүний нийгмийг илүү их хүмүүнлэг болгоход чиглэсэн хамгийн чухал хөдөлгөгч хүч юм. Ёс зүйн түүхэнд Сократ хувь хүний ёс суртахууны хуулийн үндэс нь “авах биш, харин өгөх” хэмээгээд бусдын тусын тулд үйлчлэх хүсэл нь хүнд илүү хүчтэй байдаг гэж үзжээ. Буддын ёс зүйн үзлийн үндэс нь бусдын сайн сайхны төлөө шийдвэр гаргах, бусад бол миний оршихуйн суурь гэсэн үндсэн баримтлалтай. Мөн альтруизмын тухай санааг О.Шафтесбери, А.Смит, Д.Хьюм, Г.Лейбниц, И.Кант,

Л.Фейербах, Ж.Ж.Руссо нарын бүтээлээс харж болно. Тухайлбал, улс төрийн эдийн засгийг үндэслэгч Адам Смит “Хүн хувиа хичээсэн байж болох ч тэд өрөвдөх сэтгэл, бусдыг халамжлах чадвартай байдаг нь төрөлхийнх” хэмээсэн. Иймээс А.Смитийн үзлээр “Бид өрөвдөх хайрлах сэтгэлтэй учраас ёс суртахууны дүгнэлт хийж, нийгмийн эв нэгдлийг хөгжүүлж чадна” гэж үздэг. Альтруизм нь хүмүүсийн хооронд итгэлцэл бий болгож, харилцан дэмжлэгийг нэмэгдүүлдэг нь нийгэм тогтвортой оршин тогтноход чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Гэхдээ ёс зүйн түүхэнд альтруизмыг шүүмжилсэн байдаг. Тухайлбал, Айн Рэнд бусдын төлөө байх нь өөрийгөө золиослох, амьдралын зорилгоосоо татгалзахад хүргэнэ (Rand, A. 1964) хэмээсэн бол Ф.Ницше бусдын төлөөх байдал нь сул дорой байдлыг өөгшүүлдэг, хүчтэй хүнийг бий болгоход саад болдог тул товчхондоо энэ нь боолын ёс суртахуун (slave morality), өөрийгөө золиослохыг сайн гэж үзэх нь хүний хүч чадал, хувь хүний хөгжлийг дардаг хэмээн шүүмжилсэн (Nietzsche, F. 1887). Томас Хоббс “Жинхэнэ альтруизм байдаггүй, хүний мөн чанар төрөлхийн муу тул ямагт өөрийн ашиг сонирхлын үндсэн дээр хөдөлдөг” (Hobbes, T. 1651) бусдад туслах нь хүртэл өөрийн аюулгүй байдал хийгээд ашиг сонирхолд хөтлөгдсөн байдаг тул альтруизм бол далд эгоизм гэсэн санааг дэвшүүлсэн байдаг.

Холбогдох нэр томъёо: *энэрэхүй сэтгэл* - *compassion*, *бусдын оронд өөрийгөө тавьж бодох* - *empathy*, *хувиа хичээхгүй байх* - *selflessness*

Д.О

ГЭРЧИЙГ ХАМГААЛАХ ЁС ЗҮЙ *анг.*

witness protection ethics. Хүн бүр амьд явах, эрх чөлөөтэй байх, аюулгүй байдлаа хамгаалуулах эрхэд суурилж, хүний эрхийн хамгаалалт болон шударга шүүхийн зарчмыг мөрдлөг болгон гэрч, хохирогчийн эрх, нэр төр, аюулгүй байдлыг хамгаалах төрийн албаны болон хуульчийн ёс зүйн ойлголт. Монгол хэлний их тайлбар тольд “гэрч” гэж хэрэг явдлыг тодорхойлон батлахад холбогдох ямар нэгэн баримт гаргах этгээдийг, “гэрчийн мэдүүлэг” гэж хэрэг явдлыг нүдээрээ харсан хүний өчгийг, “гэрч нотолгоо” гэж хэрэг явдлын талаар мэдээлэл өгөх хүн болон гэрчлэх баримтыг хэлнэ гэж тайлбарлажээ.

Монгол Улсын “Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль”-д гэрчийг “хэрэгт хамааралтай нөхцөл байдлын талаар мэдэх боломжтой, тухайн хэргийн талаар мэдүүлэг өгөхөөр дуудсан этгээд” гэж тодорхойлсон бөгөөд түүний мэдүүлэг нь нотлох баримтын нэг төрөлд хамаарна. Иймээс гэрч нь хэрэг илрүүлэх, нотлох ажиллагаанд чухал үүрэгтэй тул түүний аюулгүй байдал, эрх, нэр төрийг хамгаалах нь зайлшгүй шаардлагатай (Галбаатар, 2019).

Гэрч нь эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд бодит байдлыг тогтооход чухал нотолгоо болдог. Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 16.1-д зааснаар гэрч, хохирогчийн мэдүүлэг нь нотлох баримтын нэг төрөлд хамаарна (Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль, 2017).

Монгол Улсад Гэрч, хохирогчийг хамгаалах тухай хууль (2013)-аар гэрчийг хамгаалах эрх зүйн зохицуулалтыг тогтоож, хувийн хамгаалалт, мэдээллийн нууцлал, аюулгүй байрлуулах, оршин суух газар өөрчлөх, гадаад төрх болон баримт бичгийг өөрчлөх, шүүх ажиллагаанд аюулгүй оролцуулах зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлэхээр заасан. Эдгээр нь гэрч, хохирогчийг айдас, дарамт, заналхийллээс хамгаалж, үнэн зөв мэдүүлэг өгөх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэдэг. Мөн сэтгэл зүйн хамгаалалтын арга хэмжээг хуульчилсан байдаг (Галбаатар, 2019).

Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль (2017)-д гэрч, хохирогчийг хамгаалах ажиллагаатай холбоотой мэдээллийг төрийн нууцад хамааруулж, байнга нууцлах зохицуулалттай.

Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд шүүгч, прокурор, мөрдөгч, өмгөөлөгч нь гэрч, хохирогчийн аюулгүй байдлыг хангах үүрэгтэй бөгөөд энэ үүргээ биелүүлэхгүй байх нь хууль зөрчсөн төдийгүй мэргэжлийн ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно. Иймээс гэрч, хохирогчийг хамгаалах үүргийг зохих ёсоор хэрэгжүүлэх нь хүний эрхийг хангах, шударга шүүхийн зарчмыг хэрэгжүүлэх үндсэн нөхцөл болдог.

Ёс зүйн хорооны 2024 оны 02 дугаар сарын 19-ний өдрийн 05 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан “Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах

журам"-ын 6.9-д дэд хороо гомдол, мэдээллийг хянан шалгахдаа оролцогчдоос асуулт асууж, тайлбар авах, нотлох баримтыг шинжлэн судлах, шаардлагатай тохиолдолд гэрчийн мэдүүлэг, шинжээчийн дүгнэлт гаргуулах боломжтой гэж заасан (Ёс зүйн хороо, 2024).

Ёс зүйн дэд хорооны гишүүн ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг гэрчийн мэдүүлэг болон хувийн мэдээллийн нууцлалыг чанд хадгалах үүрэгтэй. Учир нь гэрчийн өгсөн мэдээлэл нь тухайн хүний аюулгүй байдал, нэр төр, эрх ашигтай шууд холбоотой тул зөвшөөрөлгүйгээр задруулах, ашиглахыг хориглоно.

Төрийн албаны тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.9-д төрийн болон албаны нууц, байгууллагын нууц, хүний эмзэг мэдээллийг хадгалах, түүнийг хувийн болон бусдын ашиг сонирхлын төлөө ашиглахгүй, зөвшөөрөлгүй тараахгүй байх үүргийг хуульчилсан (Төрийн албаны тухай

хууль, 2017). Мөн Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд албан хаагч нь хуульд заасан ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлж, холбогдох хуульд заасан үүргийг хэрэгжүүлэх шаардлагатайг тусгасан (Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, 2023).

Мөрдөгч гэрчийн хувийн мэдээллийг нууцалж, хэрэг хянан шийдвэрлэхэд шаардлагатай хүрээнд ашигласан нь гэрчийн нууцлалыг хангаж буй үйлдэл юм. Шүүх гэрчийг цахимаар нууц байдлаар мэдүүлэг өгөх боломж бүрдүүлсэн нь гэрчийг хамгаалах зарчмыг хэрэгжүүлсэн жишээ болно.

Холбогдох нэр томьёо: *гэрчийг хамгаалах - witness protection, гэрчийн нууцлал - witness confidentiality, хохирогчийг хамгаалах - victim protection, мэдүүлэг - testimony, хүний эрхийн хамгаалалт - human rights protection, мэдээллийн аюулгүй байдал - information security*

Б.Б

ДАВТАН ШАЛГАХ БОЛОМЖ

анг. replicability. Шинжлэх ухаан, инженерчлэлд судалгааны үр дүнг давтан гаргах, бататгах, шалгах чадвар. Энэ нь эх судалгаанд хэрэглэсэн өгөгдөл, код, алгоритм, параметр, арга зүй, туршилтын орчныг ашиглан ижил тооцоолол, шинжилгээ, туршилтыг дахин хийж, ижил буюу статистикийн хувьд нийцтэй үр дүн гаргахад чиглэнэ. Энэ утгыг ялангуяа тооцооллын судалгаанд өргөн хэрэглэнэ.

Давтан шалгах боломж нь ижил судалгааны асуулт, таамаглал, эсвэл үзэгдлийг шинэ өгөгдөл, өөр сорьц, өөр лаборатори, эсвэл өөр аргачлалаар дахин шинжилж, өмнөх үр дүнтэй нийцэхүйц дүгнэлт гаргах боломж. Энэ түвшинд *“reproducibility, replicability, repeatability”* гэсэн нэр томьёог адил утгатай мэт хэрэглэх нь түгээмэл боловч ерөнхийдөө *“reproducibility”* нь ижил өгөгдөл, ижил шинжилгээгээр үр дүнг дахин гаргах чадварыг, *“replicability”* нь шинэ өгөгдөл, шинэ гүйцэтгэлээр ижил дүгнэлтэд хүрэх боломжийг илэрхийлдэг. Харин *“repeatability”* нь нэг судлаач, нэг төхөөрөмж, нэг орчин, нэг нөхцөлд богино хугацаанд хийсэн давтан хэмжилт, туршилтаар ойролцоо болон ижил үр дүн гаргахыг хэлнэ. Иймээс аль түвшний давталтыг хэлж байгааг тодорхой заах шаардлагатай.

“Reproducibility” нь латин хэлний *“re”* (дахин) болон *“producere”* (гаргах, бий болгох) гэсэн язгууртай.

“Replicability” нь латин *“replicare”* нь дахин нугалах, давтах гэсэн үгтэй холбоотой. Иймээс эдгээр нэр томьёо нь “давтан шалгах боломж”, “дахин давтагдахуйц байдал”, “дахин үр дүн гаргах боломж” зэргээр хэрэглэгддэг боловч академик хэрэглээнд давтан шалгах боломж болон дахин давтагдах байдал гэсэн нэршлийг ялгамжтай хэрэглэх нь оновчтой.

Давтан шалгах боломж нь судалгааны чигч байдлын суурь шаардлага. Судалгааны үр дүн үнэн зөв, найдвартай, мөшгөн шалгах боломжтой байх ёстой гэсэн зарчим нь мэдлэгийн баталгаажих шинж, ил тод байдал, шүүмжлэлт нягтлалыг бий болгодог. Иймээс судлаач арга зүй, өгөгдөл, код, туршилтын нөхцөл, статистикийн боловсруулалт, тайлбарын үндсийг тодорхой тайлагнах үүрэгтэй. Энэ нь шинжлэх ухааны мэдлэгийг хувийн эрх мэдэлд бус, нийтэд шалгагдах нотолгоонд тулгуурлах танин мэдэхүйн шаардлага юм.

Давтан шалгах нь эрдэм шинжилгээний чанарыг сайжруулах гол шалгуур. Нээлттэй шинжлэх ухаан, нээлттэй өгөгдөл, код хуваалцах практик, урьдчилсан бүртгэл, протоколын ил тод байдал, өгөгдлийн архив, артефакт үнэлгээ зэрэг нь үр дүнг давтан шалгах нөхцөлийг бэхжүүлж байна. Иймээс олон сэтгүүл санхүүжүүлэгч байгууллага, судалгааны институцээс өгөгдөл, код, материал, аргын тайлбар, нэмэлт хавсралтыг нээлттэй байлгах буюу

зохих нөхцөлөөр шалгах боломжтой хэлбэрээр хадгалах шаардлага тавьдаг.

Давтан шалгах боломж нь тухайн үр дүн “үнэн” гэдгийг баталдаггүй. Харин тухайн үр дүнг шалгах, давтах, бататгах боломжтойг илэрхийлнэ. Нэг удаагийн амжилттай давтан шалгалт эцсийн баталгаа биш, нэг удаагийн бүтэлгүй давтан шалгалт дангаараа бүрэн няцаалт биш.

Ижил нөхцөлд давтан шалгахад үр дүн өөр гарах нь залилан, зөрчлийг илтгэхгүй. Хэмжилтийн алдаа, нуугдмал хувьсагч, тоног төхөөрөмжийн ялгаа, сорьцын хэлбэлзэл, тооцооллын орчны өөрчлөлт, хангалтгүй тайлагнал зэрэг олон шалтгаан үүнд нөлөөлж болно.

Нээлттэй өгөгдөл, нээлттэй код байхгүй нөхцөлд давтан шалгах боломж хязгаарлагдаж болно. Гэвч хувийн нууц, эмзэг мэдээлэл, өмчийн эрхийн хязгаарлалттай үед бүрэн нээлттэй байдал боломжгүй байж болох тул шалгах боломжийг өөр зохистой хэлбэрээр хангах шаардлагатай.

Давтан шалгах боломж нь тайлагналын чанар, өгөгдлийн бүрэн байдал, судалгааны загвар, байгууллагын соёл, хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн дүрмүүдээр зохицуулагддаг.

Давтан шалгахыг шинжлэх ухаан, инженерчлэлийн туршилтын үр дүнг хяналттай орчинд дахин гаргах, хэмжилтийн тогтвортой байдлыг шалгах, загвар, материал, арга зүйн найдвартай байдлыг бататгахад хэрэглэнэ. Мэдээлэл, программ хангамжийн инженерчлэлд код, алгоритм, өгөгдөл, тооцооллын орчныг ашиглан нэг судалгааны үр дүнг өөр орчинд дахин ажиллуулах,

баталгаажуулах үйл явцыг давтан шалгах гэнэ. Нийгэм, хүмүүнлэгийн ухаанд өөр оролцогч, өөр орчин, өөр цаг хугацаанд ижил судалгааны асуултад дахин хандаж, өмнөх үр дүнг бататгах, эсвэл хязгаарыг нь тодорхойлоход ашиглана. Ялангуяа сэтгэл зүй, боловсрол, нийгмийн судалгаанд чухал ач холбогдолтой. Клиник судалгаа, эмийн туршилт, оношилгооны арга, биомедикал шинжилгээнд үр дүн тогтвортой эсэх, өөр нөхцөлд баталгаажих эсэхийг шалгах зорилгоор хэрэглэнэ.

Бодлого боловсруулахад статистик тайлан, бодлогын судалгаа, үнэлгээний тайланд хэрэглэсэн арга, өгөгдөл, тооцооллыг дахин шалгах замаар бодлогын шийдвэрийн нотолгооны найдвартай байдлыг бататгана.

Холбогдох нэр томъёо: *давталт - repeatability, баталгаажуулалт - validation, судалгааны чигч байдал - research integrity, нээлттэй шинжлэх ухаан - open science, туршилтын хяналт - experimental control, мета-анализ - meta-analysis, урьдчилан бүртгэл - preregistration*

Х.А

ДАГАН ДУУРАЙХГҮЙ БАЙХ *анг. non-conformity.* Бусдын буруу үйлдэл, хууль бус үйл ажиллагаа, ёс зүйд нийцэхгүй байдлыг шүүн тунгаахгүйгээр аялдан дагахгүй, өөрийн үнэт зүйл, хууль, зарчимд тулгуурлан бие даан шийдвэр гаргах чадвар, хандлага. Нийгмийн дарамт буюу хувь хүнд чиглэсэн олон нийтийн шүүмжлэл, ялгаварлан гадуурхалт болон сэтгэл зүйн дарамт, олонхын нөлөөлөл, албан тушаалтны

шахалтаас үл хамааран зөв гэж үзсэн байр сууриа баримтлах ёс зүйн болон мэргэжлийн чадвараар илэрнэ.

Сэтгэл зүйн онолд бие даасан шийдвэр гаргалт, ёс суртахууны тууштай байдал, бусдын дарамтад автахгүй байх, мэргэжлийн, хараат бус байдал гэсэн агуулгаар авч үздэг.

Англи хэлний *"non-conformity"*, *"independent thinking"*, *"not to imitate"* нь олонхыг буюу бусдыг сохроор даган дуурайхгүй байх; *"peer pressure"* нь дарамтад автахгүй гэсэн утгыг илэрхийлдэг.

Даган дуурайхгүй байх нь сөрөг үр дагавар, буруу жишээг дагахгүй, давтахгүй байх, зөвийг бие даан сонгох чадварыг хэлнэ. Энэ нь төрийн албанд авлига, хууль бус нөлөөлөл, бүлгийн дарамтаас ангид ажиллах, мэргэжлийн байдлыг хангахад чухал ач холбогдолтой.

Тушаал, заавар, шийдвэр, дүрмийг биелүүлэхгүй, захирагдахгүй байх нь мөрдөхгүй байдал. Харин дагахгүй байх нь хууль бус, ёс зүйн зөрчлөөс татгалзахыг илэрхийлж болно. Төрийн албанд хууль зөрчсөн тушаалыг дагахгүй байх нь мэргэжлийн үүрэг, хариуцлагыг биелүүлж буй хэрэг юм.

Дуурайхгүй байх (*not to imitate; not to copy*) нь бусдын зан үйл, хэв маяг, арга барилыг хуулбарлахгүй, өөрийн байр суурь, шийдлийг баримтлах хандлага. Хэн нэгний хийж буй үйлдлийг шүүн тунгаахгүйгээр үл дагах, бие даасан байдлаа хадгалах, өөртөө хэм хэмжээ тогтоох (автономи)-оор тодорхойлогдоно. Ихэвчлэн зан үйл, харилцааны арга барилтай холбоотой. Сөрөг үйлдлийг дуурайхгүй байх нь ёс суртахууны

хариуцлага, хашир хянамгай байх хэм хэмжээг баримталж буйн илрэл. Жишээ нь: Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний өөрийгөө илэрхийлэх үйлдлийг даган дуурайхгүй байх гэдэг нь шоолох, элэглэх үйлдлийг хориглоно гэсэн санаа юм.

Англи хэлний *"independence"*, *"autonomy"* нь өөрөө шийдвэр гаргах чадварыг илэрхийлдэг. Хараат бус байдал (*independence*) нь шийдвэр, үйл ажиллагаандаа бусдын нөлөө, дарамт, ашиг сонирхлоос ангид, бие даасан байр суурь баримтлахыг хэлнэ. Албан үүргээ хууль, мэргэжлийн ёс зүйн зарчимд тулгуурлан, хараат бус байдлаар хэрэгжүүлэх чадвар, хандлага чухал. Хараат бус байх нь төвийг сахихтай адил биш, өөрийн байр суурьтай байхыг хэлнэ. Төрийн албанд хараат бус байдал нь авлига, улс төрийн нөлөөлөл, ашиг сонирхлын зөрчлөөс хамгаалах үндсэн нөхцөл болно.

Төвийг сахих (*neutrality*) нь улс төр, ашиг сонирхлын зөрчилтэй холбоотой ойлголт бөгөөд аль нэг тал, нам, бүлгийн ашиг сонирхлыг туйлчлахгүй, ялгаварлахгүй, тэгш хандах байр суурийг баримтлах байдал. Шийдвэр гаргалт, үйлчилгээ, харилцаанд хувийн үзэл бодол, улс төрийн байр суурийг нөлөөлүүлэхгүй байх зарчим. Төрийн албанд төвийг сахих нь олон нийтийн итгэлийг хамгаалах зарчим юм.

Холбогдох нэр томъёо: хараат бус байдал - *independence*, хүсэл зориг - *will*, мэргэжлийн бие даасан байдал - *professional autonomy*, дарамтад автахгүй байх - *resistance to pressure*

А.М

ДАРАМТ ҮЗҮҮЛЭХГҮЙ БАЙХ *анг. not to apply pressure.*

Төрийн албан хаагч албан тушаал, эрх мэдлээ ашиглан бусдыг айлган сүрдүүлэх, албадах, хүсээгүй шийдвэр гаргуулахгүй байх зарчим.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууь”-ийн 7.1.7 дэх хэсэгт “албан үүргээ гүйцэтгэхдээ бусдад аливаа хэлбэрээр дарамт үзүүлэхгүй байх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх” гэж заасан. “Дарамт үзүүлэхгүй байх” гэдэг нь төрийн албан хаагч албан үүргээ хэрэгжүүлэхдээ эрх мэдэл, албан тушаал, нөлөөг ашиглан бусдыг айлган сүрдүүлэх, шахалт үзүүлэх, хүсээгүй шийдвэрт хүргэхийг оролдох зэрэг аливаа хэлбэрийн албадлагыг хэрэглэхгүй байхыг илэрхийлнэ.

Албан тушаалтан бусдыг хүчээр ямар нэгэн үйлдэл хийхэд хүргэхгүй байх, аливаа шийдвэрийг тусгай шахалтгүй, шударгаар гаргуулах нөхцөлийг хангах үүрэгтэй. Энэ зарчим нь албан тушаал, эрх мэдлийг хууль ёсны дагуу хэрэгжүүлэхийг шаарддаг. Дарамт үзүүлэхгүй байх нь төрийн албаны тогтвортой байдал, шударга байдлыг хангахад чухал.

Холбогдох нэр томьёо: *дарамт - pressure, шахалт үзүүлэх - to intimidate, эрх мэдэл - authority, power, ёс зүйн зөрчил - ethical misconduct, шударга байдал - fairness*

Э.М

ДИЖИТАЛ ЁС ЗҮЙ. *анг. digital ethics.*

Дижитал технологи, мэдээллийн систем, хиймэл оюуны хэрэглээтэй холбоотойгоор хүний эрх, шударга ёс, нууцлал, хариуцлага, нийгмийн сайн сайхан байдлыг хангах хүрээнд баримтлах ёс зүйн онол, зарчим, хэм

хэмжээний цогц. Дижитал технологийг зохион бүтээх, хэрэгжүүлэх, ашиглах, хүн машины харилцааны явцад үүсдэг ёс зүйн асуудлыг судалдаг мэдлэгийн салбар.

Дижитал ёс зүй нь мэдээллийн харилцаа холбооны технологитой холбоотойгоор үүсэж буй харилцаа, эрсдэл, эрх зүйн зохицуулалт, технологийн нөлөөллийг ёс зүйн үүднээс үнэлэх онол, практикийн салбар бөгөөд нийгэмд дижитал технологи нэвтрэх явцад үүсэх олон төрлийн асуудлыг хамардаг. Тухайлбал, хувийн мэдээллийн нууцлал ба өгөгдлийн хамгаалалт, алгоритмын шударга байдал ба ялгаварлал, хиймэл оюуны шийдвэр гаргалтын хариуцлага, худал болон төөрөгдүүлсэн мэдээллийн тархалт, кибер аюулгүй байдал, дижитал платформын нөлөө хөдөлмөр, ардчилал, нийгмийн харилцаанд үзүүлэх нөлөө зэргийг дурдаж болно (Véliz, 2024).

Дижитал технологи нь хүний бие даасан байдал, нэр төр, тэгш боломж, ардчиллын үйл явцад шууд нөлөөлөх тул мэдээллийн алдагдал, өгөгдлийн зүй бус хэрэглээ, алгоритмын ялгаварлал, дижитал платформын нийгэмд үзүүлэх нөлөө зэрэг зохисгүй үйлдэлтэй холбоотойгоор технологийн дизайн, нэвтрүүлэлт, хэрэглээнд ёс зүйн зарчим баримтлах шаардлага улам бүр нэмэгдэж байна (OECD, 2019). Дижитал ёс зүй нь технологийн хор уршгийг хязгаарлах, нийгмийн сайн сайхны төлөө технологийг хариуцлагатай ашиглах институцын болон бодлогын хүрээг тодорхойлж хүн төвтэй дижитал шилжилтийг хийхийг зорьдог (Floridi & Cowls, 2019).

Аливаа байгууллага дижитал үйлчилгээ, хиймэл оюуны систем нэвтрүүлэхдээ хүний эрхийг хүндэтгэх, ил тод байдал, эгэх хариуцлагыг хангах, эмзэг бүлгийн эрх ашгийг хамгаалах, технологийн нөлөөллийг урьдчилан үнэлдэг байх ёстой. Түүнчлэн дижитал ёс зүй нь төрийн цахим засаглалын бодлого, дижитал шилжилтийн стратегид суурь зарчим болж хэрэгжинэ.

Холбогдох нэр томьёо: *өгөгдлийн нууцлал - data privacy, өгөгдөл хамгаалалт - data protection, ил тод байдал - transparency, алгоритмын ялгаварлал - algorithmic bias, кибер аюулгүй байдлын ёс зүй - cybersecurity ethics, дижитал эрх - digital rights*

Ж.А

ДИГИТАЛ ЭРХ. *анг. digital rights.*

Дижитал орчинд хувь хүний эрх, эрх чөлөө, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, хэрэгжүүлэхтэй холбоотой хүний эрхийн зарчим, баталгааны цогц.

Дижитал эрх нь уламжлалт хүний эрхийн ойлголтыг мэдээллийн нийгмийн нөхцөлд хэрэгжүүлэх, баталгаажуулах хэлбэр бөгөөд хувийн нууц, үзэл бодлоо илэрхийлэх эрх, эвлэлдэн нэгдэх эрх, мэдээлэлд хандах эрх, өгөгдөлд хяналт тавих эрх, ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалагдах эрх зэрэг асуудлыг хамардаг (Floridi, 2013). Дижитал эрх нь шинээр зохиогдсон эрх биш, харин бодит амьдрал дээрх хүний нууцлал, үг хэлэх эрх гэх мэт эрх дижитал хэлбэрт шилжсэн хэлбэр юм.

Дижитал орчинд мэдээллийн технологи, хиймэл оюуны систем, алгоритмын шийдвэр гаргалт, цахим

бизнес өргөжин хөгжихийн хэрээр хувийн мэдээлэл их хэмжээгээр цуглуулах, өгөгдлийг арилжаалах, алгоритмын нөлөө, цахим тандалт зэрэг асуудал нь шинэ эрсдэлийг бий болгож байгаа тул (Viliz, 2024) дижитал орчинд хүний эрхийн баталгааг хангах шаардлага улам бүр нэмэгдэж байна. Ялангуяа эрсдэлтэй хиймэл оюуны хэрэглээ нь ялгаварлал, нууцлал зөрчих, ил тод бус шийдвэр гаргах эрсдэл дагуулдаг тул дижитал эрхийг институцын түвшинд хамгаалах зохицуулалт чухалд тооцогдож байна (OECD, 2019., European Commission, 2021).

Дижитал эрх нь интернэтэд ялгаварлалгүйгээр хандах замаар мэдээлэл олжавах, өөрийгөө хөгжүүлэх суурь боломжийг хангахаас гадна цахим орчинд хувь хүний мэдээллийн нууцлалыг хамгаалж, зөвшөөрөлгүй хяналтаас ангид байх, үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, алгоритмын аргад автахгүйгээр бие даасан шийдвэр гаргах, мөн хамааралгүй буюу хуучирсан мэдээллийг устгуулах зэрэг хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг дижитал технологиор баталгаажуулан хамгаалах цогц концепц юм (OECD, 2019).

Хүн бүр бодит амьдрал дээр эдэлдэг эрхээ цахим орчинд адил түвшинд эдлэх эрхтэй бөгөөд үзэл бодлоо илэрхийлэх, хувийн нууцаа хамгаалах, мэдээлэл олж авах эрх нэгэн адил хамаарна (UN Human Rights Council, 2016).

Холбогдох нэр томьёо: *өгөгдлийн нууцлал - data privacy, өгөгдөл хамгаалалт - data protection, ил тод байдал - transparency, алгоритмын ялгаварлал - algorithmic bias, кибер*

аюулгүй байдлын ёс зүй - *cybersecurity ethics*, дижитал эрх - *digital rights*

Ж.А

ДИЙПФЕЙКИЙН ЁС ЗҮЙ *анг. deepfake ethics*. Хиймэл оюуны тусламжаар хүний дүр төрх, дуу хоолой, үйлдлийг бодит мэтээр дуурайлган бүтээх, өөрчлөх, бүтээлийг түгээхтэй холбоотой хүний нэр төр, хувийн нууц, мэдээллийн үнэн зөв байдал, нийгмийн итгэлцлийг хамгаалах ёс зүйн зарчим, хэм хэмжээ.

Дийпфейк технологи нь үүсгэгч хиймэл оюуны гүн сургалтын (deep learning) алгоритм ашиглан бодит мэт харагдах боловч үнэн бус аудио, видео, дүрс бүтээх боломж олгодог ба энэ нь мэдээллийн үнэн зөв байдал, хувь хүний нэр төр, итгэлцэл, нууцлалд ноцтой эрсдэл үүсгэдэг (OECD, 2019). Энэ технологи нь зөвшөөрөлгүйгээр хүний дүр төрх, дуу хоолойг ашиглаж хүний бие даасан байдал, нэр төр, хувийн мэдээлэлд хяналт тавих эрхийг зөрчих (Floridi, 2013), ташаа мэдээлэл (misinformation), төөрөгдүүлсэн мэдээлэл (disinformation) бий болгож нийгмийн итгэлцлийг сулруулах, улс төрийн манипуляци хийх, хувь хүнийг гүтгэх, дарамтлах, нэр төрийг нь сэвтээх зэрэг хор уршигтай үр дагаварт хүргэдэг (European Commission, 2021). Ёс зүйн үүднээс дийпфейк технологийн хэрэглээ нь зөвшөөрөлтэй байх, ил тод байдлыг хангах, эгэх хариуцлага, нийгмийн хор уршгийг бууруулах зарчмын хүрээнд хязгаарлагдах ёстой. Иймээс дийпфейкийн ёс зүй нь дижитал контент бүтээхдээ бодит байдлыг гуйвуулахгүй байх, хүний халдашгүй эрхийг хүндэтгэх, хиймэл оюуны гаралтай бүтээлийг ил тод

мэдээлэх замаар нийгмийн итгэлцлийг хамгаалах үйл явц юм.

Дийпфейк технологийг илрүүлэх, олон нийтэд мэдээллийн үнэн зөв байдлын талаар таниулах, хувь хүний дүр төрхийг гуйвуулах эрсдэлийг бууруулахын тулд худал, эвлүүлсэн контентыг таних, шалгах, хариу арга хэмжээ авах зохицуулалттай байх хэрэгцээ шаардлага нийгмийн бүхий л институцын өмнө тавигдаж байна.

Холбогдох нэр томьёо: үүсгэгч хиймэл оюун - *generative AI*, мэдээллийн бүрэн байдал - *information integrity*, ташаа мэдээлэл - *misinformation*, төөрөгдүүлсэн мэдээлэл - *disinformation*, хувийн нууц - *privacy*, эгэх хариуцлага, эгэх хариуцлага - *accountability*, ил тод байдал - *transparency*

Ж.А

ДИПЛОМАТ ЁСЫГ БАРИМТЛАХ *анг. observe diplomatic etiquette*.

Дипломат ажилтны үйл ажиллагаа нь албан тушаалын бүрэн эрх, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ Монгол Улсын Үндсэн хууль, холбогдох бусад хууль тогтоомжоор тогтоосон хууль дээдлэх, ард түмэндээ үйлчлэх, төрийн болон дипломат албаны эрх ашгийг нэн тэргүүнд тавих, захирах, захирагдах ёсыг баримтлах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, төрийн болон албаны нууцыг хадгалах, хамгаалах, улс төрийн нам, эвслийн үйл ажиллагаанаас ангид байх зарчмыг баримтална ("Дипломат ажилтны сахилгын дүрэм" Засгийн газрын 2019 оны 272 дугаар тогтоолын 2.1 дэх заалт). Харилцаанд зөрчил үүсгэхгүй, бусдын нэр төр, ашиг сонирхлыг хүндэтгэн, ухаалаг, эелдэг, тэнцвэртэй

байдлаар байр сууриа илэрхийлэх зан үйл, хандлага. Албан болон нийгмийн харилцаанд эмзэг асуудлыг болгоомжтой, зөөлөн, хүндэтгэлтэй, эв зүйг сахин шийдвэрлэх чадвар, соёл.

Олон улсын харилцаа, удирдлага, ёслолд эелдэг, хүндэтгэлтэй харилцах; зөрчил намжаах чадвар; тэнцвэртэй байр суурь; нууцлал, болгоомж; нэр хүндийг хүндэтгэх зарчмаар илэрдэг.

Дипломат ёс нь төрийн албанд гадаад харилцаа, хамтын ажиллагаанд төдийгүй, байгууллага болон иргэдтэй харилцахад адил үйлчилдэг.

Төрийн албанд дипломат ёсыг баримтлах нь зөрчил маргааныг даамжруулахгүй шийдвэрлэх, төрийн нэр хүндийг хамгаалах чухал хүчин зүйл юм.

Холбогдох нэр томьёо: *дипломат ур чадвар - diplomatic skills, мэдрэмжтэй харилцах чадвар - ability to communicate sensitively, эелдэг - polite, харилцаа - communication, нууцлал - confidentiality, зөрчилд мэдрэмжтэй харилцаа - sensitive communication in conflict, мэргэжлийн харилцааны ёс журам - professional communication etiquette*

А.М

ДОРОМЖЛОХ ҮЙЛДЭЛ *анг. insult.*

Хүний нэр төр, алдар хүнд, сэтгэл санаа, нийгмийн байр суурийг гутаах зорилгоор бүдүүлэг, басамжилсан үг хэллэг, үйлдэл, дохио зангаа, хандлага илэрхийлэх зан байдал.

Хувь хүнийг үнэ цэнгүй мэтээр илэрхийлэх, олон нийтийн өмнө гутаах, бүдүүлэг, басамжилсан үг, үйлдэл, хандлагаар нэр төр, сэтгэл санаанд нь халдах үйлдэл юм.

Доромжлох үйлдэл нь “Монгол Улсын Үндсэн хууль”-ийн 16.13-т заасан иргэний нэр төр, алдар хүндийг хамгаалах заалтыг зөрчих агуулгатай бөгөөд “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 7.1.2-т заасан хүний нэр төр, алдар хүндийг хүндэтгэх үүргийг зөрчсөн үйлдэлд тооцогдоно, “Зөрчлийн тухай хууль”-д хүний нэр төр, алдар хүндэд халдсан, доромжилсон үйлдэлд хариуцлага хүлээлгэхээр зохицуулсан байдаг.

Доромжлох үйлдлээс зайлсхийх зарчим нь бусадтай соёлтой, эелдэг, хүндэтгэлтэй харилцах, бүдүүлэг үг, үйлдлээс татгалзах, басамжилсан үг хэллэг хэрэглэхгүй байх, нэр төрийг хамгаалах, алдар хүндэд халдахгүй байх, сэтгэл санааны байдлыг хүндэтгэх, эерэг орчныг бүрдүүлэхэд тустай.

Англи хэлний “insulting behavior” гэдэг нь бусдын нэр төр, сэтгэл санаанд халдан доромжилсон бүдүүлэг зан үйлийг илэрхийлнэ. Ийм үйлдэл нь ажлын байрны орчинд сөргөөр нөлөөлж, зөрчил маргаан үүсгэх шалтгаан болдог.

Холбогдох нэр томьёо: *эрхэм чанар - dignity, доромжлол - insult, дарамт - harassment, харилцааны ёс зүй - communication ethics, ёс зүй - ethics*

Э.М

ДОТООД МЭДЭЭЛЛЭЭР АРИЛЖАА ХИЙХ. *анг. insider trading.*

Хувьцаат компанийн хувь эзэмшигч, удирдлага, ажилтан болон албан үүргийн дагуу олон нийтэд нээлттэй бус мэдээлэлд нэвтрэх эрх бүхий этгээд уг давуу байдлаа ашиглан үнэт цаас худалдах, худалдан авах үйл явц.

Монгол хэлнээ “арилжаа наймаа” хэмээн хоршиж хэрэглэгддэг энэхүү ойлголтын “арилжаа” гэх үгийг XVIII зууны үеийн монгол хэлний ууган тайлбар толь болох “Хорин нэгт тайлбар толь”-д “аливаа юмыг харилцан улиран авах өгөх” (1977, х.39) хэмээн тайлбарлажээ. Харин “наймаа” гэдэг нь хятад хэлний mǎi mǎi (Төмөртоогоо, 2018, х.173) гэсэн үгнээс гаралтай ба монголоор арилжаа юм. Орчин үеийн санхүүгийн эрх зүйд дотоод мэдээллээр арилжаа хийх нь аж ахуйн нэгж, олон нийтэд ил болоогүй, үнийн мэдээллийг ашиглан давуу байдал бий болгох тухай ойлголт юм.

Дотоод мэдээлэлд тулгуурлан арилжаа хийх нь олон нийтэд ил болоогүй боловч үнэт цаасны үнэд нөлөөлөх боломжтой мэдээллийг ашиглан тухайн компанийн үнэт цаасыг худалдах эсвэл худалдан авах үйл ажиллагааг хэлнэ (Investopedia, 2023). АНУ-ын Үнэт цаас, биржийн комисс (SEC)-ын тайлбарласнаар ийм төрлийн арилжаа нь итгэлцлийн үүргийг зөрчин, олон нийтэд ил болоогүй чухал мэдээлэл дээр үндэслэн үнэт цаас арилжих үйлдэл юм (SEC, 2021).

Монгол Улсын Үнэт цаасны зах зээлийн тухай хууль (2013)-д үнэт цаасны үнэ ханшид нөлөөлөх, олон нийтэд нээлттэй болоогүй мэдээллийг “дотоод мэдээлэл” гэж тодорхойлсон. Албан тушаал, эрх бүхий байдал, эсвэл гэрээ, хэлцлийн явцад уг мэдээллийг олж авсан этгээд зах зээлийн бусад оролцогчтой харьцуулахад мэдээллийн илэрхий давуу байдалтай байдаг тул тэднийг “дотоод мэдээлэл эзэмшигч” гэж үздэг. Хуулиар дотоод

мэдээлэл эзэмшигчийг уг мэдээллийг ашиглан, үнэт цаасны арилжаанд оролцох, бусдад санал болгох, ятгах, эсвэл зөвшөөрөлгүйгээр задруулахыг хориглосон бөгөөд энэ нь мэргэжлийн ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно.

Түүнчлэн Монголын хөрөнгийн бирж нь үнэт цаасны зах зээлийн ил тод байдал, хөрөнгө оруулагчдын итгэлцлийг нэмэгдүүлэх зорилгоор мэдээллийн нээлттэй байдлыг хангах бодлогыг хэрэгжүүлдэг. Үнэт цаас гаргагч компаниуд санхүүгийн тайлан, үйл ажиллагааны талаарх мэдээллийг олон нийтэд тогтмол мэдээлэх үүрэгтэй бөгөөд энэ нь зах зээлийн ил тод байдлыг дэмжихэд чухал нөлөөтэй.

Дотоод мэдээллээр арилжаа хийх үндсэн гурван шинж нь:

1. Олон нийтэд ил болоогүй мэдээлэлд үндэслэсэн. Компанийн санхүүгийн тайлан, стратегийн шийдвэр, нууц гэрээ, шинэ бүтээгдэхүүний мэдээлэл зэрэг зах зээлийн үнэ ханшид нөлөөлөх, олон нийтэд албан ёсоор зарлаагүй мэдээллийг ашиглахыг хэлнэ.
2. Хувийн ашиг сонирхол. Дотоод мэдээллийн давуу байдлыг ашиглан, тухайн компанийн үнэт цаасыг арилжиж ашиг олох, эсвэл үнэ ханшийн уналтаас урьтаж борлуулан болзошгүй алдагдлаас зайлсхийх үйлдэл юм.
3. Хуулиар хориглосон. Олон улсын санхүүгийн зах зээлд дотоод мэдээлэлд үндэслэсэн арилжааг ихэвчлэн хууль зөрчсөн үйлдэл гэж үзэж, хуулийн хариуцлага хүлээлгэдэг.

Дотоод мэдээллээр арилжаа хийх эрсдэлийг бууруулахын тулд компаниуд дотоод мэдээллийг ашиглахтай холбоотой зохицуулалт бий болгож, мэдээлэлд нэвтрэх эрхийг хязгаарлах, албан тушаалтны үнэт цаасны арилжаанд оролцох хугацаанд хязгаарлалт тогтоох арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Ийм зохицуулалт нь хөрөнгө оруулагчдын

эрх ашгийг хамгаалах, зах зээлийн шударга, ил тод байдлыг хангах, улмаар санхүүгийн зах зээлд итгэх олон нийтийн итгэлцлийг нэмэгдүүлэх үр дүнтэй юм.

Холбогдох нэр томьёо: *үнэт цаас - securities, итгэлцлийн үүрэг - fiduciary duty, хөрөнгийн зах зээл - capital market, зах зээлийг урвуулан ашиглах - market abuse.*

Г.Х

ЁС БУС ҮГ, ХЭЛЛЭГ *анг. offensive words*. Хууль, нийгмийн ёс суртахууны хэм хэмжээнд нийцэхгүй, хүндэтгэлгүй, бүдүүлэг үг хэллэг. Бусдын нэр төр, эрх, ашиг сонирхолтой холбоотой ёс бус үг, хэллэг хэрэглэхгүй байх зарчим, нөгөө талаас харилцааны соёлд нийцсэн үг хэллэгийг хэрэглэх шаардлагыг илэрхийлнэ.

Төрийн албанд ёс бус үг, хэллэг хэрэглэхгүй байх нь иргэдийн нэр төрийг хүндэтгэх, төрийн албаны нэр хүндийг хамгаалах үндсэн шаардлага юм.

Ёс бус үг, хэллэг нь ёс суртахуун, нийгмийн хэм хэмжээнд харш, хүндэтгэлгүй, дорд үзсэн, ялгаварласан утга агуулна. Бусдын нэр төр, эрх, ашиг сонирхолд сөрөг нөлөө үзүүлэх магадлалтай, бүдүүлэг үг, хэллэг. Ёс бус, зохисгүй үг хэллэгээс харилцаа, хандлагын зөрчил үүсдэг. Зохисгүй үг (*improper words*) гэдэг нь албан харилцаа, нийгмийн орчинд хэрэглэхэд тохиромжгүй бүдүүлэг, эелдэг бус, зохимжгүй үг хэллэг. Нөхцөл байдал, орчин, харилцааны стандартад нийцэхгүй тохиромжгүй үг сонгож хэрэглэхээс татгалзвал зохино. Зохисгүй үг нь харилцааны соёлын доголдолд хүргэнэ. Төрийн албанд иргэдтэй харилцах, төрийн үйлчилгээг хүргэхдээ зохисгүй үг хэрэглэх нь үйлчилгээний соёлд сөргөөр нөлөөлнө. Иймээс зөв мэндлэхээс эхлээд хүндэтгэлийн үг хэллэг хэрэглэж, эелдэг, найрсаг харилцааг эрхэмлэх чухал.

Доромжлол (*insult; defamation; humiliation*) нь хүний нэр төр, алдар хүндэд халдах, үнэ цэнийг гутаан доромжлох зорилго бүхий үг, хэллэг. Энэ нь яриа, бичмэл хэлбэрээр илэрч хууль зүйн хариуцлага үүсгэж болно.

Ёс бус үг, хэллэг хэрэглэхгүй байх (*refrain from using improper or unethical words; avoid offensive language*) нь ёс зүй, хууль, нийгмийн хэм хэмжээнд нийцэхгүй, доромжлох, бүдүүлэг, ялгаварласан утга агуулсан үг, хэллэг хэрэглэхээс зайлсхийх, татгалзах, өөрийнхөө хэл, яриаг хянах зан үйл. Бусдын нэр төр, эрх, ашиг сонирхолд халдах магадлалтай үг хэллэгийг хэрэглэхгүй хүндэтгэлтэй харилцах шаардлага. Ёс бус үг, хэллэг нь шууд доромжлол биш ч үл хүндэтгэсэн, зохисгүй утга илэрхийлж болно.

Хараал хэлэх, доромжлох, дорд үзэх, үл хүндэтгэх агуулгатай үгс нь ёс бус үг болно. Төрийн албан хаагч ёс бус үг, хэллэг хэрэглэх нь иргэдийн нэр төрд халдах, үйлчилгээний чанарт сөргөөр нөлөөлөх, байгууллагын нэр хүндийг унагаахад хүргэнэ.

Холбогдох нэр томьёо: *хүндэтгэл - respect, соёл - culture, хэлэлцүүлэг - discussion, албаны яриа - formal speech, харилцааны соёл - communication culture*

А.М

ЁС ЗҮЙ *анг. ethics*. Ёс суртахууны зөв зан үйлийн зарчмуудыг судалж, онолын үүднээс тайлбарладаг философийн салбар. Ёс зүй нь юу зөв буруу, юу сайн муу болохыг

судалдаг тул энэ нь хувь хүний сонголт төдийгүй, нийгэм болон улс төр, олон улсын түвшинд хэрхэн биеэ авч явах, шийдвэр гаргахыг чиглүүлдэг. Энэхүү "ethics" хэмээх ойлголт нь эртний Грекийн "ethos" гэдэг үгнээс гаралтай бөгөөд анх энэ үгээр орон байр, амьтдын орогнох газар, шувууны үүр зэргийг нэрлэдэг байжээ. Энэ нь философийн салбар болохын хувьд улс төр, эдийн засаг, анагаах ухаан, хууль эрх зүй, шашин зэрэг нийгмийн амьдралын бүх салбартай шууд холбоотой. Ёс зүй нь хүн байгальтай, бусадтай, мөн өөрөө өөртэйгөө харилцах ёс суртахууны үнэт зүйлийг эзэмшүүлэх, нийгмийн харилцааны бүхий л хүрээнд мөрдөх ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээг ухамсарлуулах үйл ажиллагаа юм. "Ёс зүй нь хүмүүс бид өөр бусдад болон өөрөө өөртөө хэрхэн хандаж, биеэ хэрхэн авч явахыг онолын түвшинд судлах, мөн түүнчлэн хүмүүсийн ямар хэв маяг эрхэм сайн буюу үлгэр дуурайл болох, ямар нь муу муухай буюу шүүмжилж, засаж залруулж байвал зохихыг философиор судалдаг" хэмээн Р.П.Вольф үзсэн. НТӨ V зууны үед эртний грекийн философич Аристотель хүний зан чанарын сайн шинжүүдийг судалж, ethos хэмээх ойлголтоор нэрлэж, улмаар философийн нэг үндсэн салбар ухааны нэр болон хэрэглэгдэх болсон. Аристотель ёс зүй нь хүн сайн сайхан амьдрахын тулд ямар үйлдэл хийх, юунаас татгалзах ёстойг судалдаг ухаан гэж тайлбарласан. Аристотелийн бичсэн "Никомахын ёс зүй", "Дээд суртахуун", "Эвдемийн ёс зүй" гурвал бүтээл нь ёс зүйг бие даасан салбар ухаан болон хөгжихөд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн гэж үздэг.

Ёс зүй бол хувь хүний мэдрэмж, эсвэл өдөртутмын харилцаандахь баримтын энгийн тайлбар биш. Ёс суртахууны дүгнэлт нь баримтад тулгуурладаг ч баримтаас шууд логигоор гарч ирдэггүй. Д.Хьюмын онцолсноор байгаа (is) зүйлээс байх ёстой (ought) зүйлийг дан ганц логигоор гаргаж болохгүй. Иймээс ёс зүйн сэтгэлгээ нь баримт ба үнэлэмжийг ялгаж таних; ёс суртахууны үндэслэлийг шалгах, тодруулах; сэтгэл хөдлөл, соёл, хэлний нөлөөг танин мэдэх чадварыг шаарддаг.

Үндэслэл бүхий ёс зүйн дүгнэлт нь зөн совин, сэтгэл хөдлөлөөс ангид байх албагүй ч тэдгээрийг шүүмжлэлтэйгээр эргэцүүлэх, логиктой, ойлголтоо тодорхой болгосон үндэслэл дээр суурилсан байх ёстой. Гэхдээ сэтгэл зүй, ёс зүй нь нийгэм, хүмүүнлэгийн бие даасан салбар ухаанууд. Ийм учраас ёс зүй нь "Юу үнэн бэ?" гэхээс илүүтэй "Юуг зөв буруу гэх, тэдгээрийг хэрхэн зөвтгөх, хариуцлагаа хэрхэн хүлээх вэ?" гэсэн асуултыг системтэйгээр судалдаг философийн салбар юм.

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны философи - *moral philosophy*, ёс зүйн онол - *ethical theory*

Д.О

ЁС ЗҮЙД НИЙЦСЭН ЯРИЛЦЛАГА *анг. ethical interviewing.*

Тодорхой зорилго, чиглэлтэй үйл ажиллагаанд асуулт тавьж, хариулт авах замаар харилцан ярилцаж мэдээлэл цуглуулахад хүний эрх, нэр төр, ашиг сонирхлыг хүндэтгэх ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчмын цогц. Мэдээлэл цуглуулах, сонгон шалгаруулах, судалгаа хийх явцад ярилцлагад оролцогчийн эрх,

нэр төрийг хүндэтгэж, зөвшөөрөлд үндэслэн, албадлага, дарамт шахалт, төөрөгдүүлэх арга хэрэглэхгүйгээр ярилцлага хийхийг хэлнэ.

И.Кант ёс суртахууныг түгээмэл хууль болох талаас нь судалж, “Хүнийг хэрэгсэл бус, үргэлж зорилго хэмээн хүндэтгэ” (Kant, 1785) гэж үзсэн нь ярилцлагад оролцогчдын харилцаанд эрхэмлэх чухал санааг илэрхийлж байна. Төрийн албаны үйл ажиллагаанд ярилцлага хийх хэрэгцээ шаардлага байдаг. Иймд төрийн албан хаагч ярилцлагад оролцогчтой еелдэг найрсаг харилцах, хүндэтгэх, шударгаар бодитой үнэлэх, хариуцлагатай байх, дарамт үзүүлэхгүй байх шаардлагатай.

Ярилцлага авахад сайн дурын оролцоог хангах, хүссэн үедээ татгалзах эрхийг хүндэтгэх; мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл авах; мэдээллийн нууцлалыг хадгалах; хувийн мэдээллийг хамгаалах; мэдээллийг зорилго, зорилтдоо нийцүүлэн ашиглах зэрэг ёс зүйн зарчмыг баримтална.

Ярилцлагын бүх үе шатанд оролцогчийн нэр төр, эрхийг хамгаалах бөгөөд шударга байдал, хүндэтгэл, нууцлал нь ёс зүйн хэм хэмжээ болдог (Ethical considerations in interviews, 2023). Ярилцлага хийхэд оролцогчийг дарамтлах, төөрөгдүүлэх, ялгаварлан гадуурхах нь ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно. “Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага”-ын баримт бичигт хүн бүр нэр төр, эрх чөлөөгөө хүндэтгүүлэх эрхтэй (United Nations, 1948) тул ярилцлага нь хүний эрхийг хамгаалсан харилцаа байх ёстой. Ярилцлагын үеэр хувийн мэдээллийг зөвшөөрөлгүй тараасан нь нууцлалыг зөрчсөн үйлдэл болно.

Төрийн албаны үйл ажиллагаанд ярилцлага хийх нь шударга, ил тод, ялгаварлан гадуурхахгүй, дарамт шахалт үзүүлэхгүй байх зарчимд тулгуурлан, урьдчилан тогтоосон шалгуур, үнэлгээний аргачлалын дагуу бүх оролцогчид ижил нөхцөлд явагдана. Ялангуяа сонгон шалгаруулалтын ярилцлагын үеэр оролцогчийн манлайлал, харилцааны ур чадвар, ёс зүйн хандлага, асуудал шийдвэрлэх чадвар, мэргэжлийн мэдлэг зэрэг шалгуурыг үнэлдэг. Ярилцлагын үнэлгээг комиссын гишүүдийн өгсөн онооны дунджаар тооцож, үйл явцыг баримтжуулан хадгалдаг (Төрийн албаны зөвлөл, 2023).

Төрийн албаны сонгон шалгаруулалтын ярилцлагын үед бүх оролцогчид ижил асуулт тавьж, нэг шалгуураар үнэлсэн нь шударга байдлыг хангаж буй юм.

Холбогдох нэр томъёо: мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл - *informed consent*, шударга байдал - *fairness, equity* - тэгш байдал, *non-discrimination* - ялгаварлан гадуурхахгүй байх, *transparency* - ил тод байдал

Б.Б

ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ *анг. code of ethics*. Тодорхой үйл ажиллагаанд баримтлах ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчмыг тодорхойлж, зөв зан үйл, шийдвэр гаргалтад чиглүүлсэн албан ёсны зохицуулалт. Байгууллага, мэргэжлийн үйл ажиллагааг зохицуулах ёс суртахууны үнэт зүйл, зарчим, хэм хэмжээг тусгасан баримт бичиг.

Байгууллага, хамт олон, мэргэжлийн үйл ажиллагааг чиглүүлэх үнэт зүйл, зарчим, зөвшөөрөх эсвэл хориглох

зан үйлийг тусгасан баримт бичиг болохын зэрэгцээ олон нийтэд тухайн байгууллага, мэргэжлийн ёс зүйн талаар мэдээлэл авах боломжийг олгоно. Тухайн байгууллагын ёс зүй, соёлыг төлөвшүүлэх, зан үйлийг чиглүүлэх, ёс зүйн шийдвэр гаргалтад удирдамж болох ач холбогдолтой баримт бичиг. Ёс суртахууны үнэт зүйл, зарчим, хэм хэмжээ, хариуцлага, ёс зүйн хяналт зэрэг элементийг агуулдаг (OECD, 2017).

Ёс зүйн дүрэм, код, кодекс гэсэн ойлголтуудыг практикт ёс зүйн дүрэм гэсэн нийтлэг утгаар илэрхийлдэг. Зан үйлийн дүрэм (code of conduct) хэмээх баримт бичиг нь ёс суртахууны үнэт зүйл, зарчмыг өдөр тутмын зан үйлд чиглүүлж, ёс зүйн дүрмийн практик хэрэгжилтийг дэмждэг онцлогтой. Монголд тусгайлсан тодорхой баримт бичгийг “дүрэм”, “журам” гэж нэрлэн түгээмэл утгаар ойлгодог.

Холбогдох нэр томьёо: *зан үйлийн заавар буюу дүрэм - code of conduct, ёс зүйн стандарт - ethical standard, мэргэжлийн стандарт - professional standard*

Г.М

ЁС ЗҮЙН ЗАРЧИМ *анг. ethical principle.*

Байгууллага, мэргэжлийн бүлэг, хувь хүн үйл ажиллагаандаа баримтлах ёс суртахууны суурь үнэт зүйлс, чиглүүлэх үндсэн үзэл баримтлал, ерөнхий шаардлага. Ёс зүйн шийдвэр гаргалтыг чиглүүлж, үнэн, зөв, биелүүлэх ёстой зүй ёс, баримтлал, мөрдлөг. “Ёс суртахууны зарчим” гэдэг ойлголтыг хувь хүний зөв ба буруу зан үйлийг тодорхойлоход түгээмэл хэрэглэж хэвшсэн байдаг.

Хүмүүсийн зан үйл, шийдвэр гаргалтыг

зөв, буруугийн шалгуурт нийцүүлэхэд чиглэж, ёс зүйн стандарт, зан үйлийн дүрэмд тусгаж баримталдаг. Ёс зүйн зарчим нь зан үйлийг чиглүүлж, үнэт зүйлд суурилдаг, ёс зүйн стандартын заалт болж, шийдвэр гаргалтыг чиглүүлдэг. Шударга байдал, хариуцлага, тэгш байдал, хүндэтгэл, ил тод байдал зэрэг ёс зүйн нийтлэг зарчмууд байгууллагын болон мэргэжлийн ёс зүйн дүрэмд өргөн хэрэглэгддэг.

Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд баримтлах суурь үнэт зүйл, зан үйлийг чиглүүлэх удирдамж ба төрийн албанд шударга байдал, ил тод байдал, хариуцлага, төвийг сахисан байдал, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах зарчмууд нийтлэг байна гэж үзсэн (OECD, 2017). Дэлхийн банкны зүгээс төрийн байгууллагын шийдвэр гаргалт, зан үйлийг нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэх суурь стандарт гэж тайлбарладаг. Монгол Улсын “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль”-д заасны дагуу төрийн албан хаагчид хүнлэг энэрэнгүй байх, үнэнч шударга байх, хариуцлагатай байх, манлайлах, хамтач байх ёс зүйн зарчмыг баримтлах ёстой (2023).

Холбогдох нэр томьёо: *ёс зүйн хэм хэмжээ - ethical norms, ёс суртахууны үнэт зүйл - moral values, ёс зүйн стандарт - ethical standard*

Г.М

ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ *анг. ethical misconduct; ethical violation.*

Ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ болон шаардлагыг зөрчсөн аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүй. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил гэж “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-д заасан ёс зүйн

нийтлэг шаардлагыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхүйг хэлнэ. Энэ хуульд алба хашихтай холбоотой хувь хүний зан суртахуун, биеэ авч явах ёс зүйн хэм хэмжээг нийтлэг шаардлага болгон хуульчилж өгсөн (Алтанзул, 2024). Төрийн албан хаагч аливаа авлига, ашиг сонирхлын зөрчилд өртөхгүй байх үүрэг болгосон, эсвэл хориглосон хуульд заасан хэм хэмжээг гэмт хэргийн шинжгүйгээр зөрчвөл төрийн албаны захиргааны зөрчил болно.

Англи хэлний “*ethical misconduct*” болон “*ethical violation*” нь албан тушаал, мэргэжлийн үүрэг, ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн аливаа үйлдэл, эс үйлдэхүйг илэрхийлдэг бөгөөд ихэвчлэн ёс зүйн дүрэм, хуулийн хэрэгжилттэй холбогдон хэрэглэгддэг.

Төрийн албан хаагчдад тулгардаг ёс зүйн сорилтууд нь хэрэглээний ёс зүйн асуудалд хамаарах бөгөөд эдгээрийн учир шалтгаан, үр дагаврыг үйлдлийн үр дүнг эрхэмлэх (*utilitarianism*), үүргийн ёс зүй (*deontological ethics*), сайн үйлийг эрхэмлэх (*virtue ethics*) ёс зүй гэсэн норматив онолуудын үүднээс тайлбарлах нь түгээмэл.

“*Ethical violation*” нь хууль, дүрмийн зөрчлийг илэрхийлдэг ойлголт.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 8.1 дэх хэсэгт төрийн албан хаагч үйл ажиллагаандаа хуульд заасан ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг сахин биелүүлэхийн тулд “Төрийн албаны тухай хууль”-ийн 37 дугаар зүйл, “Авлигын эсрэг хууль”-ийн 8.1 дэх хэсэг, 10 дугаар зүйлд заасан үүргээс гадна нийтлэг ёс зүйн шаардлагыг мөрдөх ёстой гэж заасан байдаг.

Ёс зүйн зөрчлийн илрэл үйлдэл эс үйлдэхүй, ёс зүйн шаардлагыг

зөрчсөн бодит үйлдэл эсвэл үүргээ биелүүлээгүй байдал, нийтлэг хэм хэмжээ зөрчих, сахихгүй байх, эрх мэдлээ хувийн ашиг сонирхолд ашиглах, хууль болон ёс зүйн дүрэм зөрчих зэрэг нь төрийн байгууллагын нэр хүндийг бууруулах, иргэдийн итгэлийг сулруулах хор уршигтай.

Төрийн албан хаагчийн хүнлэг, шударга, хариуцлагатай байдал нь төрийн байгууллагын ёс зүйн төлөв байдлыг илэрхийлэх үзүүлэлт болно.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн стандарт - *ethical standard*, мэргэжлийн ёс зүй - *professional ethics*, ёс зүйн хариуцлага - *ethical responsibility*, шударга ёс - *justice*, ил тод байдал - *transparency*, нэр хүнд - *reputation*

Э.М

ЁС ЗҮЙН ИНДЕКС *анг. ethics index*. Ёс зүйн хүрээнд нэг хэмжүүрээр хэмжихэд төвөгтэй ойлголт, үзэгдэл, тогтолцоог олон шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэгтгэн тухайн байгууллага эсвэл нийгэм дэх ёс суртахууны төлөв байдлыг тоон эсвэл ангиллын утгаар илэрхийлэх хэмжүүр. Ёс зүйн индекс нь тодорхой онолын загвар, хэмжилтийн логик, хэмжүүрийн аргачлалд тулгуурлан, олон талт мэдээллийг нэгтгэн бодлогын түвшинд ойлгомжтой, харьцуулж болохуйц үр дүн болгосон ёс зүйн шалгуур үзүүлэлтүүд. Байгууллага эсвэл төрийн институтын шударга байдал, ил тод байдлын түвшнийг үнэлэхэд ашигладаг нийлмэл хэмжүүр болно.

Энэ ойлголтын талаар ЭЗХАХБ-ын баримт бичигт “бодлогын ач холбогдолтой олон үзүүлэлтийг нэгтгэн, тодорхой үзэгдлийн

харьцангуй түвшин, чиг хандлагыг илэрхийлэх нийлмэл хэмжүүр” гэж тодорхойлжээ. Судлаач Нардо индексийг олон хувьсагчийг стандартчилж, жин өгч, нэгтгэсний үр дүнд бий болсон нийлмэл тоон илэрхийлэл гэж тодорхойлсон юм (Nardo et al., 2005).

Индекс буюу нийлмэл хэмжүүр нь ихэвчлэн олон хэмжээст байна. Ёс зүйн индекс нь байгууллагын ёс зүй, соёл болон ажилтнуудын ёс зүйн талаарх ойлголтыг хэмждэг (Ethics Resource Center, 2013). Нийлмэл шалгуур үзүүлэлт буюу индекс нь суурь загварт тулгуурлан бие даасан шалгуур үзүүлэлтүүдийг нэгтгэн, нэг индекс болгон тооцоолсноор бүрдэж, олон хэмжигдэхүүнтэй ойлголтыг нэг шалгуур үзүүлэлтээр бүрэн илэрхийлэх боломжгүй үед илүү цогц байдлаар хэмжих зорилготой.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн стандарт - *ethical standard*, шударга байдлын индекс - *integrity index*, нийлмэл индекс - *composite index*, *ethics indicators* - ёс зүйн үзүүлэлтүүд

Г.М

ЁС ЗҮЙН НӨЛӨӨЛЛИЙН АЖИЛ *анг. ethical advocacy work*. Байгууллага болон нийгэмд ёс суртахууны үнэт зүйл, шударга байдал, хариуцлага, ил тод байдлыг төлөвшүүлэх зорилгоор соён гэгээрүүлэх, мэдээлэл түгээх, сургалт зохион байгуулах, бодлогын дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаа. Энэ нь байгууллагын хамт олныг хувь хүний болон мэргэжлийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чухал үүрэгтэй.

Байгууллагын ёс зүй нь удирдлагын манлайлал, байгууллагын ёс

зүйн дүрэм, сургалт болон соён гэгээрүүлэх бусад үйл ажиллагаагаар дамжин төлөвшдөг. Байгууллагын соёлыг хөгжүүлэхэд ёс зүйн сургалт, мэдээлэл, нөлөөллийн үйл ажиллагаа чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд энэ нь ажилтнуудын ёс зүйн шийдвэр гаргалт, зан төлөвт эерэг нөлөө үзүүлдэг. “Байгууллагад ёс зүйн дүрэм, хэм хэмжээ мөрдүүлэх нь байгууллагын нэр хүндийг өсгөх, хамт олны дунд эерэг уур амьсгал бүрдүүлэх, эрсдэлийг бууруулж үр ашгийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, харилцааны соёлыг төлөвшүүлэх, хамтын ажиллагааг өргөжүүлэх зэрэг ач холбогдолтой. Байгууллага нь эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйлээ ёс зүйн агуулгатай тодорхойлох нь байгууллагын соёлыг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой хүчин зүйлийн нэг” (Золзаяа, 2025, х.142) болдог. Ёс зүйн нөлөөллийн ажлыг янз бүрийн хувилбартай, үр дүнтэй зохион байгуулах нь байгууллагын соёлын төлөвшилд чухал ач холбогдолтой.

Төрийн байгууллагын хувьд ёс зүйн нөлөөллийн ажил нь төрийн албан хаагчдыг ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, төрийн албаны үнэт зүйлсийг төлөвшүүлэх, улмаар иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх зорилготой.

Ёс зүйн нөлөөллийн ажлын зорилго нь ёс зүйн мэдлэг, ойлголтыг нэмэгдүүлэх; ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх; эерэг соёлыг төлөвшүүлэх; шударга, ил тод байдлыг дэмжих зэрэг болно.

Ёс зүйн нөлөөллийн ажлыг сургалт, семинар, мэдээлэл, зөвлөмж, гарын авлага, нээлттэй хэлэлцүүлэг, форум,

соён гэгээрүүлэх контент (видео, нийтлэл) зэрэг хэлбэрээр зохион байгуулдаг.

Төрийн байгууллагад ёс зүйн нөлөөллийн ажил нь дараах чиглэлтэй байна.

-Төрийн албан хаагчдын ёс зүйн мэдлэгийг дээшлүүлэх;

- Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх;
- Байгууллагын ил тод, шударга, нээлттэй байдлыг төлөвшүүлэх;
- Ёс зүйн дэд хорооны үйл ажиллагааг дэмжих.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 9.1-д “Ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагааны хүрээнд энэ хуулийн 10.1, 10.2-т заасан эрх бүхий этгээд, албан тушаалтан дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлнэ” гэж заасан бөгөөд байгууллагад ёс зүйн зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх, эерэг уур амьсгал бүрдүүлэх арга хэмжээ авч ажиллах чиг үүргийг Ёс зүйн дэд хороод, байгууллагын томилох эрх бүхий албан тушаалтан хэрэгжүүлж байна.

Ёс зүйн нөлөөллийн ажил нь байгууллагын ёс зүйн орчныг сайжруулах, ажилтнуудын зан төлөвт эерэг нөлөө үзүүлэх, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэсэн сургалт, мэдээлэл, сурталчилгаа, бодлогын арга хэмжээний цогц үйл ажиллагаа юм. Ялангуяа төрийн албанд энэ нь шударга, ил тод, хариуцлагатай төрийн үйл ажиллагааг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томъёо: ёс зүйн нөлөөлөл - *ethical influence*, ёс суртахууны боловсрол - *moral*

education, зан үйлийн өөрчлөлт - behavior change

Ц.3

ЁС ЗҮЙН РАЦИОНАЛИЗМ *анг. ethical rationalism.* Ёс суртахууны үйл ажиллагааг ёс суртахууны тухай мэдлэгтэй адилтгаж үздэг үзэл. Гол төлөөлөгч нь эртний Грекийн философич Сократ юм. Түүнийхээр их мэдлэгтэй хүн эзэмшсэн мэдлэг лүгээ ёс суртахуунтай байна гэж үздэг. Мэдлэгийг тэрээр бүх зүйл хэмээн үнэлж, таашаал өгдөг гол зүйл бол мэдлэг хэмээн үнэлсэн. Мөн түүнчлэн шударга амьдралаар амьдрах нь дээд таашаалыг мэдрүүлдэг. Сэтгэлийн амар амгалан, бурханлаг байдлыг олох зүйл бол мунхаг харанхуй байдлаас салгах мэдлэг юм гэж номложээ. Сократ мөн мэдлэгээс гадна мэргэн ухааныг чухалчилж байв. Мэдлэг, мэргэн ухаан хоёр нь ялгаатай ойлголт юм. Мэдлэг гэдэг нь шинэ мэдээ мэдээлэл, баримт олж авахыг хэлдэг бол мэргэн ухаан нь туршлага, ойлголт, зөв дүгнэлтийн тусламжтай мэдлэгийг ашиглахыг хэлдэг. Аливаа хүн уншиж, судалж, баримтыг нотолсноор тухайн сэдвээр мэдлэгтэй болж чадна. Харин мэргэн ухаан нь мэдлэгээ хэзээ, хаана, хэрхэн ашиглах, алсын харааг тунгаах явдал юм. Өөрөөр хэлбэл, улаан лоолийг жимс гэдгийг мэдэх нь мэдлэг, түүнийг хэрхэн ашиглах нь мэргэн ухаан юм. Мэргэн ухаан нь мэдлэг дээр суурилдаг. Мэдлэггүй бол ухаалаг байж чадахгүй. Гэхдээ мэдлэгтэй бүхэн ухаалаг гэсэн үг биш. Альберт Эйнштейн “Мэргэн ухаан бол сургуульд сурсны үр дүн биш, харин түүнийг олж авах гэсэн насан туршийн

оролдлого юм” гэж хэлсэн байдаг. Сократын хувьд ятган сэнхрүүлэхээс илүү мэдлэг хайж, үзэгчдийг хуурч мэхэлсэн риторик хэрэгслээс зайлсхийж байжээ. Тиймээс сайн үйл бол мэдлэг, муу үйл бол мунхаглал гэж үзэж байжээ.

Рационализм нь (латин хэлний *ratio* - оюун ухаан гэсэн үгнээс гаралтай) бөгөөд XVII зуунд хүн төрөлхтний жинхэнэ мэдлэг бол мэдрэхүйгээс үл хамааралтайгаар оюун ухааны үр дүн болж байдаг гэсэн онол үүсэж, түүнийг рационализм хэмээн нэрлэх болсон. Танин мэдэхүйн үүднээс бол рациональ зүйл бол тухайн зүйлийн талаарх логик үндэслэгээтэй, онолын түвшинд ойлгогддог, хэлээр заавал илэрдэг, системлэг мэдлэг мөн. Харин онтологийн үүднээс рациональ зүйл бол хууль, дэг журам тогтвортой бүтэц бүхий, хүний оюун ухаанаар танин мэдэж болох зүйл юм.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн эргэцүүлэл - *ethical reasoning*, ёс суртахууны шүүлт - *moral judgment*, ёс суртахууны интеллектуализм - *moral intellectualism*

Д.О

ЁС ЗҮЙН СЕНТИМЕНТАЛИЗМ

анг. *ethical sentimentalism*.

Ёс суртахууныг сэтгэл хөдлөл, мэдрэмж, хүсэл тэмүүлэл зэрэг оюун ухаанд үл хамаарах буюу рационал бус зүйлсээс эхтэй гэх үзэл. Энэ онолын дагуу ёс суртахууны үнэн гэдэг бол хүн бүрийн мэдрэмжээс шалтгаалан өөр өөр байдаг. Аливаа үйлдлийн зөв болон буруу эсэхийг тухайн хүн зөвөөр мэдэрч байгаа бол бусад хүн буруушааж байлаа ч гэсэн тухайн хүний зөв болно гэсэн санаатай нягт холбоотой. “Хэрхэн зөв амьдрах

вэ?” хэмээх асуултад эртний Хятадын философич Мэнз албадлагаар бус, урам зориг, ёс суртахууны мэдрэмжээр ард түмнийг удирдаж асуудлыг зохицуулахыг чухалчилж байв. Хэрвээ ард түмнийг албадлагаар удирдах, шийтгэлээр айлган барихыг оролдвол “Загас хайж модонд авирах” адил хэмээсэн байна. “Өндөр албан тушаал хашихдаа өгөөмөр зан дутмаг, зан үйл үйлдэхдээ хүндэтгэлгүй ханддаг, гашуудал тохиолдсон үед үл тоомсорлодог байх юм бол тэр хүн хэр удаан албан тушаалдаа тэсэх вэ!” хэмээсэн нь ёс зүйн сентиментализмын санаа юм. Нинжин сэтгэл бол хайрлах мэдрэмж, тууштай байдал бол мууг үл тоох мэдрэмж, зохист байдал бол хүндэтгэлийн мэдрэмж, зөв бурууг ялгах нь мэргэн ухаан хэмээн үзжээ. Буянтай амьдрал нь энгийн мэдрэмжийн тухай биш. Харин бусдын оронд өөрийгөө тавьж бодох, бусдын зовлон бэрхшээлийг даван туулахад нь туслах явдал мөн. Удирдагч хүн хүчээр биш, сайн сайханд нийцсэн бодлогоор харьяат хүмүүстээ нөлөөлөх явдал. Удирдагч хүн нинжин сэтгэлтэй байх нь бусад хүнийг анзаарч, тэдний төлөө ажиллахад чухал нөлөөтэй. Тариа будааны үрийг сайн хөрсөнд ургуулбал ургац сайн авдаг шиг хүүхдийг сайн орчинд хүмүүжүүлж хөгжүүлэх хэрэгтэй. Тиймээс мэдрэмж, өрөвч сэтгэл, бусдын төлөөх сэтгэл дээр тулгуурлан хөгжүүлнэ. “Бусдын төлөө санаа тавих үедээ бид өөрсдөө хөгжиж байдаг” хэмээн эртний үед ёс зүйн сентименталист онолыг хөгжүүлж байжээ. Ёс зүйн сентиментализм харьцангуй хожим бие даасан хэлбэрийг олсон ч анхны санаа нь ийнхүү эртний түүхтэй. Д.Хьюм энэ

онолыг бие даан хөгжихөд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн. Хожим Шотландын философич Энтони Күүпер, Фрэнсис Хатчесон нарын үзэл ч чухал хувь нэмэр оруулжээ.

“Ёс суртахуун бол баримт биш, мэдрэмж юм” хэмээн Д.Хьюм үзсэн. Зарим соёлд эцэг эхээ асрамжид өгөхийг буруу гэдэг бол заримд нь хариуцлагатай сонголтод тооцогддог. Баримт ижил хэдий ч ёс суртахууны дүгнэлт өөр өөр байгаа нь мэдрэмжээс хамаатай. Ёс суртахуун нь хийсвэр зарчмаас илүү сэтгэл хөдлөл, мэдрэмж дээр суурилах ёстой. Түүнийхээр ёс зүй нь ёс суртахуун ба учир шалтгааны хоорондын хамаарал, хүний мэдрэмж ёс суртахуунд хэрхэн нөлөөлдөг, ямар амьдралыг ёс суртахуунлаг гэж хэлэх вэ? зэрэг асуултад юуны өмнө хариулах нь чухал. Ёс зүйн рационализм нь хүсэл тэмүүлэл, мэдрэмжийн ёс суртахуунд үзүүлэх нөлөөллийг харгалздаггүй хэмээн Д.Хьюм шүүмжилсэн. Хүнийг сэтгэл хөдлөл үгүй, мэдрэмжгүй, цэвэр рационал амьтан хэмээн төсөөлөхөд бэрх. Дан ганц ёс суртахууны дүрмээр хүний зан төлөвт нөлөөлөхийг хичээх нь утгагүй. Бид юмсыг хараад сайхан муухай хэмээн гоо зүйн үүднээс үнэлдэг шиг ёс суртахууныг мэдрэмж дээр тулгуурлан үнэлж болно. Тэр дундаа өрөвдөх сэтгэл, бусдын оронд өөрийгөө тавьж бодох сэтгэл, итгэл үнэмшил, сэтгэлийн хөдөлгөөн зэрэг нь ихээхэн нөлөөтэй. Ёс суртахууны мэдрэмжээр хүмүүс хоорондын ялгаа илэрдэг. Мэдрэмж нь хувийн ашиг сонирхлын үр дүнд бий болоогүй тохиолдолд л ёс суртахууны гэх тодотголтой болно. Хувийн ашиг сонирхлын үр дүнд үүссэн мэдрэмж нь ёс суртахуунлаг хэмээн үнэлэгдэхгүй.

Ёс суртахууны мэдрэмж нь бусдын сайн сайхны төлөө байж, бусдад тохиолдсон зовлон бэрхшээлийг ойлгож хүлээж авах суурин дээр бий болдгийг баримталж байжээ.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн эмотивизм - *ethical emotivism*, ёс зүйн интуиционизм - *ethical intuitionism*, ёс зүйн субъективизм - *ethical subjectivism*, ёс зүйн объективизм - *ethical objectivism*

Д.О

ЁС ЗҮЙН СОЁЛ *анг. ethical culture.*

Байгууллага, нийгмийн зан үйл, шийдвэр гаргалт, харилцаанд ёс суртахууны үнэт зүйл, хэм хэмжээг итгэл үнэмшил болгосон хандлага, орчныг илэрхийлэх ойлголт. Зөв зан үйлийг дэмжих, зохисгүй зан үйлийг хязгаарлах институтын болон соёлын хүчин зүйлсийн цогц. Ёс зүйн соёл нь байгууллагад ажилтнуудын зан үйлийг чиглүүлэх албан болон албан бус тогтолцооны нөлөөллөөр төлөвшинө. Байгууллага, нийгэмд үүрэг, хариуцлагатай холбоотой хэм хэмжээ, зарчим, хүлээлтүүд тогтворжиж, тэдгээр нь гишүүдийн зан үйл, шийдвэрт системтэйгээр нөлөөлж буй орчин. Ихэвчлэн мэргэжлийн ёс зүй, бизнесийн ёс зүйн хүрээнд хэрэглэгддэг ойлголт.

Ерөнхий утгаар тодорхой нийгмийн бүлэг хүмүүст байх амьдралын үнэ цэн, итгэл үнэмшил, зан үйлийн дадал гэх мэт хүмүүсийн амьдралын хэв маягийг бүрдүүлдэг материаллаг ба материаллаг бус зүйлийн тогтолцоог соёл гэж ойлгоно (Шинжлэх ухаан, технологийн сан, 2026). Байгууллагын түвшинд бүх гишүүдээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн, зан үйл, шийдвэр

гаргалтад нөлөөлдөг үнэт зүйл, ёс зүйн зарчим, зан үйлийн хэм хэмжээ, удирдлагын бодлого, албан болон албан бус харилцааны тогтолцоо болно. Ёс зүйн соёлыг байгууллага, нийгмийн түвшинд систем, дүрэм, орчинд суурилсан гэж тайлбарладаг бол ёс суртахууны соёл нь хувь хүний түвшинд ухамсар, хүмүүжилд суурилсан байдгаар ялгаатай.

Ёс зүйн соёл нь байгууллагад албан болон албан бус арга барилаар хэвшдэг. Албан тогтолцоо нь байгууллагын ёс зүйн дүрэм, зан үйлийн дүрэм, ёс зүйн сургалт, ёс зүйн хяналтын тогтолцоо, хариуцлагын механизм зэрэг институтийн зохицуулалтаар илэрч, байгууллагын ажилтнуудад зөвшөөрсөн, хориглосон зан үйлийг тодорхой заана. Албан бус тогтолцоо нь байгууллагын дотоод уур амьсгал, хамт олны хандлага, удирдлагын үлгэрлэл, ажилтнуудын хоорондын итгэлцэл, бичигдээгүй зан үйлийн хэм хэмжээгээр илэрнэ (Kaptein, 2008).

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн орчин - *ethical climate*, байгууллагын соёл - *organizational culture*, ёс зүйн сургалтын хөтөлбөр - *ethical training program*

Г.М

ЁС ЗҮЙН СТАНДАРТ *анг. ethical standards*. Хувь хүн, байгууллага, нийгэм, мэргэжлийн үйл ажиллагааг чанартай, үр өгөөжтэй гүйцэтгэхийн тулд баримтлах ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээ, үнэт зүйлсийг тогтоосон шалгуур, заавар, техникийн үзүүлэлтүүд. Байгууллагын үйл ажиллагаанд зан үйл, шийдвэр гаргалтыг чиглүүлдэг зарчим, хэм

хэмжээг тогтоосон дүрмийг ёс зүйн стандарт гэж нэрлэх тохиолдол байдаг.

Мэргэжлийн болон байгууллагын ёс зүйн судалгаа ХХ зууны дунд үеэс системтэй хөгжиж, эмч, хуульч, төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагаандаа баримтлах ёс зүйн зарчим, зан үйлийн шаардлагыг тодорхойлохын тулд стандарт боловсруулж эхэлсэн бөгөөд хувь хүн болон олон нийтийн эрх ашгийг хүндэтгэх, шударга байдал, хариуцлага зэрэг шаардлагыг тогтоож, мэргэжлийн орчинд итгэлцлийг бэхжүүлэх, нийгмийн сайн сайхан байдлыг дэмжих үйл ажиллагааг төлөвшүүлэхэд чиглэдэг (UNESCO, Trevico & Nelson, 2017). Ёс зүйн стандарт нь ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээ, мэргэжлийн үүрэг, хариуцлага, олон нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, ёс зүйн зөрчлийг хянах, хариуцлага тооцох механизм зэрэг элементийг агуулдаг.

Практикт ёс зүйн стандарт нь байгууллагын удирдлага, хүний нөөцийн бодлого, өдөр тутмын шийдвэр гаргалтад бодитоор хэрэгжиж, ёс зүйн дүрэм, зан үйлийн дүрэм, ёс зүйн бодлого зэрэг хэлбэрээр илэрдэг. Төрийн албанд шударга байдал, ил тод байдал, хариуцлага, нийтийн ашиг сонирхлыг дээдлэх зэрэг үнэт зүйлсийг хэрэгжүүлэхэд чиглэнэ. Байгууллагад тодорхой ёс зүйн стандарт, бодлого хэрэгжүүлсэн тохиолдолд ажилтнууд ёс зүйн асуудлыг илүү сайн таньж мэдэх, ёс зүйт шийдвэр гаргах магадлал нэмэгдэнэ (Kaptein, 2008).

Монгол Улсын “Төрийн албаны тухай хууль”-ийн 8.2-т “Төрийн албаны стандарт нь төрийн байгууллага чиг

үүргээ, төрийн албан хаагч албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэх, төрийн үйлчилгээний үр ашиг, үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чиглэсэн шаардлагыг тогтооно” гэж заасан. Төрийн албыг үр дүнтэй удирдах, төрийн байгууллага, төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг оновчтой зохион байгуулах, төрийн үйлчилгээний үр нөлөөг дээшлүүлэхэд чиглэсэн шаардлагыг тогтоосон “MNS 7068:2025, Төрийн албаны үйл ажиллагаанд тавих ерөнхий шаардлага, стандарт”-ыг баталсан (Төрийн албаны зөвлөл, 2025). Энэхүү стандартыг “Төрийн албаны тухай хууль”, “Стандартчилал, техникийн зохицуулалт, тохирлын үнэлгээний итгэмжлэлийн тухай хууль”-д заасны дагуу боловсруулан баталж, мөрдүүлж байна.

Холбогдох нэр томъёо: ёс зүйн хэм хэмжээ - *ethical norms*, ёс суртахууны үнэт зүйл - *moral values*, ёс зүйн дүрэм - *code of ethics*, ёс зүйн заавар - *ethical guidelines*

Г.М

ЁС ЗҮЙН ТЭНЦВЭРЖҮҮЛЭЛТ *анг. ethical trade-offs*. Ёс зүйн шийдвэр гаргалтад хоорондоо зэрэг хангагдах боломжгүй хоёр буюу түүнээс олон үнэт зүйл, хэм хэмжээ, зарчим хооронд зайлшгүй сонголт хийх нөхцөлийг илэрхийлнэ. Ийм үед нэг сайн, зөв гэж үздэг зүйлийг дэмжих нь нөгөө сайн, зөвийг золиослохыг шаарддаг тул шийдвэр гаргагч аль үнэт зүйл илүү жинтэй вэ гэдгийг нөхцөл байдал, үр дагаврыг харгалзаж тунгаан шийддэг. Төрийн албанд бодлого боловсруулах, захиргааны шийдвэр гаргах явцад нийтийн ашиг сонирхол, шударга байдал, үр ашиг, ил тод

байдал, аюулгүй байдал зэрэг ёс суртахууны шаардлагууд хоорондоо зөрчилдөж, тэнцвэржүүлэн сонголт хийх шаардлага үүсэх нөхцөл байдал. Ёс зүйн тэнцвэржүүлэх асуудлыг дараах байдлаар авч үздэг. Үүнд:

- *Үнэт зүйлийн тэнцвэржүүлэлт (Values-level trade-offs)*: Шударга байдал, энэрэнгүй байдал, ашиг тус, аюулгүй байдал зэрэг үнэт зүйлс зөрчилдөх нөхцөл байдал.
- *Үүргийн түвшний тэнцвэржүүлэлт (Duty-level trade-offs)*: Нууц хадгалах, анхааруулах, үнэнч байх үүрэг болон үүргээ эрэмбэлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах үүргийн хооронд зөрчилдөх байдал.
- *Үр дагаварт суурилсан тэнцвэржүүлэлт (Consequence-based trade-offs)*: Нэг сонголт нь богино хугацаанд ашигтай боловч урт хугацаанд сөрөг үр дагавартай эсвэл эсрэгээрээ байх нөхцөл байдал.

“Trade-offs” гэдэг ойлголт нь эдийн засаг, бодлогын шинжилгээнд “нэг зөвийг сонгохын тулд нөгөөг золиослох” гэсэн утгаар хэрэглэгддэг. Ёс зүйн хүрээнд энэ ойлголт нь ёс зүйн үндэслэлтэй сонголт хийх зайлшгүй тэнцвэржүүлэлтийг илэрхийлдэг. Онолын хувьд нэг асуудлыг гурван өөр өнцгөөс харж, алийг нь хамгийн чухал гэж үзэж шийдэх вэ гэдгээрээ ялгарна. Энэ нь *нэгдүгээрт*, үр дагаварт суурилсан үзэл баримтлалын нэг төрөл болох утилитаризм (*utilitarianism*) бөгөөд хамгийн олон хүнд сайн зүйл хийхийг баримжаалах нь аливаа үйлдлийн хүсүүштэй үр дагаварт үндэслэн үнэлэх ёстой гэж үздэг ёс зүйн хандлага юм. Энэ хандлагад

шийдвэрийн үнэ цэн нь үр дагавраар хэмжигдэнэ. Өөрөөр хэлбэл, аль сонголт хамгийн олон хүнд хамгийн их ашиг тус авчрах вэ, аль нь нийт хохирлыг хамгийн бага байлгах вэ гэсэн үг. Иймээс тэнцвэржүүлэлт буюу сонголт хийхдээ хоёр муугийн бага мууг эсвэл хоёр сайнаас хамгийн их ашиг тустайг сонгоно. Үр дагаврын ёс зүйн хандлага нь халдварт өвчнөөс илүү олон хүнийг аврахын тулд түр хугацаанд эрх чөлөөг хязгаарлах нь зөв гэж үздэг. *Хоёрдугаарт, үүргийн ёс зүйн (deontological ethics)* буюу зөв зарчмыг баримтлах үүднээс авч үзвэл шийдвэрийн зөв буруу нь үр дагавраар биш, зарчим, үүргээр тодорхойлогдоно. Гол санаа нь зарим зүйл ямар нөхцөлд буруу (Жишээлбэл: худал хэлэх, гэмгүй хүнийг хорлох), И.Кантынхаар хүн бол зорилгод хүрэх хэрэгсэл биш, харин өөрөө зорилго юм. Тиймээс сонголт хийхдээ ямар зарчим зөрчигдөж байна вэ гэдгийг асууна. Ер нь ашиг тус их байсан ч ёс суртахууны зарчим зөрчигдөхөөс татгалзаж болно. Үүргийн ёс зүйн үүднээс гэмгүй хүнийг яллах нь ашигтай байсныг буруу гэж үзнэ. *Гуравдугаарт, сайн үйлийн ёс зүйн (virtue ethics)* буюу ямар хүн байх вэ гэдгийг төвд тавих хандлага юм. Энэ хандлага нь дүрэм, үр дүн биш, харин хүний сайн бөгөөд зөв хандлагатай зан чанарт төвлөрдөг. Гол асуулт нь “Энэ нөхцөлд ухаалаг, шударга, энэрэнгүй хүн юу хийх байсан бэ?” гэдэг юм. Ийм тохиолдолд сонголт хийхдээ нөхцөл байдлыг бүхэлд нь харж, хэрсүү ухаан (prudence), мэдрэмж, туршлага ашиглан шийднэ. Жишээлбэл: Эмч өвчтөнд бүх үнэнийг шууд хэлэх үү эсвэл сэтгэл зүйн бэлтгэлийг нь харгалзах уу гэдгийг

бодох хэрэгтэй. Сайн үйлийн ёс зүйн хандлагаар үнэнч байдал, энэрэнгүй үзлийг тэнцвэржүүлсэн оновчтой шийдэл хайна.

Ёс зүйн тэнцвэржүүлэлт нь ёс зүйн шийдвэр гаргалтын ярвигтай байдлыг илэрхийлэх үед илэрдэг.

Төрийн албанд тэнцвэржүүлэлт нь зайлшгүй бөгөөд шийдвэр гаргахдаа аюулгүй байдал, нийтийн ашиг сонирхол, ил тод байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим баримтална. Тухайлбал, нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах шаардлага болон иргэний хувийн нууцыг хамгаалах үүргийн хооронд ёс зүйн зөрчил үүсэж, тэдгээрийг тэнцвэржүүлэх хэрэгцээ гардаг. Энэ тэнцвэрийг үл тоомсорлон шийдвэр гаргавал олон нийтийн итгэлд сөргөөр нөлөөлнө.

Холбогдох нэр томьёо: *ёс зүйн шийдвэр гаргалт - ethical decision-making, үнэт зүйлийн зөрчил - conflicts of values, ашиг сонирхлын зөрчил - conflicts of interest, болгоомжлолын зарчим - precautionary principle, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим - safety first principle*

Ш.Б

ЁС ЗҮЙН ХАМГААЛАЛТ *анг. ethical safeguards.* Ёс зүйн зөрчил, ашиг сонирхлын зөрчил, ёс суртахууны хариуцлага сулрахаас урьдчилан сэргийлэх, илрүүлэх, таслан зогсоох, үр дагаврыг бууруулах зорилгоор байгууллага, институцын түвшинд хэрэгжүүлдэг хууль, дүрэм журам, бүтэц, хяналт, арга хэрэгслийн нийлбэр. Төрийн албанд хууль дээдлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг нэн тэргүүнд хамгаалах, хариуцлагатай, ил тод байдлыг хангах зорилгоор төрийн

албан хаагчийн үйл ажиллагаа, шийдвэр гаргалтыг ёс суртахууны хэм хэмжээнд нийцүүлэхэд чиглэсэн урьдчилан сэргийлэх болон хяналтын институцын арга зам.

Ёс зүйн хамгаалалтын механизмыг дараах түвшинд авч үздэг. Үүнд:

- *Хувь хүний хамгаалалт*: Ёс зүйн мэдлэг, сургалт, ёс зүйн ухамсар, мэргэжлийн үнэт зүйлд суурилсан өөрийн хяналт.
- *Байгууллагын хамгаалалт*: Ёс зүйн хэм хэмжээ, дотоод журам, ашиг сонирхлын зөрчлийг мэдүүлэх тогтолцоо, ёс зүйн хороо, дэд хороо, хяналтын нэгж.
- *Институцын хамгаалалт*: хууль тогтоомж, хараат бус хяналт, хариуцлага тооцох механизм, ил тод байдал, хариуцан тайлагнах тогтолцоо.

Англи хэлний *"ethical safeguards"* гэдэг ойлголт нь ёс зүйн онолоор хувь хүний сайн санаанд найдах бус, зөв зан үйлийг системийн түвшинд баталгаажуулах хамгаалалтын бүтэц, механизмыг илэрхийлдэг. Энэ нь эрсдэл үүссэний дараах шийтгэлээс илүүтэй урьдчилан сэргийлэх арга барилыг илтгэнэ.

Ёс зүйн хамгаалалтын механизм нь ёс зүйн эрсдэл, зөрчлийн сөрөг нөлөөг бууруулахад чиглэсэн үйлдэл болон түүний үр дагавар хоорондын ёс зүйн болон институцын уялдаа холбоог баталгаажуулах үүрэгтэй.

Төрийн албанд ёс зүйн хамгаалалтын механизм сул байх нь ёс зүйн зөрчил давтагдах, хариуцлага тодорхой бус байх, олон нийтийн итгэл алдагдах нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

"Төрийн албаны тухай хууль"-д заасан "хууль дээдлэх, нийтийн

ашиг сонирхлыг хамгаалах, ил тод, хариуцлагатай төрийн алба" гэсэн зарчмыг бодит ажил хэрэг болгох үндсэн арга хэрэгсэл нь ёс зүйн хамгаалалтын механизм юм.

"Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль"-д "ёс зүйн хэм хэмжээ, ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх тогтолцоо, хүлээлгэх хариуцлага" зэргийг тогтоосон нь институцын түвшний ёс зүйн хамгаалалтын механизмд хамаарна. Тухайлбал, ашиг сонирхлын зөрчлийг урьдчилан мэдүүлэх журам хэрэгжүүлж, зөрчил илэрсэн тохиолдолд тухайн албан хаагчийг шийдвэр гаргах үйл явцаас чөлөөлөх нь ёс зүйн хамгаалалтын механизм юм. Мөн ёс зүйн зөрчлийн талаар ил тод мэдээлэх дотоод суваг, нууцлалын баталгаа бий болгосон нь ёс суртахууны аюулаас сэргийлэх хамгаалалтын механизмд хамаарна.

Холбогдох нэр томьёо: *ёс зүйн эрсдэл - ethical risks, хариуцлагын тайлагналын тогтолцоо - accountability systems, ашиг сонирхлын зөрчил - conflicts of interest, анхааруулах үүрэг - duty to warn, мэдээлэх үүрэг - duty to report, ил тод байдал - transparency, хариуцлага тооцох механизм - accountability mechanisms, институцын баталгаа - institutional guarantees*

Ш.Б

ЁС ЗҮЙН ХАРИУЦЛАГА *анг. ethical responsibility.* Хувь хүн, байгууллага, мэргэжилтэн өөрийн үйл ажиллагаа, шийдвэрийн ёс суртахууны үр дагаврыг ухамсарлаж, ёс зүйн зарчим, үнэт зүйлсэд нийцүүлэн зөв үйлдэл хийх чадамжийг илэрхийлэх ойлголт. Хувь хүн болон байгууллагын үйл ажиллагаа үнэт зүйлд нийцсэн, нийгмийн ёс суртахууны хэм хэмжээг

үл зөрчин хариуцлагатай байхыг шаарддаг.

Оногдсон үүргээ биелүүлэхтэй холбоотой хувь хүний ёс суртахууны чадвар, хариуцлага, мэргэжлийн ёс зүйн асуудлыг агуулдаг бөгөөд хууль зүйн шаардлагыг биелүүлэхээс гадна, шударга байдал, нийтийн ашиг сонирхол, мэргэжлийн нэр хүндийг хамгаалах зэрэг ёс суртахууны үүргийг хамардаг. Хувь хүн өөрийн үйл ажиллагааг бусдад хэрхэн нөлөөлөхийг ойлгож, ёс зүйн хэм хэмжээнд нийцсэн шийдвэр гаргах тухай ойлголт, мэргэжлийн нэр хүнд, нийгмийн итгэлийг хамгаалах үүрэгтэй, байгууллагын түвшинд бодлого, удирдлага, шийдвэр гаргалтад илэрнэ (Trevico & Nelson, 2017; Lewis & Gilman, 2012).

Төрийн албанд ёс зүйн хариуцлага гэдэг нь төрийн албан хаагч өөрийн үйл ажиллагаа, гаргаж буй шийдвэр нь хууль, ёс зүйн зарчим, нийтийн ашиг сонирхолд нийцэж байгаа эсэхийг ухамсарлаж, нийгэм, байгууллага, иргэдийн өмнө хариуцлага хүлээх ойлголт бөгөөд төрийн албаны үнэт зүйл. Төрийн албанд ёс зүйн хариуцлага нь шударга, төвийг сахисан, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, иргэдэд тэгш хандах зарчмуудаар илэрдэг. Төрийн албан хаагч нь өөрийн шийдвэрийн нийгэмд үзүүлэх нөлөөг ухамсарлаж, нийтийн ашиг сонирхлын өмнө хариуцлага хүлээх ёстой (OECD, 2017).

Холбогдох нэр томьёо: *ёс суртахууны хариуцлага - moral responsibility, хариуцлагатай зан үйл - responsible behavior, албан үүрэг - obligation, үүрэг - duty*

Г.М

ЁС ЗҮЙН ХАРИУЦЛАГА ХҮЛЭЭХ *анг. assume ethical responsibility.*

Албан үүргээ хэрэгжүүлэх явцад гаргасан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйн төлөө хуульд заасан ёсоор тайлбар өгч, зохих хариуцлагыг хүлээхийг илэрхийлсэн ойлголт. Төрийн албан хаагч өөрийн үйл ажиллагаа, шийдвэрийн үр дагаврыг ухамсарлан, ёс зүйн зарчимд нийцүүлэн үүргээ хэрэгжүүлэхийг хариуцлагатай байх гэнэ.

Хариуцлага гарцаагүй байх зарчим: Шударга ёсны тогтолцооны суурь зарчим бөгөөд аливаа зөрчил, алдаа гаргасан этгээд хариуцлагаас зайлсхийх боломжгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлэхийг хэлнэ. “Төрийн албаны тухай хууль”-ийн зорилт нь “төрийн албаны мэргэшсэн, тогтвортой, ил тод, хариуцлагатай байх эрх зүйн үндсийг бүрдүүлэх... холбогдсон харилцааг зохицуулахад оршино” гэж хуульчилсан.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 6.1.3 дахь хэсэгт “хариуцлагатай байх” нь төрийн албан хаагчийн баримтлах ёс зүйн үндсэн зарчим мөн гэж, 7.1.4 дэх заалтад төрийн албан хаагч нь албан үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргасан өөрийн буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйн төлөө ёс зүйн хариуцлага хүлээх нийтлэг хэм хэмжээг сахин мөрдөхөөр хуульчилсан байдаг.

“Хариуцлага хүлээх” гэдэг нь өөрийн үйлдэлд эзэн байх, гаргасан шийдвэр, үйл ажиллагааны үр дагавар, алдаа, зөрчлөө ил тод хүлээн зөвшөөрөх, зөрчлийн шинж, үр дагаварт тохирсон хариуцлагыг хүлээх зэрэг болно. Мөн алдааг засах, давтахгүй байх, залруулах арга хэмжээ авч, дахин давтагдахаас сэргийлэх, ил тод,

тайлагнах, хяналт шалгалтад нээлттэй байх үүрэгтэй. Өөрийн үйлдэлд эзэн байх, ёс зүйн үүднээс хариуцлага хүлээх, үр дагаврыг ухамсарлахыг хариуцлага хүлээх гэнэ.

Төрийн албанд ёс зүйн хариуцлага гарцаагүй байх нь шударга ёсыг хангах, байгууллагын сахилга, дэг журмыг бэхжүүлэх, иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Төрийн албан хаагч шийдвэрийнхээ үр дагаварт ёс зүйн хариуцлага хүлээж, алдаатай буруу шийдвэрийг засаж залруулах арга хэмжээ авах нь зөв жишиг болно.

Холбогдох нэр томьёо: хариуцлага - *responsibility*, ёс зүйн хариуцлага - *ethical responsibility*, чигч байдал - *integrity*, шударга ёс - *justice*, сахилга бат - *discipline*

Э.М

ЁС ЗҮЙН ХАРЬЦАНГУЙ ҮЗЭЛ *анг. ethical relativism*. Туйлын сайн муу, жаргал зовлон гэж үгүй тул нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн ёс суртахууны шалгуур, хэм хэмжээ учир дутагдалтай хэмээн ёс суртахууны харьцангуй талыг түлхүү авч үздэг, энэ талаарх үнэлэлт дүгнэлт нь түүний баримталдаг соёл, нийгэм, хувь хүнтэй холбоотой гэх ёс суртахууны философийн онол. Ёс зүйн релятивистууд бүх хүнд, аль ч цаг үед хамаарах ёс суртахууны нийтлэг нэг хэм хэмжээ байдаггүй, харин ёс суртахууны үнэлэмж нь янз бүрийн соёл, түүхийн хүчин зүйлсийн нөлөөгөөр тодорхойлогдоно гэж үздэг. Бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн ёс суртахууны үнэт зүйл гэж байдаггүй. Аль ч ард түмний ёс заншил тухайн соёлынхоо оршин тогтнох үндэс болдог бөгөөд аливаа ёс заншил дахь зан үйлийг зөв, буруу гэж үнэлэх нь учир дутагдалтай. Үнэн хэрэгтээ

аль нэг соёлд үнэлэлт дүгнэлт өгөх нь өөрсдийн нүдээр, тухайн соёлын жишгээр бусдыг дүгнэж байгаа хэрэг болно. Бие даасан стандарт, бүхнийг шалгах шалгуур гэж байхгүй болох тухай үзэл санааг ёс зүйн релятивизм илэрхийлдэг.

Релятивизм нь (*relativus* - харьцангуй) латин үгнээс гаралтай, хүний танин мэдэхүй харьцангуй, болзолт субъектив чанартай гэх үзэл юм. Ёс зүйн релятивизмын төлөөлөгчид ёс суртахууны ойлголт нь янз бүрийн цаг хугацаанд, ялгаатай нөхцөлд харьцангуй шинжтэй, заримдаа бүр эсрэг тэсрэг байдаг хэмээн тайлбарладаг.

Эртний Грекийн философич Протагорын (НТӨ 485-410) “Хүн бол бүхний хэмжүүр” хэмээх эшлэлийг орчин үеийн социологичид, антропологичид онцолж, тус онолын үндэслэл болгодог. Түүнчлэн НТӨ V зууны үед Грекийн түүхч Геродот янз бүрийн нийгэм өөр өөр ёс заншилтай байдаг бөгөөд хүн бүр өөрийн нийгмийн ёс заншлыг хамгийн сайн гэж үздэг болохыг ажигласнаар энэхүү үзэл санааны үндсийг анх дэвшүүлжээ. Мөн шинэ үеийн философич Б.Спиноза (1632-1677) юмс мөн чанараараа сайн, муу гэж байдаггүй болохыг онцлон тэмдэглэсэн.

Фридрих Ницше (1844-1900) үнэт зүйлс нь хүний зорилго болон өөртэй нь холбоотой байдаг тул бид өөрсдөө үнэт зүйлсийнхээ үнэ цэнийг үнэлэх ёстой гэж үздэг. Тэрээр ёс суртахууны үнэт зүйлс нь бидэнд хэр их нөлөө үзүүлж болохыг шинжлэх шаардлагатайг онцолжээ. Ф.Ницшегийн үзсэнээр, ёс суртахууны асуудал нь “сайн” гэж тооцогддог хүмүүс илүү боловсролтой, язгууртнууд байсан

бөгөөд өөрсдийгөө өөрөөсөө доогуур хүмүүсээс илүү гэж үздэгт оршино. Тиймээс “сайн” гэж үнэлэгддэг зүйл нь харьцангуй юм. Бидний үйлдлийг захирч байсан ёс суртахууны ачаар хүн төрөлхтөн илүү сайн болсон. Гэхдээ сайн, муу гэж үздэг зүйл харьцангуй байдаг тул бидний тэдэнд өгөх ач холбогдол, үнэлэмж ч харьцангуй байх ёстой. Тэрээр ёс суртахуун нь өөрөө аюул учруулж болзошгүйг санал болгосон. Ф.Ницше тодорхой бүлгийн гаргасан ёс суртахууны хуулиудад хариу үйлдэл үзүүлэхийн оронд бид хэн бэ, хувь хүнийхээ хувьд юуг үнэн, шударга, сайн, муу гэж юу гэж үздэгээ харьцуулж, тэдгээрийг өөртөө идэвхтэйгээр төлөвшүүлэх ёстой гэжээ. Ёс зүйн релятивизм нь ёс суртахууны үнэлэмж нь соёл, нийгэм, хувь хүний үзэл баримтлалтай харьцангуй холбоотой гэдгийг нотолж, ёс суртахууны нийтлэг, түгээмэл хэм хэмжээний тухай ойлголтыг эсэргүүцдэг. Энэ онол нь ёс суртахууны итгэл үнэмшил, дадал зуршлын олон янз байдлыг хүлээн зөвшөөрдөг ч хүн төрөлхтөнд хэн байхаас үл хамаарч хаана ч үйлчлэх ёс суртахууны нийтлэг хэм хэмжээ, зарчмыг үл ойшоодог хэмээн шүүмжлэгддэг.

Холбогдох нэр томьёо: *соёлын релятивизм - cultural relativism, ёс суртахууны релятивизм - moral relativism, ёс суртахууны плюрализм - moral pluralism*

Д.О

ЁС ЗҮЙН ХЭМ ХЭМЖЭЭ *анг. ethical norms.* Зөв, зохистой зан үйлийг тодорхойлж, чиглүүлдэг ёс суртахууны нийтлэг шаардлага. Байгууллагын хүрээнд зөвшөөрөгдөх, үл зөвшөөрөгдөх зан үйлийн

стандартыг тодорхойлдог. Төрийн албаны тухай хууль, дүрэм журамд ёс зүйн хэм хэмжээ гэж ойлголтыг хэрэглэж байгаа бол философийн бүтээлүүдэд “ёс суртахууны хэм хэмжээ” гэж хэвшсэн байдаг. Ёс суртахууны хэм хэмжээ нь нэг талаар, бүх нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн стандарт, тэдгээрийг зохицуулагч шаардлагуудын цогц, нөгөө талаар сайн муу хэмээх ерөнхий үнэлэмжид бататгагдсан төсөөлөл, үзэл бодол юм (Тунгалаг, 2013, х.27). Ёс суртахууны хэм хэмжээ нь зайлшгүй шинжтэй. Хүн өөрийн итгэл үнэмшил, үнэлэмжээр хэм хэмжээг мөрдөж, үйлдлийнхээ үр дагаварт үнэлгээ өгч байдаг.

Хэм хэмжээ нь франц хэлний “norme” буюу “стандарт, загвар, тогтоосон хэм хэмжээ” гэсэн утгыг илэрхийлдэг (Конрад Аденауэр сан, 2024). Аливаа мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах нэг үндсэн шаардлага нь тухайн ажил мэргэжлийн хүрээнд зөвшөөрөгдөх хэм хэмжээ, хил хязгаарыг тогтоох бөгөөд мэргэжил бүр өвөрмөц хэм хэмжээ, стандарт, шаардлагуудтай (Тунгалаг, 2015).

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ нь төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх, хууль ёс, шударга ёсыг дээдлэн сахих, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх зэргээр тодорхойлогддог. Монгол Улсын “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн (2023) зорилгод “...төрийн албан үүргийг гүйцэтгэхдээ хуулиар тогтоосон ёс зүйн хэм хэмжээг чандлан биелүүлэх”, зорилтод “...нийтлэг хэм хэмжээг тогтоох” заалтууд орсон. Тус хуулийн 5.1.1-д “төрийн албан хаагчийн ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээ гэж төрийн албан хаагчийн хуульд заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд баримтлах

ёс суртахууны нийтлэг шаардлагыг ойлгоно” гэж тодорхойлоод 7-р бүлэгт төрийн албан хаагчийн сахин мөрдөх ёс зүйн нийтлэг хэм хэмжээг заажээ. Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн тангарагт (2023) “...ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж, ...албан үүргээ үнэнч шударгаар биелүүлэхээ тангараглая” хэмээн баталгаажуулсан. “Төрийн захиргааны болон үйлчилгээний албан тушаал эрхэлдэг төрийн албаны хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ”-г 2024 онд Засгийн газрын 109 дүгээр тогтоолын хавсралтаар баталснаар ёс зүйн хэм хэмжээг ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоосон.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн зарчим - *ethical principles*, ёс суртахууны үнэт зүйл - *moral values*, ёс зүйн стандарт - *ethical standard*

Г.М

ЁС ЗҮЙН ХЯНАЛТЫН ЗӨВЛӨЛ *анг. ethical review board (ERB)*. Байгууллага, мэргэжлийн үйл ажиллагаа нь ёс суртахууны зарчим, мэргэжлийн стандарт, хүний эрхийн шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг хянах, үнэлэх, зөвлөмж өгөх зорилготой байгууллагын дотоод хяналтын бүтэц. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд ёс зүйн хяналт чухал ач холбогдолтой. Уг зөвлөл нь байгууллагын ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааны нэг хэсэг эсвэл тусдаа хяналтын зөвлөл ажиллуулдаг.

Ёс зүйн хяналтын зөвлөл нь хүний эрхийг хүндэтгэх, хор хөнөөл учруулахгүй байх, нийтийн сайн сайхан байдлыг дэмжих, шударга ёсыг эрхэмлэх зарчимд тулгуурлан үйл ажиллагаа явуулдаг.

Монгол Улсад төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаа нь хууль, ёс зүйн

хэм хэмжээнд тулгуурлан хэрэгждэг. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 10.1-д “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хууль тогтоомжийн хэрэгжилтэд хяналт тавих, ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх чиг үүргийг Ёс зүйн хороо, төрийн болон нутгийн удирдлагын байгууллагын дэргэдэх Ёс зүйн дэд хороо, томилох эрх бүхий албан тушаалтан хэрэгжүүлнэ” гэж зааснаар ёс зүйн хяналтыг Ёс зүйн хороо, Ёс зүйн дэд хороод хэрэгжүүлж байна.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд төрийн албан хаагч нь иргэдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, шударга, ил тод, хариуцлагатай ажиллах үүрэгтэй гэж заасан байдаг. Эдгээр үүргийг хэрэгжүүлэх нь төрийн албаны нэр хүндийг хамгаалах үнэт зүйлсийн илэрхийлэл болдог.

Иймээс хяналтын зөвлөл нь төрийн байгууллагын дотоод харилцаа, иргэдтэй харилцах харилцаа, судалгаа шинжилгээний ажил болон бодлого боловсруулах үйл явцад чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: био-ёс зүйн хяналтын зөвлөл - *bioethics review board*

Ц.З

ЁС ЗҮЙН ЧАДАМЖ *анг. ethical competence*. Ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчим, үнэт зүйлсэд үндэслэн зөв шийдвэр гаргах, бодит үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэх, ёс суртахууны асуудлыг таньж мэдэх, ёс зүйн дүгнэлт хийх мэдлэг, чадвар, хандлагын цогц. Тухайн албан тушаал, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд шаардагдах ёс зүйн мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг эзэмшсэн байх чухал.

Чадамж нь аливаа ажлын үр өгөөжийг дээшлүүлэх, сайжруулах боломжийг олгодог хувь хүний мэдлэг, ур чадвар, ойлголт, үйлдэл, туршлага, сэдэл, үнэт зүйл, хандлага зэргийг нэгтгэсэн сэтгэхүйн үйлдлийн үр дүн төдийгүй бүтээлч байх, оюун ухааны болон практик ур чадварыг ашиглах байдлаар илэрнэ (Cohen-Scali, 2012; МУИС, 2020). Ёс зүйн асуудлыг таних, зөв бурууг ялгаж дүгнэлт хийх, зөв үйлдэл хийх сэдэл, ёс зүйн шийдвэрийг хэрэгжүүлэх гэсэн дөрвөн элементийг багтааснаар ёс зүйн цогц чадамж болно (Rest, 1986).

Монгол Улсад төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлага, төрийн албан хаагчийн ёс зүй, авлигын эсрэг бодлогын хүрээнд түлхүү хэрэглэгдэж, төрийн албан хаагчид ёс зүйн асуудлыг таньж мэдэх, ёс зүйн зарчимд нийцсэн шийдвэр гаргах, ёс суртахууны хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх чадварыг илэрхийлдэг. Төрийн албаны чадамжид суурилсан хүний нөөцийн удирдлагын тогтолцоонд шударга байдал, хариуцлага, нийтийн ашиг сонирхлыг дээдлэх, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх зэрэг ёс суртахууны үнэт зүйл, хэм хэмжээг чадамжийн чухал бүрэлдэхүүн гэж үздэг. Төрийн албан хаагчид ёс зүйн зөрчил, ашиг сонирхлын зөрчил, авлигын эрсдэлийг таньж мэдэх, ёс зүйн шийдвэр гаргах, олон нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах чадвараар илэрхийлдэг ба шударга байдал, ил тод байдал, хариуцлагыг төлөвшүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Төрийн албаны зөвлөл 2025 оны 390 дүгээр тогтоолоор Төрийн албаны чадамжийн хүрээг баталсан.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн мэдлэг - *ethical knowledge*, ёс зүйн ур

чадвар - *ethical skills*, ёс зүйн шийдвэр гаргалт - *ethical decision making*

Г.М

ЁС ЗҮЙН ШИЙДВЭР ГАРГАХ ЗАГВАР

анг. *ethical decision-making model*.

Ёс зүйн асуудал үүссэн нөхцөлд холбогдох мэдээлэл, ёс зүйн зарчим, боломжит үр дагаврыг системтэйгээр үнэлж, мэргэжлийн болон ёс зүйн стандартад нийцсэн шийдвэр гаргах үе шаттай аргачлал. Ёс зүйн асуудалтай нөхцөлд “зөв хариу” шууд хэлж өгдөг томьёо биш, харин асуудлаа тодруулах, зөрчилдөж буй үнэт зүйлсээ илрүүлэх, хувилбаруудаа жигнэх, үр дагавраа харьцуулах, шийдвэрээ тайлбарлах бүтэцтэй аргачлал юм. Ёс зүйн асуудлыг ухамсартай холбогддог тул шалгаж болохуйц, хянадаг боломжтой гэж үздэг. Хувь хүний түвшинд ёс суртахууны шийдвэр гэсэн ойлголт түгээмэл хэрэглэгддэг.

Ёс зүйн шийдвэр гаргах загварыг янз бүрийн салбарын ёс зүйд хэрэглэх болсон бөгөөд ёс зүйн релятивизм, абсолютизм зэрэг онолын чиглэл чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Тухайлбал, био-ёс зүйд бие даан шийдвэр гаргах эрх, сайн сайхныг дэмжих, хор хөнөөлөөс зайлсхийх, шударга байдал гэсэн зарчмуудыг баримталдаг. Нийгмийн ажлын мэргэжлийн ёс зүйн шийдвэр гаргах загварт хүмүүнлэг ёс зүй, нөхцөл байдлын ёс зүй, шашны ёс зүй, хүчирхийлэлгүй ёс зүйн үзэл хандлагыг авч үздэг (Бүрэнжаргал, 2017, х.32-39).

Ёс зүйн шийдвэр гаргах янз бүрийн загвар байдаг ч идэвхгүй хуулбарлахаас зайлсхийж, сайтар боловсруулж асуудлын онцлогт нийцүүлэн хэрэглэх шаардлагатай.

Ёс зүйн шийдвэр гаргах нь мэргэжлийн ёс зүйн практик үйл ажиллагааны салшгүй хэсэг бөгөөд энэ загварт ихэвчлэн дараах 6-8 алхмыг хэрэглэдэг. Үүнд: 1. Ёс зүйн асуудал мөн эсэхийг тодорхойлох; 2. Холбогдох мэдээллийг цуглуулж, хууль, стандарт, нөхцөл байдлыг тогтоох; 3. Ёс суртахууны зарчмуудыг тодорхойлох; 4. Боломжит шийдлүүдийг гаргах; 5. Боломжит үр дагаврыг үнэлэх; 6. Шийдвэр гаргах; 7. Шийдвэрийг хэрэгжүүлэх; 8. Үр дүнг үнэлэх зэрэг.

Ёс зүйн шийдвэр нь ёс зүйн мэдлэг, ёс суртахууны шүүмжит бодомж, ёс суртахууны зорилго, ёс суртахууны үйлдэл гэсэн дөрвөн хүчин зүйлээр тайлбарлагддаг. Гэхдээ тухайн улс үндэстний соёл, уламжлал, ёс суртахууны үнэлэмжийн онцлог, тохирох ёс зүйн онол, мөрдөж буй хууль, ёс зүйн дүрмийг харгалзах чухал.

Төрийн байгууллагын шийдвэр бол иргэний эрх, үйлчилгээний тэгш хүртээмж, төсөв, итгэлцэл, хууль ёсны байдалд нөлөөлдөг учраас ёс зүйн шийдвэр гаргахдаа зайлшгүй харгалзах шаардлагатай.

Ёс зүйн шийдвэр гаргах загвар нь төрийн албанд эрх мэдлийг зөв хэрэглэх, удирдлага, хамт олны, иргэдийн итгэл даахуйц шийдвэр гаргах, байгууллагын ёс зүйг төлөвшүүлэх гол арга, хэрэгсэл юм. Энэ нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн судалгаанд өргөн хэрэглэгддэг. Хувь хүний түвшинд ёс суртахууны шийдвэр гэсэн ойлголт түгээмэл.

Ашиг сонирхлын зөрчил, мэдээллийн нууцлал, албан тушаалын шийдвэр зэргийг ёс зүйн шийдвэрийн загвараар үнэлж болно.

Холбогдох нэр томъёо: ёс зүйн эргэцүүллийн загвар - *ethical reasoning model*, ёс зүйн шинжилгээний хүрээ - *ethical analysis framework*, ёс зүйн дүгнэлтийн загвар - *ethical judgment model*

Ц.3

ЁС ЗҮЙН ЭРГЭЦҮҮЛЭЛ *анг. ethical reasoning.*

Ёс суртахууны зарчим, үнэт зүйл, шударга ёсны зарчимд тулгуурлан нөхцөл байдал, асуудлыг шинжилж, зөв, буруу, шударга, шударга бус эсэхийг тодорхойлох учир зүйн дараалал бүхий, шүүмжлэлт сэтгэлгээний үйл явц. Өөрөөр хэлбэл, үйлдлийн шалтгаан нөхцөл, үр дагаврыг ёс зүйн талаас авч үзэн, сайн сайхан байдлыг дэмжин шийдвэр гаргахад чиглэдэг. Ёс зүйн эргэцүүллийн талаар эрдэмтэн, судлаачид олон янзаар тодорхойлжээ. Тухайлбал, “Ёс зүйн эргэцүүлэл бол бидний үнэт зүйл болон үйлдэл хоорондын уялдаа холбоог илрүүлэх оюуны үйлдэл юм” (Paul and Linda, 2013); “Ёс зүйн эргэцүүлэл нь хувь хүний болон хамтын эрэл хайгуул. Энэ нь бидний өмнө тулгарсан асуудал, түүнийг шийдвэрлэх зарчмын хоорондын шилжилт” (Sandel, 2009); “Хувь хүн ямар үйлдэл зөв болохыг шийдвэрлэхдээ өөрийн үйлдлийн ач холбогдол болон боломжит үр дагаврыг харьцуулан дүгнэж, шийдвэр гаргах үйл явц” (Alkhuzaee FS, 2022) гэх мэтээр тодорхойлжээ.

Англи хэлний “*ethical reasoning*” нь “*ethics*” (ёс зүй) болон “*reasoning*” (логик дүгнэлт, шүүн тунгаах, эргэцүүлэл) гэсэн үгсээс бүтсэн бөгөөд тодорхой зарчим, дүрэм, онол ашиглан зөв бурууг системтэйгээр шинжлэх гэсэн утгыг илэрхийлдэг.

Шүүмжлэлт сэтгэлгээ нь ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх, хариуцлагатай шийдвэр гаргахад гол үүрэгтэй. Энэ нь дараах үе шатыг дамжин хэрэгждэг. Үүнд:

- Нөхцөл байдлыг тодорхойлж, тухайн асуудалд ёс зүйн зөрчил эсвэл сонголт байгаа эсэхийг олж харах.
- Баримт цуглуулах: Хэн хохирч болох, ямар эрх ашиг хөндөгдөж байгааг бодитоор үнэлэх.
- Хувилбаруудыг харьцуулах: Хувилбар тус бүрийн үр дагаврыг тооцох.
- Зарчимд тулгуурлах: Хувь хүн болон нийгмийн үнэт зүйл, хууль, мэргэжлийн ёс зүйн дүрмийн дагуу дүгнэлт хийх гэсэн үе шаттай.

Зөв, хариуцлагатай шийдвэр гаргахад ёс зүйн үүднээс эргэцүүлэх нь чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: үүрэг - *duty*, ёс суртахууны албан үүрэг - *moral obligation*, үнэнч байдал - *honesty*, эгэх хариуцлага - *accountability*, чигч байдал - *integrity*

H.M

ЁС ЗҮЙН ЭРСДЭЛ *анг. ethical risk.*

Хувь хүн, байгууллага, нийгмийн субъектийн үйл ажиллагаа, шийдвэр, зан үйлээс үүдэн ёс зүйн хэм хэмжээ, үнэт зүйл, зарчим зөрчигдөх эсвэл зөрчигдөх нөхцөл байдал үүсэх магадлал, үр дагавар, боломжийг илэрхийлэх ойлголт. Төрийн албан хаагч, байгууллага эрх мэдэл, албан үүргээ хэрэгжүүлэх явцад ашиг сонирхлын зөрчил, шударга бус байдал, ил тод бус байдлыг хангахгүй байх, хариуцлагагүй шийдвэр гаргах

зэрэг ёс зүйн зөрчил гарах эрсдэлийн нөхцөл, түвшнийг илэрхийлнэ.

Ёс зүйн эрсдэлийг дараах түвшинд авч үзэж болно. Үүнд:

- *Хувь хүний ёс зүйн эрсдэл:* Хувь хүний үнэт зүйл, ухамсар, ёс суртахууны төлөвшил дорой, сонирхлын зөрчилд автамтгай, шийдвэр гаргах чадвар дутмаг байдалтай холбоотойгоор ёс зүйн зөрчил гаргах магадлал.
- *Байгууллагын ёс зүйн эрсдэл:* Байгууллагын соёл, удирдлагын хэв маяг, дотоод хяналт сул, ёс зүйн дүрэм, стандарт хангалтгүйгээс үүдэн ёс зүйн зөрчил гарах нөхцөл.
- *Нийгмийн ёс зүйн эрсдэл:* Нийгмийн үнэт зүйл, улс төр, эдийн засгийн орчин, хууль эрх зүйн тогтолцоо хангалттай хөгжөөгүй зэргээс шалтгаалан ёс зүйн зөрчил газар авах магадлал зэрэг.

Англи хэлний *"risk"* гэдэг үг нь итали гаралтай *"risco"* буюу "аюулд өртөх, магадлалтай байдал" гэсэн утгатай. Ёс зүйн эрсдэл нь аливаа үйлдэл, шийдвэр нь ёс суртахууны үнэт зүйлтэй зөрчилдөх магадлалыг илэрхийлдэг бөгөөд заавал бодит зөрчил үүссэн байхыг шаардахгүй.

Ёс зүйн эрсдэл нь урьдчилан тодорхойлогдох, үнэлэх, бууруулах боломжтой бөгөөд байгууллагын засаглал, эрсдэлийн удирдлага, ёс зүйн хяналтын тогтолцоонд чухал байр суурь эзэлдэг. Энэ утгаараа ёс зүйн эрсдэлийг тооцох нь зөрчлийн дараах сөрөг үр дагавар, хор уршгаас урьдчилан сэргийлэх үүрэгтэй.

Төрийн албанд ёс зүйн эрсдэл нь ашиг сонирхлын зөрчил, авлига, албан

тушаалаа урвуулан ашиглах, шударга бус шийдвэр гаргахтай нягт холбоотой бөгөөд эдгээрийг бууруулах нь төрийн албаны нэр хүнд, олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэх үндсэн нөхцөл болдог. Тухайлбал, төрийн байгууллага үйл ажиллагаандаа ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ хийж, ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх нөхцөлийг бууруулах арга хэмжээ авна. Мөн удирдлагын ёс зүйн эрсдэл тооцохгүй гаргасан шийдвэр нь байгууллагын болон мэргэжлийн нэр хүндэд ноцтой хохирол учруулж болзошгүй.

Холбогдох нэр томъёо: ёс зүйн зөрчил - *ethical conflict*, ашиг сонирхлын зөрчил - *conflicts of interest*, авлига - *corruption*, ил тод байдал - *transparency*, шударга байдал - *integrity*, хариуцлага, эрсдэлийн удирдлага - *risk management*, ёс зүйн хяналт - *ethical oversight*, мэргэжлийн ёс зүй - *professional ethics*

Ш.Б

ЁС ЗҮЙН ЭРСДЭЛИЙН ҮНЭЛГЭЭ

анг. ethical risk assessment. Төсөл, хөтөлбөр, үйл ажиллагааны хүрээнд үүсэж болзошгүй ёс зүйн зөрчил, түүнээс үүдсэн хохирол, тэдгээрийн шалтгаан, боломжит үр дагаврыг урьдчилан тодорхойлж, магадлал, давтамж, нөлөөллийн цар хүрээг системтэйгээр үнэлэх үйл явц. Өөрөөр хэлбэл, байгууллага, төсөл, үйл ажиллагааны аль хэсэгт, ямар нөхцөлд ёс зүйн зөрчил, хууль бус үйлдэл, хариуцлагын доголдол, хүний эрхийн зөрчил, шударга бус байдал үүсэж болохыг тогтоож, тухайн эрсдэлийн түвшнийг үнэлэн, урьдчилан сэргийлэх болон бууруулах арга хэмжээг төлөвлөх аргачлал.

Эрсдэл (*risk*) хэмээх ойлголтын гарал үүслийг ихэвчлэн итали хэлний "*risicare*" буюу "эрсдэл хийх", "зүрхлэх" гэх үгтэй холбон тайлбарладаг. Эрсдэл нь сөрөг үр дагавар учруулж болзошгүй нөхцөл, үйл явдал, эсвэл тодорхой бус байдлын улмаас зорилгод нөлөөлөх магадлалыг илэрхийлнэ. Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ гэдэг нь ёс зүйн зарчим, хариуцлагын шаардлага, хүний эрх, шударга байдал, нийтийн итгэлд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй нөхцөлийг үнэлэх арга зүйн ойлголт.

Эрсдэлийн менежментийн ISO 31000 стандартад эрсдэлийг зорилгод нөлөөлж болзошгүй тодорхой бус үр дагавар гэж тодорхойлсон. Хэрэв тодорхой бус үр дагавар нь ёс зүйн эрсдэл үүсгэхээр бол түүнийг урьдчилан илрүүлж, үнэлгээ хийнэ. Ийм үнэлгээ нь хууль зөрчих эрсдэлийг тооцох, байгууллагын соёл, шийдвэр гаргалт, эрх мэдлийн хуваарилалт, ашиг сонирхлын зөрчил, гадуурхалт, нууцлалын алдагдал, хариуцлага, тайлагналын ил тод бус байдал зэрэг өргөн хүрээний асуудлыг хамарна. Иймээс ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ нь байгууллагын эрсдэлийн зураглалыг ёс зүйн хэмжүүрээр нарийвчилдаг.

Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ нь байгууллагын ёс зүйн удирдлага, хариуцлагын тогтолцоо, нийцлийн хяналт, хүний эрхийн магадлан шинжилгээ, хиймэл оюуны засаглал, судалгааны ёс зүйн хяналт, нийтийн албаны дотоод хяналтын чухал бүрэлдэхүүн болж хөгжсөн. ЭЗХАХБ (OECD)-ын хариуцлагын удирдлага, байгууллагын нийгмийн хариуцлагын удирдамжийг тодорхойлсон ISO 26000 стандарт, байгууллагын ёс

зүй, хууль, дүрмийн нийцлийн тогтолцоо, олон улсын судалгааны ёс зүйн зөвлөмж, мөн хиймэл оюуны ёс зүйн баримт бичгүүдэд эрсдэлийг урьдчилан тодорхойлох, ангилах, удирдах шаардлагыг онцлон тусгасан байдаг. Монгол Улсад зарим төрийн байгууллага, их, дээд сургууль, судалгааны байгууллага, аж ахуйн нэгж ёс зүйн эрсдэлийг үнэлэх маягт, заавар, дотоод журам, зураглалын аргыг үе шаттай нэвтрүүлж байна.

Ёс зүйн эрсдэлийг хувь хүний ёс суртахууны доголдлоор тайлбарлахгүй. Энэ нь систем, бүтэц, соёл, дүрэм, сул хяналт, урамшууллын буруу тогтолцоо, эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал зэрэг байгууллагын хүчин зүйлсийг хамарсан үнэлгээ мөн. Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээнд тоон шалгуурт судалгаа, асуулга, онооны матриц чухал боловч ярилцлага, кейс шинжилгээ, соёлын үнэлгээ, шийдвэр гаргалтын хэв маягийн шинжилгээ, бодит орчны эрсдэлийн зураглал зэрэг чанарын аргыг хавсаргах шаардлагатай.

Ёс зүйн эрсдэлийг хууль зүйн эрсдэлтэй адилтгаж болохгүй. Хууль зөрчөөгүй боловч шударга бус, ялгаварласан, ил тод бус, хариуцлагагүй, хүний эрхэд сөрөг нөлөөтэй үйлдэл ёс зүйн эрсдэл үүсгэдэг.

Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ нь нийцлийн үнэлгээнээс ялгаатай. Нийцлийн эрсдэл (*compliance risk*) нь хууль, журам, стандарт зөрчих эрсдэлийг голлон үнэлдэг бол, ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ нь түүнээс өргөн хүрээнд үнэт зүйл, шударга ёс, итгэлцэл, хүний эрх, байгууллагын соёлын асуудлыг хамарна. Ёс зүйн эрсдэлийг үнэлэхдээ тухайн эрсдэл хүний нэр төр, хувийн нууц, эрх

тэгш байдал, эмзэг бүлэгт үзүүлэх нөлөө, байгууллагын итгэлцэлд учруулах хохирлыг хамтатган авч үзэх шаардлагатай.

Монгол Улсын хууль тогтоомжид ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээг томьёолсон зохицуулалт хязгаарлагдмал боловч төрийн албаны ёс зүй, авлигын эрсдэлийн үнэлгээ, байгууллагын дотоод хяналт, судалгааны ёс зүйн хүрээнд холбогдох аргачлал, маягт, зураглалын практик хөгжиж байна. Төрийн байгууллагын дэргэдэх ёс зүйн дэд хороо, дотоод аудит, авлигын эрсдэлийн зураглал нь ёс зүйн эрсдэлийг урьдчилан тогтоох, ангилах, бууруулахтай уялдан хэрэгждэг.

Тус үнэлгээг төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчил, албан тушаалаа урвуулан ашиглах, ил тод бус шийдвэр гаргалт, авлигын эрсдэлийг урьдчилан тодорхойлох, бууруулахад хэрэглэнэ. Мөн бизнесийн ёс зүйд стандарт, дотоод журам, хяналтын механизмыг зөрчих эрсдэлийг үнэлж, авлига, хээл хахууль, ашиг сонирхлын зөрчил, нууц мэдээллийн буруу ашиглалт, хөдөлмөрийн дарамт, ялгаварлалаас сэргийлэхэд хэрэглэнэ. Шинжлэх ухааны салбарт судалгааны төсөл хэрэгжүүлэх, хүний оролцоотой туршилт, өгөгдөл ашиглалт, зохиогчийн эрх, ашиг сонирхлын зөрчил, хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ хийгдэнэ.

Мэдээллийн технологи, хиймэл оюуны салбарт алгоритмын ялгаварлал, хувийн нууцлал, автоматжуулсан шийдвэрийн хариуцлага, өгөгдлийн тэнцвэргүй байдал, хүний эрхэд үзүүлэх нөлөөллийг урьдчилан үнэлэхэд хэрэглэнэ. Анагаах ухаан, био ёс зүйд эмнэл зүйн судалгаа,

шинэ эмчилгээ, дижитал эрүүл мэндийн платформ, био өгөгдлийн хэрэглээ, өвчтөний зөвшөөрөл, аюулгүй байдалтай холбоотой ёс зүйн эрсдэлийг үнэлэхэд ашиглагдана. Олон улсын тусламж, хөгжлийн хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд эмзэг бүлэгт үзүүлэх нөлөө, тэгш оролцоо, орон нутгийн дуу хоолойг үл харгалзах, эрх мэдлийн тэнцвэргүй байдал, мэдээллийн тэгш бус байдлыг үнэлэхэд ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ чухал.

Холбогдох нэр томьёо: *эрсдэлийн удирдлага - risk management, ёс зүйт аудит - ethical audit, нэр хүндийн эрсдэл - reputational risk, хувийн нууцлалын нөлөөллийн үнэлгээ - privacy impact assessment, судалгааны ёс зүйн хороо - research ethics committee*

Х.А

ЁС ЗҮЙТ МАНЛАЙЛАЛ *анг.ethical leadership.*

Хамтын харилцаанд зохистой, оновчтой шийдвэр гаргаж, хамтран зүтгэгч, ажилтнуудын идэвх зүтгэлийг сэргээхэд дэмжин тусалж, хувийн зан төлөв, үйл ажиллагаагаар үлгэрлэн нөлөөлөх үйл явц. Хувь хүн зөв сонголт хийж, бусдын ёс суртахуунд эергээр нөлөөлөх тухай ойлголт. Удирдагч өөрийн зан үйл, шийдвэр гаргалт, харилцаагаар дамжуулан сайн, зөв үйлдлийг үлгэрлэн харуулж, бусдад түгээн дэлгэрүүлэх урлаг, бусдад нөлөөлөх чадварыг ёс зүйт манлайлал гэнэ.

Судлаач Грийнлиф (Greenleaf) (1977) манлайлагчдын нэн тэргүүний хариуцлага бол хамт олон, багийн гишүүддээ үйлчлэх, Хайфитс (Heifetz) (2006) манлайлагчийн үндсэн үүрэг бол бусдад зөв үлгэр дуурайл үзүүлэх, тэдний хоорондын зөрчлийг

шийдвэрлэх гэж тодорхойлжээ (Morgan, 2012). Манлайлагчид байгууллагын ёс зүйн үзэл баримтлалыг хэрэгжүүлэгч болохын зэрэгцээ оновчтой шийдвэр гарч буй эсэхийг хариуцах, байгууллагад ёс суртахууны хүрээнд ажиллахыг дэмжих, байгууллагын нэр хүндийг гадаад, дотоодод илэрхийлэх үүрэг, хариуцлагыг хүлээдэг.

Ёс зүйт манлайлал нь ёс суртахууны зөв төлөвшилтэй хувь хүн болон менежерийн үйл ажиллагаагаар илэрдэг (Schaubroeck et al., 2012). Хувь хүний хувьд а) Манлайлагч өөрөө үлгэр дуурайл үзүүлэх; б) Бусдын ёс суртахууны төлөвшлийг дэмжихийн тулд идэвхжүүлэлтийн арга хэрэгслийг ашиглах; в) Ёс суртахуун, үнэт зүйлсийн харилцаа гэсэн дэд элементүүдтэй (Heres & Lasthuizen, 2012). Ёс зүйт манлайлалтай менежер нь бусдын зөв, шударга шийдвэр гаргалт, зан үйлийг дэмжихийн тулд ёс зүйн талаар хүчтэй мэдээллийг өгч, хүмүүсийн бодол санаа, зан үйлд нөлөөлөх үйл ажиллагааг зохион байгуулдаг. Ёс зүйт манлайлагч байхын тулд ёс суртахууны хувьд төлөвшсөн хувь хүн болон чадварлаг менежерийн ур ухааныг цогцлоосон байх хэрэгтэй.

Холбогдох нэр томьёо: *удирдагч - leader, зан үйл - behavior, ёс зүйн шийдвэр гаргалт - ethical decision making*

Г.М

ЁС ЗҮЙТ ХИЙМЭЛ ОЮУНЫ ЗАСАГЛАЛ *анг. ethical AI governance.*

Хиймэл оюуны системүүдийг нийгэмд нэвтрүүлэх, хэрэглэх, хянах үйл явцыг ёс зүйн зарчим, хуулийн хүрээ, хариуцлагын механизмаар зохицуулж, хүмүүний эрх, нийгмийн

сайн сайхны төлөө нийцтэй байлгах үүднээс хэрэгжүүлдэг хэм хэмжээ, технологийн шийдэл, бодлого, тогтолцоо, арга зүйн нэгдмэл систем.

Хиймэл оюуны технологийг хүний эрх, нийгмийн үнэт зүйл, олон нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэн хөгжүүлэх, ашиглахад чиглэсэн олон түвшний бодлого, институцын зохицуулалт, хяналт-үнэлгээний тогтолцоог хамардаг.

Орчин үеийн ёс зүйт хиймэл оюуны засаглалын үзэл баримтлал нь “итгэл даах хиймэл оюун” (trustworthy AI) гэсэн ойлголттой нягт холбоотой бөгөөд хиймэл оюуны системийн шударга байдал, ил тод байдал, хариуцлага, аюулгүй байдал, найдвартай ажиллагаа зэрэг шинж чанарыг хангахыг зорьдог (McCormack & Bendeckache, 2024).

Ёс зүйт хиймэл оюуны засаглал нь олон улсын яриа хэлэлцээрт харьцангуй шинэ, гэвч нэн чухал ойлголт юм. Засаглал нь техникийн стандартчилал, хуулийн зохицуулалт, байгууллагын бодлого, нийгмийн хяналтын механизм гэсэн дөрвөн элементээс бүрддэг.

Мөн ёс зүйт хиймэл оюуны засаглал нь дараах таван зарчимд тулгуурлана. Үүнд:

- **Хариуцлага:** хиймэл оюуны системийн шийдвэр, үр дагаврыг тодорхой этгээд хариуцах тогтолцоо бүрдсэн байна.
- **Ил тод байдал:** алгоритмын шийдвэр гаргалтын үйл явц ойлгомжтой, тайлбарлагдах боломжтой байна.
- **Үл ялгаварлах:** хиймэл оюуны систем ямар нэг бүлэгт тааламжгүй нөлөө үзүүлэхгүй байна.

- **Хүний хяналттай байх:** нийгмийн сайн сайхны асуудалд бүрэн автоматжуулсан шийдвэр гаргалтыг тохиромжгүй гэж үзнэ.
- **Нууцлал, аюулгүй байдал:** хиймэл оюуны систем халдлагад өртөхгүй бат бөх, хүний мэдээллийг чанд нууцлах чадвартай байна.

Хиймэл оюуны засаглал нь дижитал орчны нийтлэг шинж чанараас шалтгаалан үндэсний болон олон улсын хамтын ажиллагааг шаарддаг (Floridi, 2022). Иймд олон улсын стандарт, зохицуулалтын хүрээнд хэрэгжүүлэх нь чухал. Хиймэл оюуны ёс зүй нь технологийн асуудлаар хязгаарлагдахгүй бөгөөд төр, хувийн хэвшил, эрдэм шинжилгээний байгууллага, иргэний нийгмийн хамтын оролцоонд суурилсан олон талт засаглалын хэлбэр шаардана. Энэ хүрээнд хиймэл оюуны системийн хөгжүүлэлт, хэрэглээ нь нийгмийн итгэлцлийг хангах, хүний эрхийг хамгаалах, технологийн эрсдэлийг бууруулах зорилготой байдаг (Pasupuleti, 2024).

Холбогдох нэр томъёо: *хиймэл оюуны ёс зүй - AI ethics, итгэл даах хиймэл оюун - trustworthy AI, хиймэл оюуны ил тод байдал - AI transparency, тайлбарлагдах чадвар - explainability, алгоритмын гажуудал - algorithmic bias, хүний хяналт - human oversight, хиймэл оюуны эрсдэлийн удирдлага - AI risk management*

Ж.А

ЁС СУРТАХУУН *анг. morality.* Сайн ба муу, зөв ба буруу, шударга ба шударга бус гэх мэт үйлдлийн учрыг тунгааж, улмаар хүний биеэ авч явах байдал, амьдралын үнэ цэн, утга учрыг тодорхойлдог ёс зүйн

судлагдахуун, тодорхой нийгэм, соёлд хүлээн зөвшөөрөгдсөн зан үйлийн практик дүрэм, хэм хэмжээний цогц. Ёс суртахуун нь сайн муугийн талаарх өдөр тутмын итгэл үнэмшилд суурилдаг бол ёс зүй нь эдгээр итгэл үнэмшлийн тухай судалж, онолын тайлбар хийдэг салбар ухаан юм. Ёс суртахуун нь тодорхой бүтэцтэй бөгөөд тэдгээр нь ёс суртахууны ухамсар, ёс суртахууны үйл ажиллагаа, ёс суртахууны харилцаа зэрэг болно. Орчин үед ёс суртахууныг хүмүүсийн зан үйлийг зохицуулах арга (тухайлбал, норматив) гэж тайлбарлах нь нийтлэг.

Аристотель ёс суртахууныг судлагдахуун болгож тайлбарласан бөгөөд тэрээр түүнийг судлах үндсэн зорилго нь сайн үйлийг хэрэгжүүлж, түүнийг дадал болгоход илүү ач холбогдол өгөх ёстойг “Никомачын ёс зүй” (Nicomachean Ethics) зохиолдоо бичсэн. Ёс суртахуунлаг байдлыг мэдлэгээс хамаарна гэж Сократ үзсэн бөгөөд тэрээр мэдлэгээс гадна мэргэн ухааныг (wisdom) чухалчилж мэргэн ухаан нь мэдлэг дээр суурилдаг болохыг онцолж байв. Харин Платоны хувьд ёс суртахууныг шударга ёстой илүүтэй холбон тайлбарлаж, төрийн хийх ёстой сайн үйл бол шударга ёсыг тогтоох явдал. Шударга ёсыг тогтоох хүмүүс нь мэдлэгтэй хүмүүс байх ёстой. Төрд ухаалаг, шударга хүмүүс хаан байх тухай түүний санаа ёс суртахууны үзлийн тулгуур гэж хэлж болно. Буддизмд ёс суртахууныг гэгээрэл, энэрэхүй, тэгш байдал, харилцан хамаарал буюу шүтэн барилдлага, эрх чөлөө, хүч үл хэрэглэх утгаар чухалчлан авч үздэг. Ёс суртахууныг таашаалтай холбон тайлбарлахдаа Эпикур эрүүл

оюун санаанд тулгуурласан таашаал нь айдас түгшүүргүй, тогтвортой, найдвартай сэтгэл ханамжийн төлөө байдаг бөгөөд түр зуурын таашаалаас татгалздаг болохыг өгүүлжээ. Харин таашаалыг чухалчилж үздэггүй философич бол Антисфен болно. Тэрээр “Би таашаал шуналаас галзуурахыг илүүд үздэг” гээд таашаал ханамжийн боол болж, тансаг амьдралд өөрийгөө сүйтгэхгүй байхыг сургаж байжээ.

Дундад зууны үед ёс суртахуун хэмээх ойлголтыг шашинтай холбон тайлбарласан. Гол төлөөлөгч болох Фома Аквина нь “итгэл бишрэл, найдвар, хайр” гэсэн сайн үйлийг тайлбарласан. Сэргэн мандлын үеэс эхлэн ёс суртахууны философи шашнаас ангид болж, хүний оюун ухаанаас гарсан ёс суртахууны хууль нь ямар үйлдлийг зөв, буруу гэдгийг ялган тайлбарлах болсон. Тэд “Зан чанарын ямар шинж чанарууд хүнийг сайн хүн болгодог вэ?” гэсэн асуултын оронд “Юуг хийх нь зөв бэ?” гэж асуултыг тавьсан. Ёс суртахуунлаг байдал нь түүний мэдлэг, нийгмийн байр суурь, эрх мэдлээс үл хамаарах ёстой гэсэн зарчмыг И.Кант баримталж байв. Ямар ч тохиолдолд хүмүүст хэрэгсэл мэт хандаж болохгүй. Бусдыг үнэ цэнтэй гэсэн итгэл үнэмшил нь зөв зүйлийг хийх сэдэлтэй болгодог хэмээн үзэж байв. Тэрээр ёс суртахуун гэдэг нь яавал аз жаргалтай болох талаарх номлол биш, харин үүргээ ухамсарлан гүйцэтгэж буй рационал байдал гэдгийг хэлсэн. Аз жаргалтай амьдралыг бий болгоход хуулийн үйлчлэл, илүү олон хүнд их аз жаргал эдлүүлэхэд хэрхэх тухай утилитар санааг дэвшүүлсэн нь Ж.Бентам, Ж.С.Милл нар байлаа. Ж.С.Миллийн

үзлээр “хүн өөрийн аз жаргалын төлөө бусдад саад болохгүй” гэдгийг хуулиар баталгаажуулах учиртай.

Хүний үйлдлийн сайн, мууг тодорхойлохоос өмнө сайн ба муу хэмээх ойлголтын утгыг тодорхой болгох нь чухал ач холбогдолтой хэмээн ёс суртахууны үнэт зүйлс, шинж чанар, нэр томьёо, тэдгээрийн утга зэргийг чухалчилсан бөгөөд гол төлөөлөгч нь Ж.Э.Мур болно. “Аливаа юм байгаагаараа бол сайн ч биш, муу ч биш байдаг. Харин түүнийг ямар нэгэн юмтай харьцуулбал сайн болон муу шинж нь ялгарч гардаг. Тиймээс эд баялаг, алдар нэр, мэдрэхүйн таашаал нь байгаагаараа үнэ цэнтэй бус, харин хүний амьдралыг сайн сайхан болгож чадах хэрэгслийнхээ хувьд л үнэ цэнтэй юм” гэж тэрээр үзжээ. Орчин үеийн ёс суртахууны философи нь дутагдалтай тул Аристотелийн сэтгэлгээ рүү буцаж очих ёстой гэсэн үзэл санааг Элизабет Анскомб “Орчин үеийн ёс суртахууны философи” (1958) нийтлэлдээ дэвшүүлжээ.

Харин 1970-аад оноос аналитик ёс суртахууны философи нь Жон Роулс, Питер Сингэр зэрэг философичийн бүтээлд тулгуурлан хэрэглээний ёс зүй, норматив онолын асуудалд анхаарлаа хандуулж эхэлсэн.

Ёс суртахуун бол хүмүүс хоорондын харилцааг зохицуулахаас гадна хойч үеийг хүмүүжүүлж төлөвшүүлэх үндсэн үүрэг гүйцэтгэдэг учраас аль ч улс үндэстний хөгжлийн үндэс болно.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүй - *ethics*, ёс суртахууны ухамсар - *moral conscience*, ёс суртахууны үйлдэл - *moral act*, ёс суртахууны харилцаа - *moral relationship*

Д.О

ЁС СУРТАХУУНТАЙ ЗАН ҮЙЛ

анг. moral behavior. Хувь хүн ёс суртахууны үнэт зүйл, зарчимд нийцүүлж, зөв, бурууг ялган ойлгож, бусдын эрх, сайн сайхан байдлыг хүндэтгэсэн харилцаа. Ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчмыг баримталж, бусдад болон нийгэмд эерэг нөлөө үзүүлэх чадвараар хэмжигдэж, ёс суртахууны хувьд зөв шийдвэр гаргах хариуцлага.

Хувь хүн өөрийн үйл ажиллагааг бусдад болон нийгэмд хэрхэн нөлөөлөхийг ойлгож, ёс суртахууны үнэт зүйл, зарчимд нийцүүлэн зөв үйлдэл хийх зан үйл, ёс зүйн шийдвэр гаргалт болон хариуцлагатай зан үйлээр илэрнэ (Trevico, L.K., & Nelson, K.A, 2017). Зөв, бурууг ялгах, бусдыг хүндэтгэх, хариуцлага, шударга байдал, бусдын сайн сайхныг бодох зэрэг хүчин зүйлтэй холбоотой.

Төрийн байгууллагад иргэдэд үйлчлэх харилцаа, шийдвэр гаргалт, байгууллагын соёлын хүрээнд албан үүргээ гүйцэтгэхдээ шударга байх, өөрийн үйл ажиллагаандаа хариуцлага хүлээх, үйл ажиллагаагаа ил тод явуулах, иргэдэд алагчлалгүй хандах зан үйлээр илэрнэ (OECD, 2017).

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн зарчим - *ethical principle*, хариуцлагатай зан үйл - *responsible behavior*, ёс зүйн хэм хэмжээ - *ethical norms*

Г.М

ЁС СУРТАХУУНЫ ДИЛЕММ *анг. moral dilemma*

Хувь хүн зөв, бурууг ялган тодорхойлоход хүндрэл учруулахуйц, хоорондоо зөрчилдөх ёс суртахууны үнэт зүйлс, зарчмуудын улмаас үүсэх төвөгтэй нөхцөл байдал. Хувилбараас

сонгох, зөв бурууг ялган тодорхойлох, аль нь зохистой болохыг шийдэхэд хүндрэл учруулдаг нөхцөл байдлыг ёс суртахууны дилемм гэнэ. Мэргэжлийн, институтын болон нийгмийн ёс зүйн зарчмууд хоорондоо зөрчилдөх нөхцөлийг дилемм гэж болно.

Мэргэжлийн хүрээнд ёс суртахууны сонголт хийхэд бий болдог хоёрдмол нөхцөл байдлыг ёс зүйн дилемм гэж ойлгодог бол ёс суртахууны дилемм (*moral dilemma*) нь хувь хүний ёс суртахууны харилцаанд хэрэглэгдэнэ.

Хувь хүн тодорхой сөрөг үр дагавартай сонголт хийх эсвэл хүлээн зөвшөөрөгдөх шийдэлгүй нөхцөлд шийдвэр гаргах шаардлагатай тулгардаг (Rohland, 2024). Ихэнх тохиолдолд боломжит бүх сонголт тодорхой сөрөг үр дагавартай байдаг бөгөөд аль нь ч зөв эсвэл зохистой мэт санагддаггүй тул шийдвэр гаргахад ёс зүйн янз бүрийн хандлага, онолыг ашигладаг. Ёс суртахууны дилемм нөхцөл байдалд шийдвэр гаргах үйл явц нь асуудлыг тодорхойлох, олон өнцгөөс авч үзэх, боломжит үр дагавар болон зайлшгүй үйлдлийг шинжлэх, ашиг тусыг нэмэгдүүлж хор уршгийг бууруулах хувилбарыг сонгох, улмаар гарсан үр дүнг эргэцүүлэн үнэлэх үе шатаас бүрддэг. Зөрчилтэй дүрэм, журам, үнэт зүйлс, зарчим, зөв бурууг ялгахад хүндрэлтэй байх, мөн бүх сонголт сөрөг үр дагавартай нөхцөлд ёс зүйн шийдвэр гаргах үед илэрдэг.

Жишээлбэл: “Авлигын эсрэг хууль”-д албан тушаалтан “авлигын шинжтэй үйлдлийг таслан зогсоох, мэдээлэх үүрэгтэй” гэж заасан байдаг бол “Төрийн болон албаны нууцын тухай хууль”-д “төрийн нууцад хамаарах мэдээллийг задруулахыг хориглоно, нууц задруулсан тохиолдолд хуулийн

хариуцлага хүлээнэ” гэсэн заалт байдаг нь “мэдээллийг илчлэх ёстой” эсвэл “мэдээллийг нууцлах ёстой” гэсэн хууль ёсны шаардлагын хооронд зөрчил үүсгэж байна. Ингэснээр ил тод байдал ба төрийн нууцлалын хооронд ёс суртахууны дилемм үүсэж болно.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн дилемм - *ethical dilemma*, ёс суртахууны бодомж - *moral judgment*, ёс зүйн шийдвэр гаргалт - *ethical decision making*, ёс зүйн тулгамдсан асуудал - *ethical issue*

Г.М

ЁС СУРТАХУУНЫ ЗӨН СОВИН

анг. *moral intuition*.

Ёс суртахууны тухай үнэнийг логик нотолгоо биш, харин хүний зөн совингоор танин мэдэж болно хэмээн үздэг мета ёс зүйн ойлголт. Зарим зүйлийн учрыг тайлбарлахгүй байсан ч буруу гэдэг нь мэдрэгддэг. Ёс суртахууны суурь үнэт зүйлсийн тухай бидэнд зөн совин байдаг гэж үздэг. Бид $2+2=4$ гэдгийг баттай мэддэгтэй адил ёс суртахууны зарим үнэнийг мөн адил зөнгөөрөө ухаардаг. Тухайлбал, амлалтаа биелүүлэх хэрэгтэйг зөнгөөрөө ойлгодог. Энэхүү ойлголт нь XVIII зууны эхэн үеэс XX зууны 1930-аад он хүртэл Британийн ёс суртахууны философид нөлөө бүхий байв. 1940-өөд оноос нөлөө нь буурсан боловч XX төгсгөлд дахин сэргэсэн. Роберт Ауди, Жонатан Данси, Дэвид Энох, Майкл Хьюмер, Дэвид МакНотон, Расс Шафер-Ландау зэрэг олон философич энэхүү үзэл санааг дэлгэрүүлж байв.

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны луужин - *moral compass*, ёс суртахууны мэдрэмж - *moral feeling*

Д.О

ЁС СУРТАХУУНЫ МАНЛАЙЛАЛ анг. *moral leadership*.

Удирдагч ёс суртахууны үнэт зүйл, зарчимд суурилан бусдыг чиглүүлж, нийгмийн сайн сайхны төлөө манлайлах үйл явц. Ёс суртахууны үнэт зүйл, шударга ёс, хүний нэр төрийг хүндэтгэж, мэргэжлийн нэр хүндийг эрхэмлэн бусдыг удирдан чиглүүлж байгууллага болон нийгмийн сайн сайхны төлөө манлайлах удирдлагын хэлбэр.

Удирдагчийн зан чанар бол түүний ёс суртахууны төлөвшлийн тусгал гэж үздэг. Нийгмийн сургалтын онолын төлөөлөгч Альберт Бандурагийн (1925-2021) үзсэнээр хүмүүс удирдагчийн зан үйлийг ажиглаж, дуурайдаг учир удирдагчийн ёс суртахууны манлайлал чухал нөлөөтэй.

Ёс суртахууны манлайлал нь ёс зүйн асуудлыг танин мэдэхүй, зөв бурууг үнэлэх ёс суртахууны ухамсар, зөв шийдвэр гаргалт, ёс суртахуунлаг үйлдэл хийх гэсэн 4 үе шаттай.

Ёс суртахууны манлайлал нь шударга байдал, хариуцлага, хүний нэр төр, ёс суртахууны зориг гэсэн шинжээр илэрдэг. Удирдагчийн ёс суртахууны үлгэр дуурайл баг, хамт олонд нөлөөлж, байгууллагын үнэт зүйлс, ёс суртахууны соёл төлөвших замаар нийгэмд үр нөлөө үзүүлдэг.

Хувь хүний ёс суртахууны соёлын төлөвшилд ёс суртахууны уламжлал, ёс зүйн мэдлэг тодорхой үүрэг гүйцэтгэж ирсэн. Соёл нь ёс суртахууны харилцаагаар илэрдэг. Хувь хүний ухамсар нь ёс суртахууны мөн чанарын илрэл байдаг учир харилцаа нь ёс суртахууны соёлын илрэл нь болдог (Тунгалаг, 2015, х.166-118).

Англи хэлний *“leadership”* нь хуучин англи хэлний *lædere, lædan* “үрд нь

явж чиглүүлэх, замчлах, удирдан авч явах” гэсэн язгууртай үг. Иймээс *“moral leadership”* гэдэг нь биеэ зөв авч явах ёс суртахууны ухамсар, хэм хэмжээнд тулгуурлан бусдыг чиглүүлэн авч явах манлайлал гэсэн утгыг агуулна.

Хувь хүний түвшинд ёс суртахууны манлайлал гэдэг нь удирдан чиглүүлэх ур чадвараас гадна, ёс суртахууны хувьд итгэл даах хүн байхыг хэлнэ. Үүнд үнэнч, шударга байдал, амлалтаа биелүүлэх, эрх мэдлээ хувийн эрх ашигт бус нийтийн сайн сайханд зориулах, бусдыг хүн ёсоор хүндэтгэн харьцах, үлгэрлэн манлайлах зэрэг орно. Нийтийн албан тушаалтан нь төрийн албаны хэмжээнд хүлээгдэж буй стандартын үлгэр жишээг төрийн үйлчилгээнд болон олон нийтийн дунд харуулан өөрийн манлайллаар эдгээр зарчмыг үлгэрлэн таниулна (АТГ, 2019, х.44).

Байгууллагын түвшинд ёс суртахууны манлайлал нь хувийн зан чанараар хязгаарлагдахгүй, харин байгууллагад ямар соёл, ёс суртахууны төлөвшил бий болгож байгаагаар илэрнэ. Удирдлагын ёс суртахууны манлайлал нь баг, хамт олны дунд зохисгүй үйлдэл, шударга бус, хариуцлагагүй байдлыг хэрхэн шийдвэрлэх арга замыг хэлэлцдэг нээлттэй соёлыг бий болгох үүрэгтэй. Энэ нь “алдаа гаргавал шийтгэнэ” гэсэн нэг талт өрөөсгөл ойлголтыг өөрчилж, эрсдэлийг эрт илрүүлэх, эргэлзээ гарвал ярилцах, санал хэлсний төлөө ялгаварлан гадуурхахгүй байх зэргээр илэрнэ.

Нийгмийн түвшинд ёс суртахууны манлайлал нь төр, иргэн хоёрын итгэлцэл, хууль ёсны шударга байдал, хариулагын тогтолцоог дээшлүүлэх хүчин зүйл болдог.

Төрийн албанд төрийн эрх мэдлийг шударга, тайлбарлагдахуйц, хариуцлагатай, олон нийтэд итгэл төрүүлэх байдлаар хэрэглэх нь ёс суртахууны манлайлал хэрэгжүүлэх, авлига бууруулах, төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэх арга юм. Ёс суртахууны үлгэр дуурайл гэдэг нь удирдлага ёс зүйн дүрмийг өөрөө мөрдөх, ажилтнууддаа тавьдаг шаардлагаа яг өөртөө тавихаас эхэлдэг.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйт манлайлал - *ethical leadership*, үнэт зүйлд суурилсан манлайлал - *values-based leadership*, шударга манлайлал - *integrity leadership*, хариуцлагатай манлайлал - *responsible leadership*, зарчимч манлайлал - *principled leadership*

Ц.З

ЁС СУРТАХУУНЫ СЭТГЭЛ ХӨДЛӨЛ

анг. *moral emotions*. Бусдын үйлдэл болон өөрийн ёс суртахууны хариуцлагатай холбоотойгоор гэмшил, ичгүүр, өршөөл, уучлал, бусдын оронд өөрийгөө тавих чадвар, цочрол буюу бухимдал (*moral outrage*), ёс суртахууны бахархал (*moral pride*) зэрэг хэлбэрээр илэрдэг. Эдгээр нь зан үйл, ёс зүйн шийдвэр, үнэлэмжид нөлөөлөх сэтгэл зүйн төлөв байдал юм.

Ёс зүйн онолд энэхүү ойлголтыг тайлбарласан олон сэтгэгч бий. Тухайлбал, Д.Хьюм ёс суртахууныг мэдрэмж, сэтгэл хөдлөлийн үүднээс авч үзсэн бол Адам Смит бусдын оронд өөрийгөө тавих (эмпати)-ыг онцолсон. Харин Ч.Дарвин сэтгэл хөдлөл болон ёс суртахууны үүсэл, хөгжлийг эволюцын үүднээс тайлбарласан нь мэдлэгийг ёс суртахууны эх үндэс гэж үзэх хандлага

давамгайлж байсан үед онцгой анхаарал татаж байв.

Орчин үед ёс суртахуун ба сэтгэл хөдлөлийн уялдаа холбоог судалсан Жонатан Хайдт, Жошуа Грин, Жесси Принз, Роберт С.Соломон, Мартин Хоффман, Нэнси Айзенберг зэрэг олон судлаачийн дунд Марта Нуссбаум чухал байр суурь эзэлдэг. Тэрээр хүн бүр өөрийн амьдрал, биеийн эрүүл мэнд, бие махбодын бүрэн байдал, мөн мэдрэмж, төсөөлөл, сэтгэлгээ, сэтгэл хөдлөлөө хамгаалж хөгжүүлэх чадварыг эзэмших ёстой гэж үзсэн.

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны эмотивизм - *moral emotivism*, ёс суртахууны мэдрэмж - *moral feelings*

Д.О

ЁС СУРТАХУУНЫ ТӨЛӨВШИЛ **анг.**

moral development. Хүн зөв ба бурууг ялгаж сурах, нийгмийн хэм хэмжээ, дүрэм журмын дагуу амьдрах, нэгнээ гэх сэтгэл, шударга ёсны зарчмыг өөртөө төлөвшүүлэх үйл явц. Энэхүү ойлголтыг боловсролын сэтгэл судлаач Л.Кольберг (1927-1987) “ёс суртахууны төлөвшлийн үе шат”-ны тухай үзэл баримтлалдаа тайлбарласан. Тэрээр хүүхдүүдийн сэтгэн бодох чадварыг нээн илрүүлэх зорилгоор янз бүрийн насны хүүхдүүдээс хоёрдмол байр суурь бүхий ээдрээтэй асуудлыг хэрхэн шийдэх талаар асууж ярилцжээ. Л.Кольберг тэдний хариултад дүн шинжилгээ хийж, ёс суртахууны төлөвшлийн зургаан үе шат байдаг гэж дүгнэсэн. Түүний хувьд *уламжлалтаас өмнө, уламжлалт, уламжлалтын дараах* гэсэн гурван үед судалж үе тус бүр дотроо хоёр үе шатыг дамжих тухай судалгааг хийсэн нь онолын үндсэн санаа юм. Түүний үзсэнээр, ёс суртахууны төлөвшлийн

үе шат бүр дараагийн шатны хямралыг давах үндэслэл болж өгдөг. Уламжлалтаас өмнө шатыг эгоизм, ёс зүйн субъективизм, уламжлалт шатыг ёс зүйн релятивизм тодорхойлдог тул эдгээрээс илүү дээд түвшнийг тодорхойлох зарчимч үндэслэлийг эрж байх ёстой хэмээн тэрээр онцолсон байна. Ихэнх ёс суртахууны философичид шударга ёс, энэрэн нигүүлсэхүй, хүндлэл, нөхөрлөлийг ёс суртахууны ухамсрын гол шинж гэж үзсээр иржээ. Тиймээс ёс суртахууны төлөвшлийн үе шат дээшлэх тусам хүмүүс хожим харамсах шийдвэр гаргах магадлал буурдаг гэж тэрээр үзсэн. Л.Кольберг насанд хүрэгчдийн цөөнх нь л сүүлийн шатанд шалгарч үлддэг гэж үзжээ.

Холбогдох нэр томъёо: *ёс суртахууны эргэцүүлэл - moral reasoning, ёс суртахууны ухамсар - moral conscience*
Д.О

ЁС СУРТАХУУНЫ УХАМСАР *анг. moral conscience.* Хүний үйлдэл ёс суртахууны хувьд зөв эсвэл буруу эсэхийг тодорхойлдог танин мэдэхүйн үйл явцын нэг хэсэг. Өөрөөр хэлбэл, бидний мэдлэг, үйлдэл нь ёс суртахууны зарчимд нийцэж байгаа эсэхийг ухамсарлах явдал тул хүн өөрөө өөрийгөө хянах, удирдах, зохицуулах хэрэгсэл болдог. Ёс суртахууны ухамсар гэдэгт мэдрэмж, мэдлэг, хэм хэмжээ, ойлголт, зарчим, үнэлэмж, үзэл, онол зэрэг багтдаг. Ёс суртахууны ухамсар нь хэд хэдэн чухал үүрэгтэй. Тухайлбал, хүний үйлдэл нь зорилго, хэрэгслийн хувьд чөлөөтэй шийдвэр гаргах шаардлагатай. Үйлдлийн мөн чанар, нөхцөл байдлын шинжилгээнд үндэслэн зөв сонголт хийхтэй холбоотой тул ёс зүйн

хэмжүүртэй байдаг. Ёс суртахууны ухамсар нь хүнийг зорилгодоо хүрэх зөв арга замыг дагахад чиглүүлдэг. Түүнчлэн энэ нь хүний дотоод хөтөч бөгөөд хэрхэн зөв сонголт хийхийг олж мэдэхэд тусалдаг. Хүн амьдралдаа зөв буруугаас суралцдаг. Ёс суртахууны ухамсар бол ямар нэгэн зүйл хийх эсвэл хэлэх нь зөв эсвэл буруу эсэхийг хэлж өгдөг бодол, мэдрэмж юм. Хүнд ухаалаг байх боломжийг олгодог нь ёс суртахууны ухамсар бөгөөд үнэт зүйлс дээр суурилсан бодит шийдвэр гаргахад чухал нөлөөтэй. Ёс суртахууны ухамсар төлөвшөөгүй бол хүн ердийн шийдвэр гаргахдаа ч эргэлзэх болно. Харин ёс суртахууны ухамсар сайтар төлөвшсөн үед ёс суртахууны зарчмыг ухамсарлаж, аливаа зөрчлийг арилгахын тулд эдгээр зарчмын дагуу үйлдэхийг эрмэлздэг. Мөн түүнчлэн хүн өөрийн зан чанар, зан байдалд үнэлэлт дүгнэлт өгч, улмаар сайн мууг шүүн тунгаах, олон хувилбараас зөв сонголт хийх чадвартай болдог. Ёс суртахууны ухамсрын төлөвшил хүн бүрд харилцан адилгүй байдаг. Иймээс тодорхой үйлдэлд янз бүрээр ханддаг.

Төрийн албан хаагчийн хувьд ухаалаг шүүмж ёс суртахууны ухамсрын төлөвшлийг харуулдаг. Төвийг үл сахих, хэн нэгэнд давуу байдал олгох, авлига авах зэргийг хүлээн зөвшөөрөх, чимээгүй байх аль эсвэл шүүмжлэл үзүүлэх зэрэг нь ёс суртахууны ухамсраас хамаарна. Шударга байдал, үнэт зүйлс, боловсрол гэх мэт бусад олон хүчин зүйл нь хувь хүний ёс суртахууныг тодорхойлдог. Тиймээс хүн өөрийн үйлдлээ ёс суртахуунтай, ёс суртахуунгүй эсэхийг мэдэхгүй байж болох ч ёс

суртахууны ухамсрыг төлөвшүүлэх нь ёс суртахуунлаг шийдвэр гаргахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Холбогдох нэр томьёо: зөв буруугийн мэдрэмж - *internal sense of right and wrong*, ёс зүйн шийдвэр гаргалт - *ethical decision-making*, ёс суртахууны мэдлэг - *moral knowledge*, ёс суртахууны үнэт зүйл - *toral values*

Д.О

ЁС СУРТАХУУНЫ ҮНЭТ ЗҮЙЛ *анг. moral values.*

Хүнээс ертөнц, хүрээлэн буй орчинтой харьцах харилцаанд зөв зан үйл, шийдвэр гаргалтыг чиглүүлэгч итгэл үнэмшил болсон ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээ, үзэл санааны цогц. Ёс суртахууны үнэт зүйлсэд зөв, сайн, үнэнч шударга, энэрэнгүй, хариуцлага гэх мэт ойлголт багтах ба хүнийг оюун санааны нэгдмэл байдал руу чиглүүлж, урт хугацааны туршид тогтвортой оршин байдаг итгэл үнэмшил (МУИС, 2020).

Кеннет Кернаган (2003) төрийн албан хаагч албан үүргээ хэрэгжүүлэхдээ хэвшил болгон хэрэгжүүлэх төрийн албаны үнэт зүйлийг ардчиллын, ёс зүйн, мэргэшлийн, хүнлэг сэтгэл хэмээн ангилж (Удирдлагын академи, 2018), иргэдийн итгэлийг даах ухаан, хандлага, чадварыг хослуулан төрийн албан хаагчийн нэр хүндийг хамгаалж явахыг эрхэмлэх үйл гэж тодорхойлсон.

Үнэт зүйл хэмээн нийтэд хэвшсэн ойлголтыг тухайн субъектийн хувьд харьцангуй тогтвортой баримтлагдах зан суртахуун, байр суурь, хандлага, зарчмуудаар илэрхийлэгддэг ээдрээтэй нарийн чанарын улмаас нийгэм, хүмүүнлэгийн ухаан, тухайлбал, ёс зүй, аксиологи, улс төр судлал, удирдахуйн ухаан, сэтгэл зүй,

социологи, эрх зүйн шинжлэх ухааны уулзварт ухагдах нарийн төвөгтэй, суурь ойлголт гэж тодорхойлоод "эрхэмж" хэмээн монгол хэлнээ буулгах нь оновчтой гэж бүтээлдээ тэмдэглэжээ (Долгоржав, 2022). Үнэнч, шударга, хариуцлагатай байх, хүндлэл, энэрэнгүй сэтгэл, чигч шулуун, ил тод, бодитой хандах нь төрийн албаны ёс суртахууны үнэт зүйл болно.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн үнэт зүйл - *ethical values*, үнэлэмжийн онол - *value theory*, нийтийн албаны үнэт зүйлс - *public service values*, төрийн албаны ёс суртахууны үнэт зүйл - *civil service moral values*

Г.М

ЁС СУРТАХУУНЫ ЧАДВАР *анг. moral agency.*

Зөв, буруугийн шалтгаан, үр дагаврыг ойлгож, өөрийн сонголт, үйлдлийнхээ мөн чанарыг танин мэдэж, зөв шийдвэр гаргах, хариуцлага хүлээх чадамж.

Ёс суртахууны чадвар гэдэг нь үндэслэлтэй ёс зүйн шийдвэр, дүгнэлт гаргаж, түүнийгээ хэрэгжүүлэх байдлаар хэмжигдэнэ. Энэ нь ёс суртахуунтай байхаас ялгаатай ойлголт. Ёс суртахууны чадвар нь ёс суртахуунлаг зөв сонголт хийх чадамжийг илэрхийлдэг бол, ёс суртахуунлаг чанар нь ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээнд нийцсэн дадлыг хэвшүүлснээр төлөвшдөг.

Хувь хүний ёс суртахууны чадвар нь зөв амьдрах, нийгмийн ёс суртахууны тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэхэд эерэг нөлөө үзүүлэх хүчин зүйл болно. Орчин үед зарим амьтан болон хиймэл оюунд ёс суртахууны чадварыг хамаарах боломжтой эсэх талаар философийн маргаан

өрнөсөөр байна (The Ethical compass, 2025).

Ёс суртахууны чадвар нь хариуцлага болон шударга ёсны суурь болдог тул үүргээ ухамсарлаж буйн илрэл гэж үзнэ. Хувь хүний ёс зүйн эргэцүүлэл, хариу үйлдэл хийх ёс суртахууны чадвар нь байгууллагын өрсөлдөх чадвар, хэм хэмжээний тогтолцоо, шийдвэр гаргахад нөлөөлөх нөхцөл байдлын хязгаарлалт гэсэн гурван үндсэн ойлголтыг багтаана (Christen et al, 2014).

Холбогдох нэр томьёо: *үүрэг* - duty, *ёс зүйн эргэцүүлэл* - ethical reasoning, *honesty* - үнэнч байдал, *эгэх хариуцлага* - accountability

Н.М

ЁС СУРТАХУУНЫ ЧИГ ҮҮРЭГ *анг. moral function.* Ёс суртахуун нь нийгмийн харилцааг зохицуулж, хүмүүсийн зан байдлыг зөв, сайн эерэг хандлагад чиглүүлэх үүрэгтэй. Ёс суртахуун нь нийгэмд дараах үүргийг гүйцэтгэдэг. Үүнд:

- *Үнэлэмжийн үүрэг:* Хувь хүн болон нийгмийн зан үйл, шийдвэр, харилцааны зөв, бурууг үнэлж, чиглүүлэхэд оршино. Өөрөөр хэлбэл, үйлдлийн сайн, зөв, аль нь буруу, зохисгүйг тодорхойлох хэмжүүр болдог.
- *Танин мэдэхүйн үүрэг:* Хувь хүний болон нийгмийн ёс суртахууны үнэлэмж, зан байдлын хэм хэмжээнд хандсан чиглэлтэй. Ёс суртахууны танин мэдэхүйн үүрэг нь ёс суртахууны ойлголт, үнэт зүйлсийг таньж мэдэх, зөв бурууг ялган ойлгох, ухамсарлахад чиглүүлдэг.
- *Ертөнцийг үзэх үзлийн үүрэг:* Хүний амьдралын утга учир, үнэт

зүйлс, нийгмийн талаарх үзэл хандлагыг ёс суртахууны үндсэн дээр төлөвшүүлэхэд оршино.

- *Хэм хэмжээний үүрэг:* Ёс суртахууны хэм хэмжээ нь харилцаа, зан авир, биеэ хэрхэн авч явахыг зохицуулдаг арга хэрэгсэл юм.
- *Хүмүүжүүлэх үүрэг:* Хувь хүний төлөвшил, хандлагыг бий болгож, нийгэмд бие авч явах зан үйл, ёс суртахууны ухамсрыг бий болгоно.
- *Зохицуулах үүрэг:* Хүн хоорондын ба нийгмийн харилцааг ёс суртахууны хэм хэмжээнд нийцүүлж, зөрчил багатай, зохистой үйл ажиллагааг хангахад чиглэдэг (Гомбосүрэн, 2008).

“Үүрэг” (*англи хэлний duty*) нь ёс суртахууны философийн үндсэн ойлголт бөгөөд ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчим, үнэт зүйлийн дагуу үйлдэх ёстой гэсэн утгыг илэрхийлдэг. Аливаа үүргийг өөрийн хүсэл зоригийг ухамсарлан, сайн дураараа үйлдвэл илүү ёс суртахууны шаардлагад нийцнэ. Хувь хүний өөрийн болон нийгмийн өмнө хүлээх үүрэг гэж буй. Иргэний заавал дагаж мөрдөх үүргийг үндсэн үүрэг гэх бөгөөд энэ нь ёс суртахууны болон эрх зүйн агуулгатай болно. Журамт үүрэг бол болзолгүйгээр заавал биелүүлэх шинжтэй ёс суртахууны зарчмыг илэрхийлсэн ойлголт (Золзаяа, 2014, х.173). Үүрэг нь хүний эрхтэй салшгүй холбоотой бөгөөд хувь хүнээс бусдын өмнө, нийгмийн өмнө хүлээх хариуцлагыг шаарддаг.

Төрийн албаны болон мэргэжлийн ёс зүйн үүрэг нь мэргэжлийн стандарт, хэм хэмжээ, зарчимд нийцсэн шийдвэр гаргах үндэслэл болдог.

Холбогдох нэр томьёо: үнэнч - *honesty*, эгэх хариуцлага - *accountability*, хор хүргэхгүй байх зарчим - *non-maleficence*

Н.М

ЁС СУРТАХУУНЫ ШААРДЛАГА *анг. moral requirement*. Хувь хүн, нийгмийн гишүүдийн харилцаа, үйлдэлд тавигдах хэм хэмжээг илэрхийлэх ойлголт. Зан үйлийг чиглүүлдэг ёс суртахууны үүрэг, зарчим.

Хүмүүс хамтран амьдрах, харилцан ашигтай, илтгэлтэй харилцааг бий болгохын тулд зөв, буруу зан үйлийн талаар нийтлэг ойлголт, хэм хэмжээг тогтоож ирсэн. Эдгээр хэм хэмжээ нь хөгжлийн явцад нийгмийн үнэт зүйл, зан заншил, соёлын уламжлалтай холбогдон ёс суртахууны шаардлага болон төлөвшсөн гэж философи, ёс зүйн судалгаанд үзжээ (Rachels & Rachels, 2019). Ёс суртахууны шаардлага нь зарчим, хэм хэмжээ зэрэг ойлголттой нягт холбоотой бөгөөд хувь хүний зан үйл, нийгмийн харилцаанд зохистой, зохисгүйг тодорхойлно. Энэ нь ёс суртахууны үүргийг илэрхийлж, хувь хүний зан үйлийг чиглүүлэхийн зэрэгцээ нийгмийн үнэт зүйлсэд тулгуурладаг. Мөн хууль зүйн шаардлагаас илүү өргөн хүрээг хамарч, ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээний суурь болдог онцлогтой.

Ёс суртахууны шаардлага нь нийгмийн үнэт зүйл, шударга ёс, хариуцлага, бусдыг хүндэтгэх зэрэг зарчмаар илэрдэг бөгөөд хүний зан үйлд дотоод ухамсар, итгэл үнэмшлээр дамжин нөлөөлдөг. Түүнчлэн ёс суртахууны шаардлага нь хуульд заасан үүргээр хязгаарлагдахгүй, хууль зүйн зохицуулалтаас өргөн хүрээтэй

ойлголт юм. Иймээс ёс суртахууны шаардлага нь зарчим, хэм хэмжээний суурь болж, хувь хүн болон нийгмийн зан үйлийг зохицуулах чухал үүрэг гүйцэтгэдэг (Rachels & Rachels, 2019; Velasquez et al., 2015). Ёс суртахууны шаардлага нь хүний дотоод ухамсар, итгэл үнэмшилд тулгуурлан зөв, бурууг, ялгаж, тодорхой үйлдэл хийх эсвэл хийхгүй байх тухай асуудал. Харин “ёс зүйн шаардлага” гэдэг нь байгууллага, мэргэжил, нийгмийн хүрээнд тогтоогдсон зарчим, дүрэм, стандартад үндэслэх утгыг илэрхийлсэн ойлголт.

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны хариуцлага - *moral responsibility*, албан үүрэг - *obligation*, үүрэг - *duty*

Г.М

ЁС СУРТАХУУНЫ ШҮҮМЖИТ БОДОМЖ *анг. moral judgement*. Ёс суртахууны хувьд сайн, муу, зөв, буруу гэсэн үнэлгээ, эсвэл зайлшгүй хориглох, хэм хэмжээг шүүн тунгааж илэрхийлсэн бодомж. Ёс суртахууны бодомж гэж нэрлэж хэвшсэн ч ёс суртахууны шүүмжит бодомж гэж оноох нь илүү тохиромжтой. Энэ нь ёс суртахууны дилеммийн талаар эргэцүүлэх, үйл ажиллагааны зөв чиглэлийг тодорхойлоход чухал үүрэгтэй.

Зөв, буруу гэсэн үнэлгээ, хэм хэмжээг илэрхийлсэн бодомжууд нь ихэвчлэн ёс суртахууны утгатай. Англи хэлний “*ethical judgment*” нь *ethics* (ёс зүй) болон “*judgment*” (шүүлт, дүгнэлт; логикт бодомж гэдэг) гэсэн үгээс бүтэж, ёс зүйн шүүн тунгаах чадвар гэсэн утга илэрхийлдэг.

Ёс суртахууны шүүмжит бодомж нь ёс суртахууны зарчим, үнэт зүйлд

тулгуурлан асуудлыг шүүж тунгаах үйл явцын логик илэрхийлэл.

Ёс суртахууны шүүмжит бодомж нь ёс зүйн дүрмийг хэрэглэж, ёс зүйн асуудлын шалтгааныг шүүн тунгааж, эргэцүүлэх, шийдвэрт тусгах, хэрэгжүүлэхэд өрнөдөг мэтгэлцээнээр илэрнэ. Энэ нь туршлага, эргэцүүлэн тунгаасны үр дүн бөгөөд нарийн төвөгтэй нөхцөл байдалд зөв сонголт хийхэд тусалдаг (Beyond, What is Ethical Judgement?, 2025).

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн эргэцүүлэл - *ethical reasoning*, ёс зүйн шийдвэр - *ethical decision*, итгэл даах чадвар - *trustworthiness*, эгэх хариуцлага - *accountability*

Н.М

ЁС СУРТАХУУНЫ ЭРГЭЦҮҮЛЭЛ

анг. moral reasoning. Ёс суртахууны асуудлыг логик гаргалгаа, зөв үндэслэл, нотолгоо бүхий зүйлээр шийдвэрлэх, яагаад ийм дүгнэлтэд хүрснээ тайлбарлах чадвар. Ёс суртахууны бодомжийг зүгээр буруу гэж хэлэх хангалтгүй. Ямар нэг зүйлийг шударга бус гэж үзвэл яагаад, ямар шалгуураар, ямар шалтгаан, үндэслэлээр шударга бус гэж үзэж буйг тайлбарлах шаардлагатай. Ёс суртахууны үнэнийг мэдрэмжээрээ илэрхийлэх нь хангалтгүй бөгөөд ёс зүйн байр сууриа тайлбарлах чухал. Иймээс ёс зүй нь сонголтын тухай хэлэлцэнэ. Энэ нь жирийн дүрэм биш, харин Яагаад? гэдэг асуултад хариулт өгөх логик үндэслэл юм. Хүмүүс үнэт зүйлтэй холбоотой олон асуудлаар санал зөрж байдаг. Жишээлбэл, ижил хүйстний гэрлэлтийг хуулиар баталгаажуулах нь зөв үү? Эмэгтэйчүүд үр хөндүүлэх эрхтэй юу? Амьтдыг туршилтад ашиглах нь зөв үү? зэрэг

асуултад хүмүүс зөв, буруу гэх мэтээр өөр өөр хариулт хэлнэ. Гэхдээ “Энэ буруу” гэж хэлэх нь хангалтгүй. Яагаад буруу вэ? гэдэгт үндэслэл бүхий тайлбар хэрэгтэй. Сэтгэл хөдлөл, бухимдал, доромжлол, маргаанаас зайлсхийж, логик үндэслэл бүхий аргумент дэвшүүлэх гаргах чадвар нь ёс суртахууны эргэцүүллийн үр дүн юм. Эндээс ёс зүй нь хүний үйлдэл, шийдвэрийг зөвхөн хувь хүний санаа бодлоор бус логик үндэслэл, онолын чиг баримжаатайгаар тайлбарладаг болох нь харагдаж байна. Ёс суртахууны асуудлыг авч үзэхдээ бодит байдал болон норматив үнэлэмжийн ялгааг тодорхой ойлгох нь чухал. Ёс зүйн дүгнэлт нь зөн совин (интуиц), сэтгэл хөдлөлөөс илүү үндэслэл бүхий шүүн тунгаагдсан дүгнэлтээр баталгаажих шаардлагатай.

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны шүүлт - *moral judgment*, ёс суртахууны баримт - *moral facts*

Д.О

ЁС СУРТАХУУНЫ ЭРСДЭЛ *анг. moral hazard.* Өөрийн гаргасан шийдвэр, үйлдлийн сөрөг үр дагаврыг бүрэн хүлээхгүй эсвэл уг эрсдэлийг өөр этгээд (байгууллага, төсөв, даатгал, олон нийт) үүрэх нөхцөлд илүү эрсдэлтэй, санамсар болгоомжгүй, хариуцлага сул, зохисгүй хандлага гаргахыг илэрхийлдэг эдийн засгийн ёс зүйн ойлголт. Тухайн байгууллага эрсдэлийг бүрэн хариуцахгүй бол эргээд ёс суртахууны эрсдэлд өртөх магадлалыг нэмэгдүүлдэг бөгөөд энэ нь ихэвчлэн нэг тал нь нөгөө талынхаа үйлдлийн үр дагаврын талаар мэдээлэлгүй үед тохиолддог. Ёс суртахууны эрсдэл нь хамтран ажиллаж буй хоёр тал тохиролцоонд хүрэхэд ч тохиолдож болно.

Эдийн засагч Паул Крюгмэн “хэн нэгэн хэр их хохирол хүлээхийг тооцон шийдэж, хэрэв муудвал өөр хэн нэгэн зардлыг хариуцах аливаа нөхцөл байдал” (Paul Krugman, 2009) гэж тодорхойлжээ. Энэ нэр томъёог зах зээлийн үр ашиггүй байдал болон урамшууллын тогтолцоог буруу тооцох үед ихэвчлэн ашигладаг ч энэ нь ёс суртахууны үр дагавартай байдаг.

Төрийн албанд “*moral hazard*” нь шийдвэр гаргагч бодит хариуцлага хүлээхгүй байх, хяналтын механизм сул байх, алдаа, зөрчлийн үр дагаврыг хувь хүн бус байгууллага болон олон нийт үүрэх нөхцөл бүрдэх үед ёс зүйн эрсдэлтэй шийдвэр гаргах, нийтийн ашиг сонирхлыг зөрчих зан үйл үүсэх хандлага. Өөрийн үйлдлийн үр дагаврыг бүрэн хариуцах боломжгүй нөхцөлд хариуцлагагүй шийдвэр гаргаж ёс суртахууны эрсдэлд хүрдэг. Ёс зүйн онолд ёс суртахууны эрсдэлийг дараах түвшинд авч үздэг. Үүнд:

- *Хувь хүний түвшин:* Хувь хүн өөрийн үйлдлийн үр дагаврыг бүрэн хүлээхгүй гэсэн үед ёс суртахууны эрсдэлт нөхцөл үүсдэг. Энэ нөхцөлд тухайн хүн эрсдэлийг дутуу үнэлэх, болгоомж буурах, ёс зүйн хариуцлага сулрах хандлагатай болдог. Иймээс хувь хүн өөрийн шийдвэрийн бодит үр дагаврыг урьдчилан тооцоолж, хариуцлагын мэдрэмжийг хадгалах нь сөрөг талыг бууруулах үндсэн нөхцөл юм.
- *Нийгмийн түвшинд* ёс суртахууны эрсдэл нь хариуцлагын тэгш бус хуваарилалт, эрсдэлийн үр дагаврыг нэг хэсэг нь үүрч, нөгөө хэсэг нь ашиг хүртэх нөхцөлд

илэрнэ. Энэ нь нийгмийн шударга байдал, итгэлцэл, хамтын хариуцлагын зарчимд сөргөөр нөлөөлж, институцын итгэл буурах, зөрчил давтагдах нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

- *Төрийн эрх мэдлийн түвшин:* Төрийн бодлого, шийдвэр гаргалтад ёс суртахууны эрсдэл нь шийдвэр гаргагчийн хувийн хариуцлага сулрах, бодлогын алдааны өртгийг олон нийт үүрэх, хяналт, тайлагналын механизм хангалтгүй байх нөхцөлд илэрдэг.

Энэ нь нийтийн ашиг сонирхлыг зөрчих, нөөцийн үр ашиггүй хуваарилалт, институцын хариуцлага сулрах эрсдэлийг бий болгодог. Иймд төрийн албан хаагчид хариуцлага тооцох, ил тод байдал, хяналтын тогтолцоог баримтлах нь хашир хянамгай бус байдлаас үүсэх эрсдэлийг бууруулах чухал механизм юм.

Ёс суртахууны эрсдэл гэдэг ойлголт нь анх даатгалын онолд хэрэглэгдсэн бөгөөд эрсдэлийн үр дагаврыг өөр этгээд хариуцах нөхцөлд хүмүүс илүү эрсдэлтэй, болгоомжгүй зан үйл гаргах хандлагатай болдгийг илэрхийлдэг. Энэ нь шийдвэр ба хариуцлагын хоорондын холбоо сулрах үзэгдэл гэж ойлгогдоно.

Ёс суртахууны бодит эрсдэл гарсны дараах асуудал бус, харин зөрчил үүсэхээс өмнөх зан үйлийн түвшинд илэрдэг бөгөөд урьдчилан сэргийлэх боломжтой.

Төрийн албанд ёс суртахууны эрсдэл дараах нөхцөлд үүсдэг. Тухайлбал, хариуцлага тодорхой бус байх, хяналт, тайлагнал сул байх, алдаа, зөрчлийн бодит үр дагавар тооцохгүй байх,

шийдвэрийн эрсдэлийг байгууллага, төсөв, олон нийт үүрэх гэх мэт. Жишээ нь, төрийн албан хаагч эрсдэлтэй шийдвэр гаргахдаа “алдаа гарсан ч байгууллага хариуцна” гэж үзэх, ёс зүйн зөрчилд бодит арга хэмжээ авахгүй, сануулгаар хязгаарлах нь ёс суртахууны эрсдэлийг системийн шинжтэй болгодог.

Холбогдох нэр томьёо: *хариуцлага - responsibility, санхүүгийн эрсдэл - financial risk, зөрчил - conflict, хяналтын механизм - control mechanisms, хариуцлагын тогтолцоо - accountability system, ашиг сонирхлын зөрчил - conflict of interest, институцын хариуцлага - institutional responsibility, ил тод байдал - transparency, хариуцан тайлагнах механизм - accountability mechanisms*

Ш.Б

ЁС СУРТАХУУНЫГ ТАНИН МЭДЭХҮЙ *анг. moral awareness.*

Хувь хүн тодорхой нөхцөл байдалд ёс суртахууны асуудал оршин буйг таньж мэдэх, утга агуулгыг ойлгож танин мэдэх чадвар. Тухайн шийдвэр эсвэл нөхцөл байдал ёс зүйн утга агуулга, үр дагавартай болохыг ухамсарлаж ойлгох байдлаар илэрнэ.

Эртний Грекийн сэтгэгч Сократын үзлээр “мэдлэг нь сайн үйлтэй адил” бөгөөд хүн зөвийг жинхэнэ утгаар нь танин мэдсэн бол буруу үйлдэл

хийхгүй гэж, ёс суртахууны ухамсрыг танин мэдэхүй, мэдлэгтэй холбож тайлбарласан. Аристотель “Практик мэргэн ухаанаар дамжуулан зөвийг танин мэдээд зогсохгүй дадал болгон хэрэгжүүлж болно” гэж ёс суртахууныг мэдлэг, танин мэдэхүйн объект талаас илэрхийлсэн. Нөгөө талаас, ёс суртахууны танин мэдэхүй нь дадал болсон зан үйл, үнэлэмжид суурилсан чадамж гэж тайлбарлагдана.

Ёс суртахууныг танин мэдэхүй нь ёс зүйн шийдвэр гаргалтын эхний шат бөгөөд тухайн асуудлыг ёс зүйн асуудал болохыг ялган таних чадварыг илэрхийлдэг. Байгууллагын орчинд шийдвэр гаргалтын чанарыг тодорхойлох гол хүчин зүйл болсон ёс зүйн асуудлын талаар танин мэдээгүй бол бодитой дүгнэлт, үйлдэл хийх боломжгүй. Ёс зүйн асуудлыг танин мэдэх, мөн чанар, үр дагаврыг эргэцүүлэх, шийдвэр гаргах нөхцөл байдлыг ойлгож ухамсарлах үйл ажиллагаа юм. Практикт ёс зүй боловсрол, ёс зүйн дүрэм, байгууллагын соёлоор дамжуулан ёс суртахууны танин мэдэхүйг хөгжүүлдэг.

Холбогдох нэр томьёо: *ёс зүйн мэдрэмж - ethical sensitivity, ёс зүйн ойлголт - ethical perception, ёс зүйн шийдвэр гаргалт - ethical decision making*

Г.М

ЗАЛИЛАН *анг. fraud.* Бусдын эд хөрөнгө, эсвэл түүнийг өмчлөх эрхийг хуурч мэхлэх, итгэл эвдэх аргаар олж авсан өмчлөх эрхийн эсрэг ашиглан шамшигдуулах гэмт хэрэг (Амарсанаа, 2003); Өмчлөх эрхийн эсрэг гэмт хэрэг, хүч хэрэглээгүй ашиглан шамшигдуулах нэгэн хэлбэрийг нэрлэж ирсэн эрүүгийн эрх зүйд уламжлал болсон нэр томьёо (Нарангэрэл, 2021, х.147); Залилан гэдэг нь бусдыг төөрөгдүүлэх зорилготой санаатай үйлдэл эсвэл эс үйлдэхүй бөгөөд үүний үр дүнд хохирогч хохирол амсаж, эсвэл үйлдэгч этгээд ашиг хүртдэг (COSO, 2023).

“Fraud” нь латин хэлний “*fraus*” буюу мэхлэх, хуурах гэсэн үгнээс гаралтай. Эрх зүйн онолд залилан нь бусдыг зориудаар хуурч, итгэл найдварыг нь урвуулан ашиглаж, хууль бус ашиг, эд хөрөнгө, санхүүгийн давуу байдал олж авах санаатай үйлдэл гэж тайлбарладаг.

Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн 17.3-т залилах гэмт хэргийг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Залилах гэдэг нь хуурч, эсвэл баримт бичиг, эд зүйл, цахим хэрэгсэл ашиглах; зохиомол байдлыг зориудаар бий болгох, сүсэг бишрэлийг далимдуулах, бодит байдлыг нуух замаар бусдыг төөрөгдөлд оруулах; нэр хүнд, урьд өмнөх харилцаанд бий болсон итгэлийг урвуулан ашиглах аргаар эзэмшигч, өмчлөгчийн эд хөрөнгө, эд хөрөнгийн эрхийг шилжүүлэн авсан үйлдлийг хэлнэ. Мөн уг гэмт хэрэгт хуульд зааснаар торгох, нийтэд

тустай ажил хийлгэх, зорчих эрхийг хязгаарлах, эсвэл хорих ял шийтгэхээр заасан байна.

Түүнчлэн залилах гэмт хэргийг албан тушаалдаа ашигласан, эсвэл бусдад ноцтой, их хэмжээний хохирол учруулсан, энэ гэмт хэргийг байнга үйлдэж амьдралын эх үүсвэр болгосон, олон шатлалт маркетинг, пирамид тогтолцооны луйврын аргаар үйлдсэн, зохион байгуулалттай гэмт бүлэг үйлдсэн гэж ангилж, төрөл, давтамж, зохион байгуулалт зэргээс хамааруулан ял шийтгэлийг тогтоосон байдаг.

Залилах гэмт хэргийн нэг гол шинж нь “биелүүлэх боломжгүй амлалт” өгөх замаар бусдын итгэлийг олж авахаас эхэлдэг. Тухайлбал, хууль дүрмээс гадуур (ажилд оруулах, тендерт ялуулах, виз гаргах гэх мэт) амлалт өгч, хариу төлбөр авах нь залилах гэмт хэргийн “итгэл урвуулан ашиглах”, “хуурч мэхлэх” үйлдлийн бодит жишээ юм. Иргэний эрх зүйн харилцаанд гэрээний үүргээ биелүүлэхгүй байх нь залилангаас ялгаатай боловч бодит байдлыг нуун дарагдуулсан, эсвэл анхнаасаа биелүүлэх санаа зорилгогүй байсан нь тогтоогдвол энэ нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болно. Технологийн хөгжил, интернэт, мэдээллийн систем, цахим төлбөр тооцоотой холбоотой цахим залилангийн хэлбэрүүд Монгол Улсын төдийгүй олон улсын хэмжээнд эрс нэмэгдэж байна. Ийм төрлийн гэмт хэрэг нь хэрэглэгчийн итгэлийг урвуулан ашиглах, худал мэдээлэл

өгөх, цахим платформ, системд суурилсан баримт бичиг, өгөгдлийг гуйвуулах замаар эд хөрөнгө, санхүүгийн давуу байдал олж авах үйлдэл юм. 2025 онд Монгол Улсын хэмжээнд бүртгэгдсэн нийт гэмт хэргийн 35.6 хувийг залилах гэмт хэрэг эзэлсэн бөгөөд түүн дотроо бараа, үйлчилгээний захиалгатай холбоотой залилах гэмт хэрэг их байна (<https://ikon.mn/n/3kvl>).

Ёс зүйн үүднээс авч үзэхэд, залилан нь хүмүүсийн харилцааны суурь болсон итгэлцлийг санаатай эвдэж буй хууран мэхлэх үйлдэл юм. Залилан үйлдэгч нь хүнлэг чанар, шударга байдал зэрэг хүний эрхэм чанарыг гэж, бусдыг үр дагавартай зорилгодоо хүрэх “хэрэгсэл” болгон ашиглаж байгаагаараа ёс суртахууны доройтолд тооцогдоно. Нийгэмд залилан газар авах нь иргэдийн итгэлцлийг үгүй хийж, хамтын ажиллагаа, нийгмийн тогтвортой байдлыг сулруулах хор уршигтай юм.

Холбогдох нэр томьёо: *цахим залилан - cyber fraud, итгэл урвуулан ашиглах - abuse of trust, ашиг сонирхлын зөрчил - conflict of interest, хуурамч мэдээлэл - false information*

Г.Х

ЗАН ҮЙЛ *анг. behavior.* Хүн гадаад орчин, бусдын дотоод сэтгэл зүйн нөлөөнд хариу болгон илэрхийлж буй ажиглагдахуйц үйлдэл, үйл ажиллагаа. Товчоор хэлбэл, сэтгэлгээ, сэтгэл хөдлөл болон орчны нөлөөнөөс үйлдэл болж илэрсэн хэлбэр. Ёс зүйн ухаанд хүний үйлдэл нь ёс суртахууны хэм хэмжээ, үнэт зүйлийн шалгуураар үнэлэгдэх боломжтой гэж үздэг.

Зан үйл гэдэг нь сонголт, үйлдэл, үг хэллэг, хариу үйлдэл, дадал,

өөрийгөө авч явах хэв маяг юм. Үнэнч, шударга, амлалтаа биелүүлдэг, бусдыг хүндэлдэг, нууцлалыг хадгалж чаддаг эсэх юм. Зөв зан үйлийг хэвшүүлж дадуулах нь ёс суртахууны төлөвшилд үр дүнтэй. Ёс суртахуунгүй үйлдлийн шалтгааныг олон талаас нь эргэцүүлж, шийдвэрийн үр дагаврыг урьдчилан таамаглах, хэрхэн хүлээж авч болохыг төсөөлж, үндэслэлтэй дүгнэлт гаргах чухал. Иймд судлаачид ёс суртахууны боловсрол нь хувь хүний хөгжлийн болон насан туршийн боловсролын салшгүй хэсэг гэж үздэг (Дарьхүү & Золзаяа, 2022, х. 51).

Байгууллагын түвшинд хүлээн зөвшөөрөх, эс зөвшөөрөх зан үйлийн хэм хэмжээ тогтсон байдаг. ЭЗХАХБ (OECD)-ын зөвлөмжид байгууллагын бодлого, хууль, хэм хэмжээ нь удирдлагын түвшинд шударга ёсны манлайллыг бий болгож, байгууллагын соёл нь зөв, ёс суртахуунлаг зан үйлийг дэмжих ёстой гэж заасан байна. Байгууллагын зан үйл нь ажилтнуудын өдөр тутмын харилцаа, шийдвэр гаргалтын хэв маяг, мэдээллийн нууцлал эсвэл ил тод байдал, алдаагаа хүлээн зөвшөөрөх ухамсар, удирдлагын үлгэр дуурайл, урамшуулал ба хариуцлагын тогтолцоо зэрэгт шингэсэн байдаг. Иймээс байгууллагын зан үйл нь байгууллагын соёл, бодлого, журам, манлайлал, урамшууллын тогтолцоогоор бүтээгддэг юм.

Нийгмийн түвшинд зан үйл гэдэг нь тухайн нийгэмд ямар үйлдэл зөв, зохистой, ямар үйлдэл буруу, хууль бус, ичгэвтэр, ёс бус, зохисгүй гэж нийтээрээ ухамсарлаж, хүлээн зөвшөөрснийг илэрхийлдэг.

Төрийн албанд зан үйл гэдэг нь төрийн албан хаагчийн иргэдтэй

харилцах байдал, шийдвэр гаргалт, ёс зүйн хандлага, ажилдаа хандах хандлага, хариуцлага зэрэг бодит үйлдлийг хэлнэ.

Төрийн албан хаагч иргэдтэй харилцахдаа хүндэтгэлтэй, шударга, ил тод байх нь төрийн байгууллагад итгэх олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Ёс зүйн зарчмыг мөрдөх нь хууль сахих төдий бус, төрийн албаны нэр хүндийг хамгаалдаг.

Холбогдох нэр томьёо: *хазайлтыг засах - debiasing, танин мэдэхүйн алдааг бууруулах - cognitive bias mitigation, хэвшмэл хандлагыг багасгах - prejudice reduction, шударга шийдвэр гаргалт - fair decision-making, бодит байдлыг нэмэгдүүлэх - objectivity enhancement, хазайлтыг танин мэдэх - bias awareness, төвийг сахисан үнэлгээ - impartial evaluation*

Ц.З

ЗАН ҮЙЛИЙН ДҮРЭМ *анг. code of conduct.* Байгууллага, мэргэжлийн хамт олон, эсвэл тодорхой бүлгийн гишүүдийн дагаж мөрдөх зан байдал, ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчим, шаардлагыг тогтоосон баримт бичиг. Үүнд, хүлээн зөвшөөрөгдөх, эс зөвшөөрөгдөх зүйлийг заасан ёс зүйн дүрэм, заавар.

Англи хэлний “code” (хууль, дүрмийн эмхэтгэл, журам), “conduct” (зан байдал, биеэ авч явах зан байдал) гэсэн үгсийн нийлэмжээс бүрдсэн бөгөөд “зан байдлыг зохицуулах дүрэм” гэсэн утгыг илэрхийлнэ. “Code of conduct” хэмээх нэр томьёо нь “code of ethics” буюу ёс зүйн дүрэм хэмээх нэр томьёотой ойролцоо утгатай боловч ерөнхий тусгайн

харьцаатай хоёр өөр ухагдахууныг илэрхийлдэг. Ёс зүйн дүрэм нь ерөнхий, зан үйлийн дүрэм нь тусгай ухагдахууныг илэрхийлдэг. Уг хоёр нэр томьёоны ялгааг дараах байдлаар тодорхойлжээ. Үүнд: ёс зүйн дүрэм нь шийдвэр гаргалтыг удирддаг бол зан үйлийн дүрэм нь үйл ажиллагаа, зан үйлийг зохицуулдаг. Байгууллагууд үйл ажиллагаагаа зохицуулахын тулд эдгээрийг нийтлэг хэрэглэдэг. Том, жижиг, төрийн эсвэл хувийн хэвшлийн аль ч байгууллагад ажилтнууд болон удирдлага өөрсдийн үүрэгт ажлыг байгууллагын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн гүйцэтгэж байгаа эсэхийг шалгах, лавлах боломжтой тодорхой журам бүхий баримт бичигтэй байх нь чухал ач холбогдолтой (Nieweler, 2023, 1).

Зан үйлийн дүрэм нь ёс зүйн дүрэмтэй ижил төстэй талтай. Эдгээр нь ажилтны зан байдлыг чиглүүлэх зорилготой. Гэвч ёс зүйн дүрэм нь үнэт зүйл, зарчимд тулгуурлан шийдвэр гаргалтыг чиглүүлдэг бол зан үйлийн дүрэм нь ямар үйлдэл зөв, буруу болохыг илүү нарийвчилж заасан байна. Ёс зүйн дүрэм нь ерөнхий зарчим, үнэт зүйлсийг тодорхойлдог бол зан үйлийн дүрэм нь тэдгээрийг хэрэгжүүлэх бодит дүрэм, стандартуудыг тогтоодог. Практикт эдгээрийг хамтад нь ашигласнаар ёс зүй, ажлын байрны аюулгүй орчныг бүрдүүлдэг (Nieweler, 2023, 2).

Энэхүү баримт бичиг нь тухайн мэргэжлийн бүх гишүүд дагаж мөрдөх ёстой хүлээн зөвшөөрөгдсөн ёс суртахууны үнэт зүйлс болон мэргэжлийн үйл ажиллагааны стандартыг нарийвчлан заадаг. Зан үйлийн дүрэм нь мэргэжлийн үүрэг хариуцлага, тууштай байдлыг

дэмжих, мөн мэргэжлийн зан үйлийн зааварчилгаа болгон хэм хэмжээ, стандартуудыг тогтоох зорилготой. Хувь хүн болон байгууллагын хүрээнд стандарт тогтоох зарчим, үнэт зүйлсийн илэрхийлэл бөгөөд үүнд дагаж мөрдөх хэм хэмжээ, сахилга, хариуцлагын арга хэмжээ туссан байна. Компанийн хувьд ёс зүйн дүрэм нь бүх ажилтан, удирдах албан тушаалтан дагаж мөрдөх зарчим болдог. Мөн бусад байгууллагатай харилцахад хэрэглэх боломжтой (Tauginienė & Foltýnek, 2024). Зан үйлийн дүрэм нь мэргэжлийн үүрэг, хариуцлага, тууштай байдал, хүчин чармайлт, үр ашгийг дээшлүүлэх, мөн мэргэжлийн зан үйлд өөрийгөө сахилга баттай байлгах зааварчилгаа юм (Tauginienė & Foltýnek, 2024).

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны зарчим - *moral principle*, үүрэг - *duty*, ёс зүйн хариуцлага - *ethical responsibility*, шударга байдал - *fairness*, үнэнч байдал - *honesty*, найдвартай байдал - *reliability*

Н.М

ЗАН ХАРИЛЦАА *анг. manner.*

Бусадтай харилцах явцад илэрхийлж буй хандлага, үйлдэл, үг хэллэг, биеийн хөдөлгөөн, соёлын илрэл. Байгууллагын сэтгэл зүйн хүрээнд зан харилцааг бусдад хандах байр суурь, сэтгэлгээ хандлага, зөв, буруу үйлдлийн баримжаа гэж үздэг. Мөн ярих, сонсох, илэрхийлэх харилцааны хэв маяг, бусадтай ойлголцох, зохицох ур чадварыг илэрхийлдэг.

Зан харилцаа нь харилцааны ур чадвараас гадна, хувь хүний үнэт зүйл, ёс суртахуун, соёлын түвшний бодит илэрхийлэл юм. Төрийн албанд ажиллагсдын зан харилцаа

нь иргэдийн төрд итгэх итгэл, үйлчилгээний чанар, байгууллагын нэр хүндэд шууд нөлөөлөх чухал хүчин зүйл.

Зан үйл (*behavior*) үйл нь тодорхой нөхцөл байдалд хийж буй үйл ажиллагааны илрэл, бодит үйлдэл, харагдах, ажиглагдах боломжтой аливаа үйлдэл. Жишээлбэл, хугацаандаа ирэх, даалгавар биелүүлэх, дүрэм зөрчих, авлига авах зан үйлд хамаарна.

Зан төлөв (*disposition*) нь хувь хүний сэтгэл зүйн шинж, хандлага, онцлогийг илэрхийлсэн ойлголт. Тогтвортой, давтагдан илэрдэг зан чанарын хэв маяг бөгөөд зан үйл, харилцаанд нөлөөлдөг.

Төрийн албаны үйл ажиллагаанд сахилга, хариуцлага нь зан үйлээр, үйлчилгээний соёл нь зан харилцаагаар илэрдэг. Төрийн албан хаагч иргэнтэй уулзах үед хэрхэн харилцаж байна вэ гэдгийг зан төлөв, зан харилцаа, зан үйлээр нь мэдэж болно. Өөрөөр хэлбэл, "зан төлөв" нь тайван, түрэмгий гэх мэт сэтгэл зүйн шинж, "зан харилцаа" нь харилцааны төлөв, "зан үйл" нь сонголт, шийдвэр, үйлдлээс харагдана.

Холбогдох нэр томьёо: зан үйл - *behavior*, харилцааны ёс зүй - *communication ethics*, мэргэжлийн зан үйл - *professional behavior*, харилцааны соёл - *communication culture*

А.М

ЗАРЧИМ *анг. principle.* Аливаа үйл ажиллагаанд баримтлал болгох үндсэн шаардлага, үзэл баримтлал, хандлага, үнэт зүйлийн цогц. Зан үйл болон шийдвэр гаргалтыг чиглүүлэн зохицуулах удирдамж юм.

Ёс суртахууны зарчим нь үнэнч, шударга ёс, хүндэтгэл зэрэг үнэт зүйлийг агуулж, аливаа харилцаа, үйл ажиллагааг ёс суртахууны хэм хэмжээнд нийцүүлэн чиглүүлдэг. Энэ нь ёс суртахууны төвөгтэй асуудал, зөрчилтэй нөхцөл байдлыг шүүн тунгааж дүгнэхэд чиг баримжаа болдог (UNESCO, 2017).

Зарчим нь хүмүүсийн зан үйлийг үнэлэх, шийдвэр гаргахдаа баримтлах үнэт зүйл, хэм хэмжээг агуулсан байдаг. Мэргэжлийн ёс зүйн зарчим нь тухайн салбарын үйл ажиллагааг чиглүүлэх ерөнхий удирдамжийн шинжтэй байна. Тухайлбал, шударга ёсны зарчим, бие даасан шийдвэр гаргах зарчим, хор хүргэхгүй байх зарчим зэрэг болно.

Төрийн албан хаагчид холбогдох эрх зүйн баримт бичгүүдэд ёс зүйн зарчим гэсэн ойлголтыг хэрэглэдэг. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 6.1-д “Төрийн албан хаагч хүнлэг, энэрэнгүй байх; үнэнч, шударга байх, хариуцлагатай байх; манлайлах; хамтач байх ёс зүйн зарчмыг баримтална” (2023), мөн төрийн албан хаагч шийдвэр гаргахдаа “шударга ёс, ил тод байдал, хариуцлагатай байх зарчмыг баримтлан ажиллах ёстой” гэж бий.

Холбогдох нэр томьёо: зан үйлийн дүрэм - *code of conduct*, шударга ёс - *justice*, эгэх хариуцлага - *accountability*, ил тод байдал - *transparency*, ашиг сонирхлын зөрчил - *conflict of interest*

Н.М

ЗАРЧИМД СУУРИЛСАН ХАНДЛАГА

анг. *integrity based approach*.

Байгууллага өөрийн үнэт зүйлсийг тодорхойлж, тэдгээрт нийцсэн

шийдвэр гаргахдаа байгууллагын соёл, удирдлагын үлгэрлэлээр чиглүүлж, хариуцлагатай зан үйлийг төлөвшүүлэх хандлага. Аливаа зөрчилд хариуцлага, шийтгэлээс илүү ёс суртахууны үнэт зүйлсийг таниулах, үлгэрлэхэд чиглэдэг.

Байгууллагад ёс суртахууны хувьд зөв шийдвэр гаргах хандлага төлөвшихөд эрхэм зорилго, алсын хараа, үнэт зүйлс, манлайлагчийн үүрэг, үлгэр дуурайлал, байгууллагын соёл болон гишүүдийн ухамсар, сэтгэлгээ чухал үүрэгтэй. Зарчимд суурилсан хандлагыг төлөвшүүлэхэд байгууллагын сургалт, зөв үйл хийх сэдэл, урамшуулал, идэвх, эерэг өрсөлдөөн чухал нөлөөтэй байдаг. Хууль, дүрэм, журамд суурилсан нийцлийн хандлага нь албадлагын шинж чанартай хэрэгждэг бол зарчимч хандлага нь хувь хүний үүрэг хариуцлагаа ухамсарлах сэдэлд үндэслэсэн сайн дурын, албан ёсны бус шинжтэй байна (Lewis & Gilman, 2012).

Англи хэлний “*integrity*” үг нь шударга байдал, чигч шударга, чигч байдал, үнэт зүйлдээ тууштай, ёс журмын дагуу байх зэрэг ёс суртахууны ойлголтыг хамарсан өргөн агуулгатай ухагдахуун. “Шинжлэх ухааны түлхүүр нэр томьёоны тайлбар толь”-д “*integrity*” гэдэг ойлголтыг зарчимч, шударга байдалтай холбон тайлбарласан бол олон улсын судалгаанд үндэсний шударга байдлын тогтолцоо (national integrity system)-ны хүрээнд авч үзэж, засаглалын ил тод байдал, хариуцлага, удирдлагын ёс зүйтэй холбон ойлгодог.

Холбогдох нэр томьёо: үнэт зүйлд суурилсан удирдлага - *values based*

management, ёс зүйд суурилсан удирдлага - ethics based management, ёс зүйн манлайлал - ethical leadership

Г.М

ЗОХИСГҮЙ ҮГ, ҮЙЛДЭЛ *анг. improper conduct; misconduct.*

Ёс зүй, хууль, нийгмийн хэм хэмжээнд нийцэхгүй үг хэллэг болон зан үйлийг илэрхийлэх ойлголт. Бусдын эрх, нэр төр, ашиг сонирхолд сөргөөр нөлөөлөх хэлэхүйн болон бодит үйлдлийн илрэл. Харилцааны ёс зүйд хүндэтгэлгүй зан байдал, доромжлох, дарамтлах, ялгаварлах, үл тоох, албан буюу мэргэжлийн дүрэм, журмыг зөрчих гэсэн агуулгаар тодорхойлдог. Зохисгүй үг, үйлдэл нь хэлэхүйн болон хэлэхүйн бус үйлдлийг хамруулсан өргөн ойлголт бөгөөд ёс зүйн зөрчлийг үнэлэхэд хамт хэрэглэх нь түгээмэл. Төрийн албанд зохисгүй үг, үйлдэл нь иргэдийн эрх, нэр төрийг зөрчихөөс гадна төрийн албаны нэр хүндэд сөрөг нөлөө үзүүлнэ.

“Зохисгүй үг” нь ёс суртахуун, хууль, нийгмийн хэм хэмжээнд нийцэхгүй, бусдын нэр төр, эрх ашигт сөргөөр нөлөөлөх, доромжлох, бүдүүлэг, ялгаварласан шинжтэй үг хэллэгийг хэлэх бөгөөд албан харилцаа,

олон нийтийн орчинд хэрэглэхэд тохиромжгүй, хүндэтгэлгүй, ёс бус утга агуулсан аман болон бичмэл илэрхийлэл юм. Зохисгүй үг нь хараалын үг, хүнийг дорд үзэх, гутаах, үл хүндэтгэх агуулгатай хэллэгийг хамарна. Төрийн албанд зохисгүй үг хэрэглэх нь иргэдийн нэр төрд халдах, төрийн байгууллагын нэр хүндийг унагаах ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно.

“Зохисгүй үйлдэл” нь хууль, дүрэм, ёс суртахууны хэм хэмжээнд нийцэхгүй, бусдын эрх, ашиг сонирхолд сөргөөр нөлөөлөх харилцаа бөгөөд албан үүрэг, нийгмийн орчинд тохиромжгүй, хүндэтгэлгүй, зөрчилт шинжтэй бодит үйлдэл. Төрийн албанд зохисгүй үйлдэл нь сахилгын болон хуулийн хариуцлагад хүргэж болзошгүй.

Жишээлбэл: Бусдын бие эрхтний онцлогийг зохисгүй үг, үйлдлээр илэрхийлэхийг цээрлэх гэдэг нь нэр хоч өгөх, шоглох гэх мэт.

Холбогдох нэр томьёо: *доромж үг - abusive speech, хүндэтгэлгүй үг - disrespectful speech, зохисгүй зан үйл - inappropriate behavior, зохисгүй зан байдал - inappropriate conduct, зөрчилт үйлдэл - offensive action*

А.М

ИДЭВХТЭЙ СОНСОХ *анг. active*

listening. Харилцаж буй хүний үг, мэдрэмж, санааг анхааралтай хүлээн авч, ойлгож, эргүүлэн баталгаажуулж ярилцах үйл явц. Идэвхтэй сонсоход харилцааны ёс зүйн хэм хэмжээг баримтална. Ялангуяа хууль зүй болон ёс зүйн зөвлөгөө өгөх, төрийн үйлчилгээ, сэтгэл зүйн практикт энэ нь хүндэтгэл, шударга байдал, хүний эрхийг дээдлэх илэрхийлэл болдог. Идэвхтэй сонсох гэдэг нь бүрэн анхааралтай, урьдчилсан шүүлтгүй, хүндэтгэлтэйгээр сонсож, түүний дотоод итгэл үнэмшил, туршлагыг ойлгохыг хичээх үйлдэл юм.

Англи хэлний *active listening* гэдэг үгийн “*active*” нь латин гаралтай “*activus*” идэвхтэй, үйлдэл хийж буй” гэсэн утгатай, “*listening*” нь хуучин англи хэлний “*hlysnan*” гэсэн үгнээс гаралтай “анхааран сонсох” гэсэн утгатай. Тиймээс эх утга нь “идэвхтэй, ухамсартай, анхаарал төвлөрүүлэн сонсох” гэсэн агуулгыг илэрхийлдэг.

Энэ ойлголтыг хүмүүнлэг сэтгэл судлалын гол төлөөлөгч Карл Рожерс (1902-1987) хэрэглээнд нэвтрүүлж, хөгжүүлсэн. Тэрээр “Бусдад ойлгогдож, сонсогдож байгааг өөрөө мэдрэх үед нээлттэй ярьж эхэлдэг” иймээс идэвхтэй сонсох нь итгэлцэл, харилцан ойлголцол, сэтгэл зүйн аюулгүй орчин бий болгоход чухал нөлөөтэй гэж үзсэн.

Идэвхтэй сонсох нь бусдын үзэл бодол, мэдрэмжийг хүндэтгэн таслахгүй сонсох; буруу, хэвшмэл ойлголтоос үүдэлтэй сэтгэл зүйн

хямралаас сэргийлэх; ялгаварлахгүй сонсох; өөрийн үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх боломж олгох харилцааны ёс зүйн хэм хэмжээ. Идэвхтэй сонсох нь дараах үүрэг, хариуцлагыг шаарддаг. Үүнд:

- *Сонсогчийн ёс зүйн хариуцлага:* Яриаг таслахгүй, урьдчилан дүгнэхгүй; хувийн ашиг сонирхлоор нөлөөлөхгүй; нууцлалыг хадгалах.
- *Ойлголтын баталгаажуулалт:* Буруу ойлгосон бол засах боломж олгох.
- *Сэтгэл зүйн аюулгүй орчин бүрдүүлэх:* Шүүмжлэлгүй, айдасгүй орчинд өөрийгөө илэрхийлэх боломжийг олгох зэрэг багтана.

Анхааралтай сонсоогүйн улмаас түрүүлж дүгнэх, сонсохоос илүү хариу бэлдэх, эрх мэдлийн байр сууринаас дарамт үзүүлэх, ярьж буй хүний туршлагыг үл тоомсорлох зэрэг харилцааны ёс зүйн нийтлэг зөрчил гардаг. Эдгээр нь ялангуяа мөрдөн байцаалт, төрийн үйлчилгээ, зөвлөгөө, сэтгэл заслын орчинд ёс зүйн ноцтой алдаа болдог.

Сэтгэл судлалд мэдрэмж дээр суурилсан гүн ойлголт авах, сэтгэл зүйг мэдрэх, социологид нийгмийн харилцаанд утга бүтээх үйл явц, улс төр судлалд иргэдийн дуу хоолойг бодлого боловсруулахад тусгах, шүүх, мөрдөн шалгах ажиллагаанд үнэн, зөв ойлголт авах, шударга шийдвэр гаргах үйлдэл, менежментийн үүднээс удирдагчийн зөөлөн ур чадварын үндсэн ойлголт, харилцааны ёс зүйд

бусдыг хүн ёсоор хүндэтгэх зарчим гэж тайлбарлагдана.

Төрийн албаны харилцаанд идэвхтэй сонсох нь иргэдийн амьдралыг бодит утгаар нь ойлгох, иргэдийн гомдол, саналыг буруу тайлбарлахаас сэргийлэх, иргэн төрийн итгэлцлийг нэмэгдүүлэхэд анхаарна гэсэн үг. Тодруулбал, сонсох, ойлгох, зөв шийдвэр гаргах гэсэн зарчмыг мөрдөнө.

Холбогдох нэр томьёо: бусдыг ойлгож сонсох - *empathic listening*, тусган ойлгож сонсох - *reflective listening*, анхааралтай сонсох - *attentive listening*, дэмжиж сонсох - *supportive listening*, сэтгэл заслын мэдрэмжтэй сонсох - *therapeutic listening*, харилцан ярилцаж сонсох - *dialogic listening*, энэрч сонсох - *compassionate listening*, ойлгож сонсох - *understanding listening*, ухамсарлаж сонсох - *mindful listening*, идэвхтэй оролцон сонсох - *engaged listening*

Ц.З

ИЛ ТОД БАЙДАЛ *анг. transparency.*

Хувь хүн, байгууллага, нийгмийн үйл ажиллагаа, шийдвэр, мэдээлэл нь нээлттэй, ойлгомжтой, хянах боломжтой байх зарчим, төлөв байдлыг илэрхийлэх ерөнхий нэр томьёо. Төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаа, бодлого, шийдвэр, төсөв санхүү, нөөцийн зарцуулалтын талаарх мэдээллийг хуульд зааснаар иргэдэд нээлттэй, цаг тухайд нь үнэн зөв хүргэх, хяналт тавих боломжийг хангах ёс зүйн болон засаглалын суурь зарчим.

Ил тод байдлыг дараах түвшинд авч үздэг. Үүнд:

- *Мэдээллийн ил тод байдал:* Мэдээлэлд чөлөөтэй, эрх тэгш хүртээмжтэй хандах боломж.
- *Үйл явцын ил тод байдал:* Шийдвэр гаргах үйл явц, шалгуур, үндэслэл тодорхой байх.
- *Санхүүгийн ил тод байдал:* Төсөв, зарцуулалт, санхүүгийн тайлан нээлттэй байх.
- *Зохион байгуулалтын ил тод байдал:* Бүтэц, чиг үүрэг, хариуцлагын хуваарилалт ойлгомжтой байх.

Ил тод байдлыг хангах зарчим нь “Монгол Улсын Үндсэн хууль” болон “Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хууль”, “Эдийн засгийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хууль”-аар баталгаажсан бөгөөд төрийн үйл ажиллагааг нээлттэй байлгах үүрэгтэй. Тухайлбал, Нийтийн мэдээллийн илт тод байдлын тухай хуулийн 8.1-д “Төрийн үйл ажиллагааг ил тод, нээлттэй байлгах, төрийн үйл ажиллагаанд олон нийтийн хяналтыг бий болгох зорилгоор мэдээлэл хариуцагчийн чиг үүрэг, үйл ажиллагааны стратеги, зохион байгуулалт, хүний нөөц, төсөв, санхүү, худалдан авах ажиллагаа, үзүүлж байгаа үйлчилгээ болон хуулиар хаалттай, хязгаарлалттай гэж тогтоосноос бусад мэдээллийг ил тод, нээлттэй байлгана” (2021) гэж заасан байна.

Холбогдох нэр томьёо: эгэх хариуцлага - *accountability*, нээлттэй байдал - *openness*, мэдээлэл авах эрх - *access to information*, сайн засаглал - *good governance*, авлигын эсрэг - *anti-corruption*

Н.М

ИРГЭНИЙ ЭРХ, ЭРХ ЧӨЛӨӨНИЙ ХЯЗГААРЛАЛТ *анг. restriction of civil rights and freedoms.*

Хуулиар хамгаалагдсан иргэний эрх, хуульд харшлахгүй хүрээнд чөлөөтэй үйлдэх боломжийг хуулиар тодорхой хэмжээнд хязгаарлах үйлдэл. Хязгаарлалт нь нийтийн болон бусдын эрх ашгийг хамгаалах зорилготой. Иргэний эрх гэдэг нь иргэн хуулиар хамгаалагдсан, төрөөс хүлээн зөвшөөрөгдсөн, эдлэх боломжтой хууль ёсны боломж, ашиг сонирхлыг хэлнэ. Эрх чөлөө гэдэг нь иргэн хуульд харшлахгүй хүрээнд өөрийн хүсэл зоригийн дагуу үйлдэл хийх, үзэл бодлоо илэрхийлэх, амьдрах боломжийг хэлнэ.

“Хязгаарлалт” гэдэг нь иргэний эрх, эрх чөлөөг хуульд заасан үндэслэл, журмын дагуу тодорхой хүрээнд багасгах, хязгаар тогтоохыг хэлнэ. Өөрөөр хэлбэл, иргэний эрх, эрх чөлөө нь төрөөс хүлээн зөвшөөрч, хуулиар хамгаалсан суурь боломж юм.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд иргэний эрх, эрх чөлөөг дур мэдэн хязгаарлахыг хориглодог бөгөөд зөвхөн хуульд заасан тохиолдолд үндэсний аюулгүй байдал, нийтийн хэв журам, бусдын эрх, эрх чөлөөг хамгаалах зорилгоор хязгаарлаж болно.

Иргэний эрх, эрх чөлөөг зөвхөн хуульд заасан үндэслэлээр, нийтийн болон бусдын эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор хязгаарлахаар тогтоосон байна. Төрийн байгууллага иргэдийн эрхийг дур мэдэн хязгаарлахгүй, зөвхөн хуульд заасан үндэслэл, олон нийтийн ашиг сонирхлын төлөө хэрэгжүүлж болно.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 7.1.6 дахь хэсэгт “төрийн албан хаагч нь хуулиар тогтоосон иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалтыг хүлээн зөвшөөрөх” гэж заасан. Төрийн албан хаагч нь иргэдийн эрх, эрх чөлөөг дур мэдэн хязгаарлахгүй, хуульд заасан тохиолдолд зарим эрхийг түр хугацаанд, зөвхөн тодорхой зорилгоор хязгаарлаж болно.

Холбогдох нэр томъёо: *иргэний эрх - civil rights, эрх чөлөө - freedom, liberty, хязгаарлалт - restriction, limitation, нийтийн ашиг сонирхол - public interest, хүний эрх - human rights*

Э.М

ИТГЭЛ ДААХ ЧАДВАР *анг. trustworthiness.*

Хувь хүн, байгууллага амлалтаа биелүүлэх, үнэнч, хариуцлагатай, тууштай байх чадвар. Төрийн албан хаагчийн хувьд итгэл даах чадвар нь байгууллага болон иргэдийн итгэлийг алдахгүйгээр үүрэг, хариуцлагаа шударга, үнэнч, найдвартай хэрэгжүүлэх ёс суртахууны болон мэргэжлийн чадвар.

Итгэл даах чадвар гэдэг нь найдвартай, итгэл хүлээлгэхүйц шинж чанарыг илэрхийлэх бөгөөд дараах ач холбогдолтой. Үүнд:

Шударга, үнэнч байдлын илэрхийлэл бөгөөд хамтын ажиллагааг дэмжинэ.

Үг, үйлдэл нэгдмэл, тууштай байдал нь цаг хугацааны явцад баталгаажиж, харилцаанд найдвар төрүүлдэг хүчин зүйл болно.

Багийн үр ашигтай, нээлттэй харилцаа, хамтын ажиллагааг дэмжинэ.

Мэргэжлийн орчин, удирдлагын хэв маяг, байгууллагын соёлын төлөвшилд нөлөөлнө.

Зөв сонголтод чиглүүлж, нийгмийн тогтвортой хөгжлийг дэмжинэ.

Хувь хүн болон нийгмийн ёс суртахууны төлөвшилд нөлөөлдөг үнэт чанар (Fiveable, 2025).

Итгэл даах чадвар нь мэргэжлийн харилцаанд нэн чухал хүчин зүйл болж, тухайн салбарт итгэл үнэмшил, найдвартай байдлыг бий болгоно. Мөн сонголтыг чиглүүлэх, ёс зүйн шийдвэр гаргах, хүний зан байдлыг танихад чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Итгэл даах удирдлага бол байгууллагын дотор шударга ёс, хариуцлагыг төлөвшүүлж, энэ нь бүтээмжтэй ажиллахад эерэг нөлөө үзүүлнэ.

Итгэл даах чадвартай хүн үнэт зүйлд нийцсэн шийдвэр гаргах хандлагатай байдаг. Нийгмийн түвшинд итгэлтэй

байдал нь эв нэгдэл, хамтын хариуцлагыг бэхжүүлж, ёс зүйн олон талт асуудлыг үр дүнтэй шийдвэрлэхэд дэмжлэг болдог. Итгэл даах чадвар нь аливаа харилцаанд ёс зүйн хариуцлагын тогтолцоог бэхжүүлэх үндэс болно (Fiveable, 2025)

Итгэл даах чадварын талаар “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 7.1.10-д “Багаар ажиллах, суралцах, шинэ санаачилгыг дэмжих, хамт олны итгэлцлийг эрхэмлэх, удирдах албан тушаалтны итгэлийг дааж ажиллах” гэж заажээ.

Холбогдох нэр томьёо: *найджвартай байдал - reliability, амлалтдаа хүрэх зарчим, амлалтаа биелүүлэх зарчим - fidelity, үнэнч - loyalty, амлалт - commitment, үнэнч байдал - honesty, эгэх хариуцлага - accountability*

Н.М

КИБЕР АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН ЁС ЗҮЙ

анг. cybersecurity ethics. Мэдээлэл болон системийг кибер аюулаас хамгаалах үйл ажиллагааны хүрээнд хувь хүн болон байгууллагын шийдвэр, үйлдэл, зан төлөвийг чиглүүлдэг зарчим, үнэт зүйлсийг илэрхийлэх ойлголт. Дижитал системийн аюулгүй байдлыг хангахын тулд хувь хүний нууцлал, эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэж, хамгаалалтын арга хэмжээг зохистой хэмжээнд хэрэгжүүлэх зарчим.

Кибер аюулгүй байдлын ёс зүй нь кибер орчинд мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангахыг техникийн арга хэмжээгээр хязгаарлахгүй, хүний эрх, эрх чөлөө, нууцлал, ил тод байдал, хариуцлагын зарчимтай уялдуулан хэрэгжүүлэхийг шаарддаг (Sheetal Temara, Amit Kushwaha, Pavan Nutalapati, Suresh Kumar, 2025).

Монгол Улсын “Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль”-д (2021) кибер аюулгүй байдлыг “кибер орчинд мэдээллийн бүрэн, нууцлагдсан, хүртээмжтэй байдал хангагдсан байх”-ыг хэлнэ гэж тодорхойлсон нь мэдээллийн аюулгүй байдлын үндсэн зарчмуудыг илэрхийлнэ. Кибер аюулгүй байдлын ёс зүй нь нууцлагдсан мэдээллийг зөвхөн эрх бүхий хүн хууль, дүрэмд заасны дагуу үзэх, бүрэн буюу мэдээллийг зөвшөөрөлгүй өөрчлөхгүй байх, хүртээмжтэй байдал буюу системийг бусдад ашиглахад саад болохгүй байх гэсэн үндсэн зарчмуудыг хүний эрх, нийгмийн хариуцлага, хууль ёсны шаардлагатай уялдуулан хэрэгжүүлэхэд чиглэдэг байна.

Аюулгүй байдлыг хангах нэрийн дор хэт их хяналт, үндэслэлгүй тандалт, хүний хувийн мэдээлэлд халдах, өгөгдлийн зохисгүй ашиглалт зэрэг нь ёс зүйн хувьд зохисгүй үйлдэл юм (Floridi, 2013). Хиймэл оюуны системд кибер аюулгүй байдлын ёс зүй нь алгоритмын хамгаалалт, халдлагаас сэргийлэх, загвар хулгайлах, өгөгдөл алдагдах эрсдэл, системд халдах оролдлогоос сэргийлэхийн зэрэгцээ хэрэглэгчийн мэдээллийн нууцлал, иргэний эрхийг хамгаалах шаардлага тавигддаг (Kizza, 2020; Floridi, 2013).

Холбогдох нэр томьёо: өгөгдөл хамгаалалт - *data protection*, хувийн нууц - *privacy*, хиймэл оюуны аюулгүй байдал - *AI safety*, өгөгдлийн алдагдал - *data breach*, ил тод байдал - *transparency*, эгэх хариуцлага - *accountability*

Ж.А

КОМПАНИЙН ЗАСАГЛАЛЫН ЁС ЗҮЙ

анг. corporate governance ethics. Байгууллагын удирдлага, хяналтын тогтолцоонд шударга, ил тод байдал, хариуцлагын зарчмыг хэрэгжүүлж, хувьцаа эзэмшигчид, оролцогч талуудын эрх ашгийг хамгаалахтай холбоотой ёс зүйн хэм хэмжээний тогтолцоо.

Компанийн засаглалын ёс зүйн үндэс нь итгэмжлэгч, төлөөлөгчийн харилцаанд төвлөрдөг агентын онол (agency theory) болон байгууллагын үйл ажиллагаанд оролцогч бүх талуудын эрх ашгийг харгалзан үздэг оролцогч талуудын онол (stakeholder

theory)-ын үзэл баримтлалтай холбоотой.

Агентын онолоор компанийн итгэмжлэгч (principal) болон төлөөлөгч (agent)-ийн дунд ашиг сонирхлын зөрчил үүсэх магадлалтай гэж үзэж, гүйцэтгэх удирдлагын үйл ажиллагаанд хяналт тавих, мэдээллийн ил тод байдлыг хангах замаар хариуцлагын оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх нь засаглалын ёс зүйн гол зорилт болдог (Jensen and Meckling, 1976). Харин оролцогч талуудын онолд байгууллагын үйл ажиллагаа нь дан ганц хувьцаа эзэмшигчдийн ашиг сонирхолд бус, ажилтан, хэрэглэгч, хөрөнгө оруулагч, төр, олон нийт зэрэг бүх талын эрх ашигтай уялдаатай байх шаардлагатай гэж үздэг (Freeman, 1984).

Компанийн засаглалын зарчим, ёс зүйн шаардлагыг олон улсын хэмжээнд Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага ЭЗХАХБ (OECD)-аас боловсруулсан “Компанийн засаглалын зарчмууд” баримт бичигт тусгасан байдаг. Энэхүү баримт бичигт компанийн удирдлагын ил тод байдал, хувьцаа эзэмшигчдийн эрхийг хамгаалах, оролцогч талуудын эрх ашгийг харгалзан үзэх, мэдээллийн үнэн зөв, ил тод тайлагналт, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн хариуцлагыг бэхжүүлэх гэсэн үндсэн зарчмыг тодорхойлсон. Эдгээр зарчим нь компанийн удирдлагын шийдвэрийг шударга, хариуцлагатай, ил тод байлгаж, байгууллагын тогтвортой хөгжил, олон нийтийн итгэлийг бий болгох зорилготой гэж үздэг. (OECD, 2015; OECD, 2023)

Монгол Улсад компанийн засаглалын зарчмыг хэрэгжүүлэх зохицуулалтыг Санхүүгийн зохицуулах хорооноос баталсан “Компанийн засаглалын кодекс”-т тусгасан байна. Компани хувьцаа эзэмшигчдийн эрхийг хамгаалах, төлөөлөн удирдах зөвлөлийн хяналтын үүргийг бэхжүүлэх, мэдээллийн ил тод байдлыг хангах, эрсдэлийн удирдлага болон дотоод хяналтын тогтолцоог хөгжүүлэх зэрэг зарчмыг үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэх шаардлагатай гэж заасан.

Компанийн засаглалын ёс зүйг зарим тохиолдолд компанийн нийгмийн хариуцлага (Corporate Social Responsibility, CSR)-тай адилтган ойлгох хандлага байдаг. Компанийн нийгмийн хариуцлага нь нийгэм, байгаль орчин, олон нийтийн өмнө хүлээх хариуцлагыг илэрхийлдэг бол компанийн засаглалын ёс зүй нь байгууллагын удирдлага, хяналтын тогтолцоонд шударга, ил тод байдал, хариуцлагын зарчмыг хэрэгжүүлэхтэй холбоотой ойлголт юм.

Холбогдох нэр томьёо: ил тод байдал - *transparency*, ашиг сонирхлын зөрчил - *conflict of interest*, дотоод хяналт - *internal control*, оролцогч тал - *stakeholder*

Г.Х

КОМПАНИЙН **НИЙГМИЙН**
ХАРИУЦЛАГА *анг. corporate social responsibility (CSR).*

Компанийн шийдвэр, үйл ажиллагаа нь нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөгөө ухамсарлан, оролцогч талуудын хүлээлт, ашиг сонирхлыг харгалзан, хууль тогтоомжид нийцсэн, ил тод байдлаар хэрэгжиж, нийгэм, эдийн

засаг, байгаль орчны тогтвортой хөгжлийг дэмжих хандлага, үйл явц.

XIX зууны аж үйлдвэрийн хувьсгалын үед үйлдвэрлэлд ахиц гарч шинэ техник технологи нэвтрэн ажилтны тоо нэмэгдэж, ахуй амьдрал нь сайжирч ирснээр нийгмийн баялаг цөөн хүмүүсийн гарт хуримтлагдаж, чинээлэг давхраа үүссэн бөгөөд тэдний ихэнх нь “Социал дарвинизм” буюу байгалийн шалгарлын зарчмыг бизнес, нийгэмд нэвтрүүлсэн ба энэ үеийг “Зэрлэг капитализмын үе” хэмээн нэрлэдэг (Өнөр, 2017, х.7). Ийм нөхцөл байдал нь бизнесийн үйл ажиллагааг ашигт хэт төвлөрүүлж, ажилчдын нөхцөл, нийгмийн тэгш байдал, байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөллийг үл харгалзах хандлагыг бий болгосон. Үүний улмаас бизнесийн үйл ажиллагааг нийгэм, хүрээлэн буй орчин, ажилтны эрх ашиг, хөдөлмөрийн нөхцөл, нийгмийн хамгаалалтай уялдуулсан, хариуцлагатай бодлого, үйл ажиллагааны хүрээнд авч үзэх шаардлага онол, практикийн түвшинд тавигдах болсон байна.

Америкийн эдийн засагч Ховард Боуэн 1953 онд хэвлүүлсэн “Бизнес эрхлэгчийн нийгмийн хариуцлага” бүтээлдээ бизнес эрхлэгчид нийгмийн зорилго, үнэт зүйлд нийцсэн бодлого, шийдвэр гаргах үүрэгтэйг анх томъёолсон нь орчин үеийн Компанийн нийгмийн хариуцлагын (CSR) үзэл баримтлалын онолын суурийг тавьсан.

Арчи Кэрролл (Archie Carroll, 1991) компанийн нийгмийн хариуцлагыг эдийн засгийн, хууль эрх зүйн, ёс зүйн болон хүмүүнлэгийн гэсэн дөрвөн түвшин бүхий пирамид хэлбэрээр тайлбарласан. Үүнд:

1. *Эдийн засгийн хариуцлага:* Ашигтай ажиллах, үр ашигтай үйлдвэрлэл явуулах үүрэг. Энэ нь бусад бүх хариуцлагын үндэс болно.
2. *Хууль эрх зүйн хариуцлага:* Хууль тогтоомжийг мөрдөж, эрх зүйн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулах үүрэг.
3. *Ёс зүйн хариуцлага:* Нийгмийн зүгээс хүлээж буй ёс суртахууны хэм хэмжээ, шударга ёсны зарчмыг баримтлах үүрэг.
4. *Хүмүүнлэгийн (филантропи) хариуцлага:* Нийгмийн сайн сайхны төлөө сайн дурын үндсэн дээр хувь нэмэр оруулах үйл ажиллагаа.

Энэхүү загвар нь компанийн нийгмийн хариуцлагыг сайн дурын үйл ажиллагаагаар хязгаарлахгүй, харин олон талт, нэгдмэл байдлаар хэрэгжүүлэх шаардлагыг илэрхийлдэг.

Олон улсын стандартчиллын байгууллагаас 2010 онд баталсан ISO:26000 Нийгмийн хариуцлагын стандарт нь байгууллагуудад нийгмийн хариуцлагыг хэрэгжүүлэх талаар чиглэл өгөх удирдамж баримт бичиг. Энэхүү стандарт нь заавал мөрдөх бус, байгууллагууд сайн дурын үндсэн дээр нийгмийн хариуцлагыг бодлого, стратеги, өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлэхэд чиг баримжаа болдог. Уг стандартад нийгмийн хариуцлагын зарчмыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна. Үүнд: хариуцлага, ил тод байдал, ёс суртахууны хувьд зөв үйлдэл, сонирхогч талуудын эрх ашгийг хүндэтгэх, хууль дээдлэх, олон улсын хэм хэмжээг мөрдөх, хүний эрхийг дээдлэх зарчим багтана.

Монгол Улсад компанийн нийгмийн хариуцлагын тухай ойлголт хөгжиж, томоохон хувийн хэвшлийн байгууллагууд, ялангуяа уул уурхай, банк санхүүгийн салбарт нийгмийн хариуцлагыг хэрэгжүүлж, тайлагнаж байна. Эдгээр салбар нь орон нутгийн хөгжилд хөрөнгө оруулах, боловсрол, эрүүл мэнд, байгаль орчныг хамгаалах чиглэлээр төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг.

Төрөөс нийгмийн хариуцлагыг дэмжих бодлого нь хууль, эрх зүйн орчинд тодорхой туссан байдаг. Тухайлбал, Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуулийн 22.9 дэх хэсэгт татвар төлөгчдийн орлого олох үйл ажиллагаатай шууд хамааралгүй, нийгмийн сайн сайхныг дэмжих хөрөнгө оруулалт, санхүүгийн дэмжлэг, хандивын зардал зэргийг тодорхой нөхцөлөөр албан татвараас хөнгөлөх тухай тусгасан.

Компанийн нийгмийн хариуцлагыг стратегийн түвшинд системтэй хэрэгжүүлэх нь байгууллагын тогтвортой өрсөлдөх чадварыг хангах олон талт ач холбогдолтой.

Нэгдүгээрт, байгууллагын нэр хүнд болон брэндийн үнэ цэнийг өсгөж, урт хугацаанд тогтвортой үйл ажиллагаа явуулах суурийг бүрдүүлнэ. *Хоёрдугаарт*, ажилтнуудын сэтгэл ханамж, үнэнч зүтгэл, хөдөлмөрийн бүтээмжид эергээр нөлөөлж, чадварлаг хүний нөөцийг татах, тогтвортой хадгалах хүчин зүйл болдог. *Гуравдугаарт*, хэрэглэгч, хөрөнгө оруулагч зэрэг оролцогч талуудын итгэлцлийг бэхжүүлж, зах зээлийн байр суурийг бататгана. Иймд нийгмийн хариуцлага нь зөвхөн сайн дурын болон хүмүүнлэгийн шинжтэй үйл ажиллагаа бус, харин байгууллагын урт хугацааны бодлого, төлөвлөлттэй нягт уялдсан, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны үр өгөөжийг нэгэн зэрэг хангах цогц үйл явц юм.

Холбогдох нэр томьёо: *оролцогч талын онол - stakeholder theory, компанийн засаглал - corporate governance, тогтвортой хөгжил - sustainable development, ил тод байдал - transparency, хариуцлага - responsibility*

Г.Х

МАНЛАЙЛАХ *анг. lead.* Нийтийн зорилгод хүрэхийн тулд бусдыг чиглүүлэх, үлгэрлэн дагуулах, итгүүлэх, үйл ажиллагааг зохион байгуулж, үр дүнтэй хэрэгжүүлэх, бусдад эерэг нөлөө үзүүлэх чадвар. Шийдвэр гаргах, шинэ санаачилга дэвшүүлэх, өөрчлөлтийг удирдан хэрэгжүүлэх хандлага, хүмүүсийг хамтарч, нэгдэхэд нөлөөлөх зорилго, чиглэлтэй үйл ажиллагаа.

Удирдахуйн онолд манлайллыг алсын хараа буюу зорилго, ирээдүйн чиглэлийг тодорхойлж, бусдад ойлгуулан нэгтгэх чадвар; бусдыг идэвхжүүлэх сэдэлжүүлэлт; албадлагагүйгээр бусдыг итгүүлэн дагуулах нөлөөлөл; хариуцлага хүлээх, тайлагнал; үйл ажиллагааныхаа үр дагаврыг хүлээн зөвшөөрөх, үлгэр дуурайл үзүүлэх гэсэн өргөн агуулгаар тайлбарладаг.

Манлайлах нь удирдах (*management*) гэсэн ойлголтоос ялгаатай бөгөөд захирах бус, өөрчлөлтийг бий болгох, шинэ боломж нээхэд чиглүүлэх, хамтран ажиллуулахад төвлөрдөг.

Төрийн албанд манлайлах нь өөрчлөлтийг удирдах, хамт олныг нэгтгэх, олон нийтэд үлгэр дуурайл үзүүлэх, төрийн бодлогыг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх чадамжийн үндсэн бүрэлдэхүүнд тооцогддог.

Төрийн албанд манлайлал нь хууль дээдлэх, нийтийн ашиг сонирхол, улс төрийн төвийг сахих, олон нийтийн итгэл, хариуцлагын тогтолцоо ба эрх мэдэл, ёс зүй, итгэлцэл, бодлогын нөлөөлөл юм.

Удирдах, манлайлах, түүчээлэх ойлголтын ялгаа: Манлайлах нь хүмүүсийг дагуулж “удирдах”, бусдаар ажил хийлгэх гэсэн утгатай, “түүчээлэх” нь аливаа хэрэг үйлд тэргүүлэн явах, урд нь явах (“түүчээ” гэдэг нь аян жинд хөтөлж явахад тэргүүлэн явах мал, амьтан: түүчээ тогоруу (цувааг тэргүүлэн явах тогоруу); түүчээ шар (аянд тэргүүлж яваа нас гүйцсэн агталсан үхэр; “түүчээлэх” нь аян жингийн цуваанд тэргүүлэн явах) гэсэн утгатай ойлголтууд юм.

Төрийн удирдлагад “манлайлах” нь шинэчлэл, бодлогын хэрэгжилт, итгэлцэл бий болгох чиг үүрэгтэй, “удирдах” нь тогтвортой, хуульд нийцсэн үйл ажиллагаа явуулах чиг үүрэгтэй. Дээд түвшний албан тушаалд эдгээрийг хамтад нь хэрэгжүүлснээр манлайлал болно.

Төрийн албанд “удирдах” нь системийг ажиллуулдаг бол “манлайлах” нь системийг хөгжүүлдэг бөгөөд төрийн байгууллагад хослуулсан “манлайлагч-удирдагч” шаардлагатай.

Холбогдох нэр томьёо: *нөлөөлөх - influence, алсын хараа - vision, сэдэлжүүлэх - motivate, үлгэрлэн дуурайх - emulate, өөрчлөлтийг манлайлах - lead change*

А.М

МАРКЕТИНГИЙН ЁС ЗҮЙ *анг. marketing ethics.* Хэрэглэгчийн эрх, нийгмийн ашиг сонирхол, шударга өрсөлдөөний зарчмыг хүндэтгэн, үнэн зөв мэдээлэлд тулгуурлан

бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний сурталчилгаа, борлуулалтын маркетингийн үйл ажиллагааг явуулах ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчмын цогц.

1960-1970-аад оны үед хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах хөдөлгөөн өргөжиж, бизнесийн байгууллагууд бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний талаарх мэдээллийг үнэн зөв хүргэх, төөрөгдүүлсэн сурталчилгаанаас зайлсхийх, хэрэглэгчийн эрх ашгийг хамгаалах шаардлага нэмэгдсэн. Үүнтэй холбоотойгоор маркетингийн судалгаанд байгууллагын ашиг сонирхлоос гадна хэрэглэгч, нийгэм, хүрээлэн буй орчны ашиг сонирхлыг харгалзан үзэх шаардлагыг онцолж, маркетингийн ёс зүй хөгжиж эхэлсэн байна.

Орчин үед маркетингийн ёс зүй нь бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний сурталчилгааны үнэн зөв байдлаас гадна бизнесийн байгууллагын нийгмийн хариуцлага, тогтвортой хөгжил, хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах асуудалтай уялдаж байна.

Маркетингийн ёс зүйн зарчим нь олон улсын байгууллагуудын баримт бичиг, удирдамжид туссан байдаг. Тухайлбал, Олон улсын худалдааны танхимаас баталсан “Зар сурталчилгаа, маркетингийн харилцааны олон улсын дүрэм”-д маркетингийн үйл ажиллагаанд үнэн зөв мэдээлэл өгөх, хэрэглэгчийг төөрөгдүүлэхгүй байх, шударга өрсөлдөөнийг хангах, нийгмийн хариуцлагыг харгалзан үзэх зэрэг үндсэн зарчмыг тодорхойлсон байдаг. Түүнчлэн Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах удирдамж”-д хэрэглэгчдэд үнэн зөв, ойлгомжтой мэдээлэл

хүргэх, төөрөгдүүлсэн маркетингийн арга барилаас зайлсхийх, шударга худалдааны практик (fair trading practices)-ийг дэмжих зарчмыг тусгасан байдаг. Мөн олон улсын маркетингийн мэргэжлийн байгууллагууд маркетингийн үйл ажиллагаанд ёс зүйн зарчмыг баримтлах, хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах, нийгмийн хариуцлагатай бизнесийн үйл ажиллагааг дэмжихийг чухалчилдаг.

Манай улсад маркетингийн ёс зүйн зарчим нь хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах, шударга өрсөлдөөнийг хангахтай холбоотой хууль эрх зүйн баримт бичгүүдэд туссан байдаг. Тухайлбал, Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах тухай хууль (2003)-д бараа, ажил, үйлчилгээг хууран мэхлэх, төөрөгдүүлэх, хүч хэрэглэх замаар худалдах, гүйцэтгэхийг хориглож, хэрэглэгчийн эрх ашгийг зөрчсөн гэрээ байгуулахыг хориглосон. Мөн Зар сурталчилгааны тухай хууль (2002)-д бодит байдалд нийцээгүй, хэрэглэгчийг төөрөгдүүлэх, эсвэл бусдын нэр хүндэд халдсан зар сурталчилгааг хууль бус гэж заасан. Өрсөлдөөний тухай хууль (2010)-д өөрийн бараа, бүтээгдэхүүний талаар худал, зөрүүтэй мэдээлэл тараах, үнэн байдлыг гуйвуулах замаар хэрэглэгчийг төөрөгдүүлэх үйл ажиллагааг хориглосон байдаг. Эдгээр зохицуулалт нь маркетингийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхдээ хэрэглэгчийг төөрөгдүүлэхгүй байх, үнэн зөв мэдээлэл хүргэх, шударга өрсөлдөөнийг баримтлах шаардлагыг хангах эрх зүйн үндэс болж байгаа юм.

Байгууллагын үйл ажиллагаанд маркетингийн ёс зүй нь бодлого, удирдлагын хандлага, маркетингийн үйл ажиллагааны ил тод, үнэнч, шударга байдал, нууцлалын хамгаалалд хамааралтай. Байгууллагууд бүтээгдэхүүн, үйлчил-гээний талаар үнэн зөв, бүрэн мэдээллийг хүргэх, хэрэглэгчийг төөрөгдүүлэхээс зайлсхийх, тодорхой бүлэгт чиглэсэн зүй бус маркетингийн арга хэрэглэхгүй байх зарчмыг баримтлах шаардлагатай. Түүнчлэн бүтээгдэхүүний чанар, аюулгүй байдлыг хангах, хэрэглэгчийн гомдол саналыг шийдвэрлэх зохицуулалтыг бий болгох, мэдээллийн ил тод байдлыг хангах зэрэг нь маркетингийн ёс зүйн чухал хүчин зүйл. Нөгөө талаас байгууллагын нэр хүнд, хэрэглэгчийн итгэлцэлтэй шууд холбоотой ойлголт юм. Бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний талаар үнэн зөв мэдээлэл хүргэж, хэрэглэгчтэй шударга, ил тод харилцах нь байгууллагын үйл ажиллагаанд итгэлцлийг бий болгож, урт хугацаанд тогтвортой хөгжих боломжийг бүрдүүлдэг.

Холбогдох нэр томъёо: *шударга өрсөлдөөн - fair competition, компанийн нийгмийн хариуцлага - corporate social responsibility, ил тод байдал - transparency, хэрэглэгчийн эрх - consumer rights*

Г.Х

МЕРИТ ЗАРЧИМ *анг. merit principle.*

Төрийн алба болон байгууллагын хүний нөөцөд ажилтныг сонгон шалгаруулах, томилох, дэвшүүлэх, үнэлэх үйл явцыг хувь хүний мэдлэг, ур чадвар, гүйцэтгэлд үндэслэн хэрэгжүүлэх, тэгш боломж ба чадварт суурилах зарчим.

XIX зуунд төрийн албанд улс төрийн томилгооны системийг халж, мэргэжлийн төрийн албаны тогтолцоог бий болгох зорилгыг хэрэгжүүлсэн. АНУ-д 1883 оны “Пендлтоны төрийн албаны шинэтгэлийн хууль” батлагдсанаар төрийн албанд ажилтан сонгон шалгаруулахдаа чадвар, мэргэжлийн ур чадварт тулгуурлах зарчим нэвтрүүлсэн нь орчин үеийн мерит зарчмын суурь болсон. Төрийн албан хаагчдыг улс төрийн харьяалал, хувийн холбоо харилцаанд бус, харин тэдний мэдлэг, чадвар, хандлагад үндэслэн сонгон шалгаруулах, дэвшүүлэх ёстой гэсэн санааг илэрхийлдэг (Denhardt & Denhardt, 2015). Мерит зарчим нь чадварт суурилсан сонгон шалгаруулалт, нээлттэй өрсөлдөөн, гүйцэтгэлийн үнэлгээ, тэгш хандах зарчимд суурилна (OECD, 2017). Тухайн албан тушаалд хамгийн чадвартай хүнийг сонгох ба энэ нь нийтэд ойлгомжтой, ил тод, тогтмол мөрдөгддөг дүрэмд тулгуурлах ёстой (World Bank, 2001).

“Төрийн албаны тухай хууль”-д төрийн албаны хүний нөөцийн удирдлагыг мерит зарчимд тулгуурлан хэрэгжүүлэхийг тусгасан бөгөөд төрийн албан хаагчдыг сонгон шалгаруулах, томилох, дэвшүүлэх үйл явцыг нээлттэй өрсөлдөөн, мэргэжлийн чадвар, гүйцэтгэл, тэгш боломж, улс төрөөс ангид байдлын зарчимд үндэслэн хэрэгжүүлэхийг хуульчилсан (Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль, 2017). Тус хуульд чадахуйн зарчим (мерит) нь иргэнийг төрийн албанд сонгон шалгаруулж томилох, чөлөөлөх, ажлын гүйцэтгэлийг нь үнэлэх, дэвшүүлэх, шагнаж урамшуулах асуудлыг

шийдвэрлэхдээ хувь хүний мэдлэг, боловсрол, мэргэжил, мэргэшил, ур чадвар, туршлага, ажлын үр дүнд тулгуурлахыг ойлгоно гэж заасан.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн мэдлэг - *ethical knowledge*, мерит тогтолцоо - *merit system*, мерит зарчимд суурилсан төрийн алба - *merit based civil service*, чадамжид суурилсан сонгон шалгаруулалт - *competency based recruitment*

Г.М

МЕТА ЁС ЗҮЙ *анг. meta-ethics*. Ёс суртахууны философийн барууны аналитик уламжлалын (гол төлөв англи хэлт) хүрээнд үүсэж, ёс суртахууны үнэт зүйлс, мөн чанар, нэр томьёо, тэдгээрийн утга зэргийг судалдаг ёс зүйн бие даасан салбар. Мета хэмээх үг нь дараа гэсэн утгатай бөгөөд мета ёс зүй бол ёс суртахууны онолын тухай онол гэж хэлж болно. Мета ёс зүй нь XIX-XX зууны зааг дээр интуиц нь танин мэдэхүйн бусад аргаас илүү үнэн мэдлэг өгдөг гэсэн санааг анх илэрхийлж үүссэн ёс зүйн нэгэн чиглэл юм. Хэдийгээр мета ёс зүйн үүсэл хөгжлийг хожмын цаг хугацаатай холбодог боловч үзэл санааны уг үндэс нь эртний түүхтэй. Тухайлбал, Платоны “Төр улс” зохиол дахь шударга ёсны тухай, Сократын философи дахь ёс суртахууны үнэт зүйлсийг хэрхэн хамгаалах тухай, сайн үйлийн тухай Аристотелийн үзэл санаа, эртний хятадын сонгодог уламжлалд Жуанз болон бусад даосист сэтгэгч ёс суртахууны үзэл баримтлал, нэр томьёог боловсронгуй болгох талаарх оролдлогууд нь мета ёс зүйн үндэс суурь юм. Орчин үед мета ёс зүйг ихээхэн хөгжүүлсэн хүн бол Ж.Э.Мур (1873-1958) юм. Түүний гол

бүтээл нь “Ёс зүйн зарчмууд” (*Principia Ethica* 1903), “Ёс зүй” (*Ethics* 1912), “Ёс суртахууны философийн уг чанар” (*The Nature of Moral Philosophy*) зэрэг болно. Тэрээр сонгодог норматив ёс зүйг шүүн шинжилж, мета ёс зүйн онолыг боловсруулсан. Ёс зүйн зорилт нь юу хийвэл зохих вэ? гэсэн асуултад өгөгдсөн хариултуудын аль нь зөв бэ гэдгийг батлах, хүний зан авирын тухай буюу хийсэн үйлдлүүд ёс суртахуунлаг болсон тухай бидний нотлон хэлсэн зүйлс ямар үндсэн дээр үнэн эсвэл худал болдгийг тайлбарлахад оршино. Ёс зүй бол ёс суртахууны хэлний логик утгыг судална гэж тэрээр үзсэн. “Ёс зүй” хэмээх бүтээлдээ тэрээр сайн муу хэмээх ойлголтын агуулгыг шүүн шинжлээд дараах дүгнэлтэд хүрчээ. Тухайлбал, сайн гэдэг ойлголтыг ёс зүйн бусад ойлголттой холбож тайлбарлавал “Сайн гэдэг бол буян”, “Сайн гэдэг бол шударга ёс”, “Сайн гэдэг бол үүргээ биелүүлсэн” гэсэн бодомжууд үүснэ. Түүнчлэн “Энэ үйлдэл зөв, ашигтай учраас сайн” гэсэн бодомж бий болно.

Ёс зүйн бодомжид байдаг ерөнхий шинж бол хүмүүсийн авир үйлдэлд холбогддог зүйл биш, харин эдгээр бодомж дотор хэрэглэгдэж буй сайн, муугийн тодорхойлолт мөн. Тийм тодорхойлолтууд авир үйлдэлд ч, бусад юманд ч зориулагдаж байдаг гэжээ.

“Аливаа юм байгаагаараа бол сайн ч биш, муу ч биш. Харин түүнийг ямар нэгэн юмтай харьцуулбал сайн болон муу шинж нь ялгарч гардаг. Тийм болохоор эд баялаг, алдар нэр, мэдрэхүйн таашаал нь байгаагаараа үнэ цэнтэй бус, харин хүний амьдралыг сайн сайхан болгож чадах

хэрэгслийнхээ хувьд л үнэ цэнтэй юм” хэмээн тэрээр үзжээ. Тиймээс түүний үзлээр ямар зүйл сайн бэ гэдгийг судлах бус, харин сайн хэмээх ойлголтын агуулгыг тодорхойлох ёстой. Өөрөөр хэлбэл, сайн гэдэг ойлголт ямар утгатай вэ? гэдэг бол ёс зүйн үндсэн асуудал юм. Хүний үйлдлийн сайн, мууг тодорхойлохоос өмнө сайн ба муу хэмээх ойлголтын утгыг тодорхой болгох нь чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: *реалист онол - realistic theory, реалист бус онол - non-realistic theory, когнитив онол - cognitive theory, когнитив бус онол - non cognitive theory*

Д.О

МОНГОЛЧУУДЫН ҮНЭТ ЗҮЙЛ *анг.*

Mongolian values. Монгол үндэстний түүх, соёл, уламжлалд суурилсан хүн, байгаль, нийгмийн зохицлыг эрхэмлэсэн үзэл санаа, итгэл үнэмшлийг чиглүүлдэг үнэт зүйлс.

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолоор “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого” батлагдсан бөгөөд төрийн бодлогын түвшний үнэт зүйл болох үндэс язгуур, төрт ёс, өв соёлоо дээдэлж “Үндэсний нэгдмэл үнэт зүйл”-ээ эрхэмлэхийг заасан. Үндэсний нэгдмэл үнэт зүйлийг төрт ёс, үндэс язгуур, өв соёл, байгаль хамгаалал, хүмүүнлэг нийгэм, ардчилал, шударга засаглал, эх оронч, боловсролтой иргэн гэсэн суурь үзэл баримтлалтай холбож, “Үндэсний нэгдмэл үнэт зүйл” гэдэг нь Монгол Улсын тусгаар тогтнол, үндэсний ижилсэл, соёлын дархлаа, нийгмийн нэгдлийг хангах суурь

итгэл үнэмшил, үзэл баримтлалын нэгдэл гэж үзсэн.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2020 оны 12 дугаар сарын 22-ны өдрийн “Эрдэнийн судар”-ыг дээдлэн залах тухай 149 дүгээр зарлигт Монголчуудын эрхэмлэн дээдлэх үнэт зүйлсийг судлан тодорхойлж, “Эрдэнийн судар”-т тэмдэглэн үлдээсэн Монгол хүн, гэр бүл, төрт ёс, эх нутаг, монгол хэл, эрдэм боловсрол, ёс суртахуун, өв соёл, нүүдэлчин ухааныг монгол түмний эрхэмлэн дээдлэх үнэт зүйлс мөн хэмээжээ.

Монголчуудын уламжлалт үнэт зүйлсийг эх орон, газар нутаг, байгальтай зохицон амьдрах нүүдэлчин ухаан зэрэг нүүдэлчин соёлд суурилсан үнэт зүйлс. Гэр бүл, ахмад настныг хүндлэх, хамтач байдал, энэрэнгүй ёс, итгэлцэл зэрэг хүн төвтэй үнэт зүйлс. Шударга ёс; хүн чанар; ёс журам; хариуцлага, эх оронч үзэл зэрэг ёс суртахууны үнэт зүйлс. Монгол хэл, соёлын өв, эрх чөлөө, эрдэм боловсрол, төрт ёс зэрэг оюун санааны үнэт зүйлс гэж ангилж болно. Үндэсний соёлын ижилслийг илэрхийлэх үнэт зүйлс монгол хэл, өв соёл, түүх, эв нэгдэл бөгөөд эдгээр нь үндэсний дархлааг бэхжүүлж, нийгмийн тогтвортой байдлыг хангах ач холбогдолтой.

Хувь хүний эрхэмлэх үнэт зүйлс нь үндэсний үнэт зүйлсийн суурь болдог ба төрийн албаны үнэт зүйлс нь хууль, төрийн бодлого, институцын зарчмаар тодорхойлогдож, зан үйлийн стандарт болон хэрэгждэг. Монгол төрийн албаны үнэт зүйл нь Олон улсын төрийн албаны үнэт зүйлсэд тулгуурлаж тодорхойлогдоно. Олон

М

улсын байгууллагууд үнэт зүйлийг дараах байдлаар томьёолжээ. Үүнд: ЭЗХАХБ нь ёс суртахууны шударга байдал, ил тод байдал, хариуцлага, тайлагнал зэрэг үнэт зүйлсийг; Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хөгжлийн хөтөлбөр нь төрийн үйлчилгээ, хүний нэр төр зэрэг үнэт зүйлсийг; Дэлхийн банк нь сайн засаглал, шударга, тэгш байдал зэрэг үнэт зүйлсийг; Европын Холбоо нь алагчлалгүй, төвийг сахисан байдал, хууль дээдлэх зэрэг үнэт зүйлсийг онцолдог.

Төрийн албаны үнэт зүйлс нь ёс суртахуун, соёл, хөгжил, хүмүүнлэг харилцаа, мэргэжлийн үнэт зүйлстэй харилцан хамааралтай.

- *Төрийн үнэт зүйл:* Монгол төрийн үнэт зүйл нь засаглал, хүний эрх, хөгжлийн бодлогын чиг баримжаа болдог бөгөөд төрийн байгууллага, албан хаагчийн үйл ажиллагаанд эрхэмлэх суурь зарчим юм. Төрт ёсны үнэт зүйл нь тусгаар тогтнол, улсын бие даасан байдлын бэлгэ тэмдэг, үндэсний аюулгүй байдал, үндсэн хуульт ёс, түүхэн уламжлал, төрийн залгамж чанар зэрэг. Засаглалын үнэт зүйл болох шударга ёс, тэгш, ил тод байдал, хариуцлага, тайлагнал, хууль дээдлэх зарчим нь эрх зүйт төрийн оршин тогтнолыг бэхжүүлдэг.
- *Төрийн үйлчилгээний үнэт зүйл:* Нийтийн ашиг сонирхлыг эрхэмлэх, хувийн ашиг сонирхлоос ангид байх, нийтийн сайн сайхан байдлыг хангах, иргэн төвтэй үйлчилгээ үзүүлэх, нээлттэй, ойлгомжтой байх, ялгаварлахгүй тэгш боломж

олгох, хариуцлагатай тайлагнал бөгөөд итгэлцэл, хяналт, хариуцлагыг дээшлүүлэхэд чиглүүлдэг.

- *Соёлын үнэт зүйл* нь түүхэн тодорхой орон зай, цаг үеийн аль нэг хэсгийг төлөөлж чадах, эсвэл хүний оюун санаа, үйлдэхүйн үр дүнд бий болсон соёлын агуулга бүхий биет болон биет бус илэрхийлэл (Соёлын тухай хууль. 2021).
- *Ёс суртахууны үнэт зүйл* бол хүсэж буй зорилгын талаарх нэгдмэл үзэл бодол, нийгмийн гишүүд нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн ёс суртахууны итгэл үнэмшил, оюуны үнэт зүйл бөгөөд хүнийг нийгэмтэй, ертөнцтэй нэгтгэдэг арга хэрэгсэл юм (Дарьхүү, 2019, х.72). Энэ нь хувь хүн болон нийгмийн зан үйл, хандлагыг чиглүүлдэг үнэт зүйлс.
- *Хүмүүнлэг харилцааны үнэт зүйл:* Хамтач, нийтэч, хариуцлагатай, энэрэнгүй, бусдыг ойлгох чадвар нь хүндэтгэл, халамж анхаарлын илрэл болно.

Хөгжлийн үнэт зүйл нь тогтвортой хөгжил, байгаль хамгаалал, экологийн тэнцвэр, боловсрол, мэдлэг, инновацын дэвшилд суурилж, урт хугацааны ирээдүйд чиглэсэн хандлагыг илэрхийлнэ.

Мэргэжлийн үнэт зүйл: Мэргэшсэн, чадварлаг, мэдлэгтэй, чанартай бүтээмж, тууштай, шинэчлэлд нээлттэй, манлайлал, гүйцэтгэлд төвлөрч үр ашигтай байх юм.

Институцын үнэт зүйл: Нэр хүндийг эрхэмлэх, харилцан итгэлцэл, улс төрөөс ангид байж төвийг сахих, тогтвортой байх, аюулгүй байдлыг

хангах, эрсдэлийг бууруулах замаар улсын эрх ашиг, тусгаар тогтнол, үндэсний ашиг сонирхлыг дээдлэн тогтвортой хөгжихөд чиглүүлнэ.

Төрийн албан хаагчийн эрхэмлэх есөн үнэт зүйл: “Төрийн албаны шинэтгэл: сорилт, боломж” Үндэсний анхдугаар чуулганаас (2011) эх орондоо ардчилсан, сайн засаглалыг төлөвшүүлэн бэхжүүлж, хөгжлийн таатай нөхцөлийг бүрдүүлэн, төр, иргэний итгэлцэлд тулгуурласан чанартай үйлчилгээг ард түмэндээ хүргэхийн төлөө төрийн нийт албан хаагчид дараах есөн зүйлийг дагаж мөрдөхөөр тогтов. Үүнд:

Нэг. Мэдлэгийг эрхэмлэнэ. Хариуцсан ажил үүргээ гүйцэтгэхэд хангалттай мэдлэгтэй байж, түүнийгээ цаг үеийн эрэлт шаардлагад нийцүүлэн байнга хөгжүүлж, мэргэжлийн мэдлэг, ажил хэргийн нэгдлийг нягт хангаж ажиллана.

Хоёр. Чадварыг эрхэмлэнэ. Албан тушаалын чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд зохистой арга барил, ур чадвар, орчин үеийн мэдээллийн технологийн ололтыг эзэмшиж, түүнийг ажлаа чадамгай, үр бүтээлтэй гүйцэтгэхэд ашиглана.

Гурав. Хууль ёсыг эрхэмлэнэ. Үндсэн хууль, бусад хуулийг үйл ажиллагаандаа дээдлэн сахиж, төрийн үйлчилгээг тэдгээрт нийцүүлэн хараат бус, бие даасан байдлаар хүргэж хэвшинэ.

Дөрөв. Ёс зүйг эрхэмлэнэ. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн дүрмийг хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр төрийн албанд ажиллах бөгөөд ёс зүйн үнэт зүйл, зарчим, хэм хэмжээ, шаардлагуудыг ёсчлон биелүүлж, ёс зүйн аливаа зөрчилгүйгээр ажиллана.

Тав. Шударга ёсыг эрхэмлэнэ. Албаны үйл ажиллагаа явуулах, үйлчилгээ үзүүлэх, шийдвэр гаргахдаа аливаа хэлбэрээр ялгаварлахгүй, тал тохой татахгүй, аливаа хөндлөнгийн нөлөөлөлд орохгүй, ашиг сонирхлын аливаа зөрчилд автахгүйгээр нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлж, чин шударгаар ажиллана.

Зургаа. Соёлтой харилцааг эрхэмлэнэ. Иргэдэд байнга хүндэтгэлтэй хандаж, тэдний итгэлийг олох хэмжээнд харилцааны соёлыг эзэмшин, үйл ажиллагаа, үйлчилгээгээ эелдэг, уриалгахан, ил тод байлгаж, олон нийтийн санаа бодлыг байнга авч, тэдний эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлж ажиллана.

Долоо. Үнэнч байдлыг эрхэмлэнэ. Төрийн албандаа ямагт чин сэтгэлээс өөриймсөг хандаж, албан үүргээ аль болох үр бүтээлтэй, илүү чанартай гүйцэтгэх талаар санаачилга, идэвх зүтгэл гарган, иргэдэд төрийн үйлчилгээг бүрэн дүүрэн үзүүлэх талаар боломжтой бүх нөөц бололцоог дүүрэн ашиглаж ажиллана.

Найм. Шуурхай байдлыг эрхэмлэнэ. Албаны үйл ажиллагааг явуулахдаа бусдад элдэв чирэгдэл учруулахгүй байж, ялангуяа иргэдийн өргөдөл, гомдол. Хүсэлтэд нэн анхааралтай хандаж, боломжтой хамгийн бага хугацаанд шийдвэрлэн хариу өгөх хэмжээнд ажлаа зохион байгуулна.

Ес. Хариуцлага, ил тод байдлыг эрхэмлэнэ. Албаны ажил хэргийг явуулахдаа өөрөөсөө зайлуулах, хариуцлагаас зайлсхийх зэргээр амиа аргацаах зохисгүй байдал гаргахгүй байж, хууль тогтоомжийн хүрээнд мэдээллийн ил тод нээлттэй байх зарчмыг баримтлан, ажилдаа эзэн

болж шийдэмгий зоримог ажиллан, түүнийхээ гүйцэтгэлийн үр дүнг биечлэн хариуцна.

Холбогдох нэр томьёо: суурь үнэт зүйл - *core values*, итгэл үнэмшил - *beliefs*, үндэсний үнэт зүйл - *national values*, байгууллагын үнэт зүйл - *organizational values*, төрийн албаны үнэт зүйл - *civil service values*

А.М

МУШГИН ГУЙВУУЛАХ *анг.*

misrepresent. Хэрэг явдлыг зориудаар гажуудуулах, хэрэг явдлыг гуйвуулан, хилсээр зэм хүртээх болон баримт, мэдээлэл, утга санааг зориуд өөрчилж, буруу ойлголт төрүүлэх байдлаар тайлбарлах, дамжуулах үйлдэл (Монгол хэлний их тайлбар толь). Хэлсэн үг, хийсэн үйлдэл, байр суурийг тодорхой ашиг сонирхолд нийцүүлж, бодит байдлаас нь гажуудуулах харилцааны сөрөг хандлага.

Харилцаа, эрх зүй, мэдээллийн онолд мушгин гуйвуулахыг баримтыг гажуудуулах (*distortion of facts*); утгыг өөрчлөх (*alteration of meaning*); сонгон тайлбарлах (*selective interpretation*); санаатай төөрөгдүүлэх (*intentional misrepresentation*) гэсэн агуулгаар авч үздэг.

Мушгин гуйвуулах нь худал мэдээлэл тараахтай төстэй боловч бодит мэдээллийг хэсэгчлэн өөрчилж буруу ойлголт төрүүлэх хэлбэр байж болно. Баримтыг мушгин гуйвуулах нь ил тод байдал, шударга ёсыг алдагдуулж, олон нийтийн итгэлд сөрөг нөлөө үзүүлнэ.

Мушгих (*twist; reinterpret; distort partially, contort; distort (partially)*) нь юмны хэлбэр, байрлал, чигийг хүчээр

эргүүлж өөрчлөх үйлдэл. Шилжсэн утгаар бол үг, санаа, баримтыг хэсэгчлэн өөрчилж, анхны утгаас нь хазайлгах, буруу ойлголт төрүүлэх байдлаар илэрхийлэх үйлдэл. Мушгих нь худал биш ч буруу ойлголт төрүүлж болно. Ихэвчлэн хүний хэлсэн үг, байр суурийг өөрөөр ойлгуулдаг.

Гуйвуулах (*distort; misrepresent*) нь баримт, мэдээлэл, үйл явдал, утга санааг бодит байдлаас нь илт өөрчилж, буруу ойлголт төрүүлэх байдлаар илэрхийлэх үйлдэл. Үнэн зөв мэдээллийг зориуд гажуудуулан засварлаж, өөр ашиг сонирхолд нийцүүлж буруу хэлбэрээр дамжуулах, санаатайгаар төөрөгдүүлж, үнэнээс хазайлгах байдал. Гуйвуулах нь мушгихаас илүү хүчтэй, бодит байдлыг өөрчилсөн байдаг. Үнэн мэдээлэл дээр суурилсан боловч буруу дүр зураг бий болгодог. Төрийн албанд тайлан, статистик, мэдээллийг гуйвуулах нь ноцтой зөрчилд тооцогдоно.

Худал мэдээлэл нь бодит байдалд нийцэхгүй, худал, зохиомол мэдээлэл түгээх болон санаатай (*disinformation*) эсвэл санаандгүй (*misinformation*) байдлаар тараагдсан ташаа мэдээлэл түгээхийг хэлнэ.

Худал мэдээлэл нь бодит баримтгүй, худал баримтад тулгуурласан байдаг. Хууль, нийгмийн тогтвортой байдалд сөрөг нөлөө үзүүлэх эрсдэлтэй. Төрийн албанд худал мэдээлэл түгээх нь хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болдог.

Үнэн, бодит мэдээллийг мушгих, худал мэдээлэл зэрэг нь нийгэм, олон нийтэд буруу ойлголт үүсгэж, улмаар буруу шийдвэрт хүргэх эрсдэлтэй.

Холбогдох нэр томьёо: буруу илэрхийлэл - *misrepresentation*,

төөрөгдүүлсэн тайлбар - *misleading interpretation*, санаатай ташаа мэдээлэл - *deliberate misinformation*, хэсэгчлэн гажуудуулах - *partial distortion*; хуурамчаар үйлдэх - *forgery*, үнэнийг гуйвуулах - *distortion of the truth*

А.М

МЭДЭЭЛЛИЙН БҮРЭН БАЙДАЛ

анг. information integrity. Мэдээлэл үүссэн цагаасаа эхлэн хадгалах, боловсруулах, дамжуулах бүхий л үе шатанд өөрчлөгдөөгүй, эвдэгдээгүй, зөвшөөрөлгүй засварлагдаагүй, анхны хэлбэрээ хадгалсан байх нөхцөлийг илэрхийлнэ.

Мэдээллийн бүрэн байдал нь мэдээллийн аюулгүй байдлын үндсэн гурван бүрэлдэхүүн хэсгийн нэг (CIA буюу confidentiality - мэдээллийн нууцлал, integrity - мэдээллийн бүрэн байдал, availability - мэдээллийн хүртээмжтэй байдал) юм.

Мэдээллийн бүрэн байдал нь найдвартай, үнэн зөв мэдээлэл бүх хүнд хүртээмжтэй байж, иргэд нийгмийн амьдралд утга учиртай оролцох, мэдлэгт үндэслэсэн шийдвэр гаргах, өөрийн эрхээ эдлэх боломжийг олгодог мэдээллийн экосистемийг илэрхийлнэ. Энэхүү экосистем нь төрийн байгууллага, технологийн компани, хэвлэл мэдээлэл, иргэний нийгэм, хувь хүн зэрэг олон төрлийн оролцогчдын үйл ажиллагаагаар бүрэлдэн тогтдог (UN, 2024). Мэдээллийн бүрэн байдал нь дан ганц техникийн ойлголт биш бөгөөд ёс зүй, хүний эрх, нийгмийн агуулгыг нэгэн зэрэг хамардаг, хиймэл оюун болон дижитал ёс зүйн үндсэн ойлголтуудын нэг юм.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын тодорхойлолтын дагуу мэдээллийн бүрэн байдал нь мэдээллийн үнэн зөв, тогтвортой, найдвартай байх гурван үндсэн шинж чанарыг агуулна (UN, 2023). Энэхүү гурван үндсэн шинж чанар нь:

1. Үнэн зөвийн зарчим: мэдээлэл нь бодит байдалтай нийцсэн, баталгаажуулж болохуйц байна.
2. Иж бүрэн байдал: мэдээлэл нь нягтлан шүүгдсэн, орхигдсон агуулгагүй байна.
3. Найдвартай байдал: мэдээлэл нь итгэмжлэгдсэн, тогтвортой эх сурвалжтай байна.

Мэдээллийн бүрэн байдалд заналхийлэх гол хүчин зүйл нь ташаа мэдээлэл (*misinformation*) болон төөрөгдүүлсэн мэдээлэл (*disinformation*) юм. Энэ хоёр ойлголт нь зорилгоороо ялгаатай боловч мэдээллийн экосистемд аль аль нь хор хөнөөл учруулдаг.

Дижитал орчинд мэдээллийн бүрэн байдалд заналхийлэх гол эрсдэлүүд нь: (1) хиймэл оюуны алгоритмуудын ашиглалтын ил тод бус байдал, (2) хэрэглэгчийн зан үйлийн өгөгдлийг зөвшөөрөлгүй цуглуулах, (3) олон нийтийн мэдрэмж болон шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх зорилготой мэдээллийн кампани зэрэг болно (Lorenz-Spreen et al., 2020; Boylan & Teays, 2022).

Мэдээллийн бүрэн байдлыг хамгаалах нь бодлого боловсруулагчид хэрэглэгч төвтэй арга барилыг хэрэглэж, иргэдийн аналитик болон шүүмжлэлт сэтгэлгээг төлөвшүүлэх, цахим боловсролыг дэмжих урт хугацааны тогтвортой шийдэл болдог (OECD/OPSI, 2022).

Холбогдох нэр томьёо:
мэдээллийн экосистем - *information ecosystem*,
төөрөгдүүлсэн мэдээлэл - *disinformation*,
ташаа мэдээлэл - *misinformation*,
хортой мэдээлэл - *malinformation*,
худал мэдээ - *fake news*,
дижитал ёс зүй - *digital ethics*,
дийпфейк - *deepfake*

Ж.А

МЭДЭЭЛЭЛД ЗӨВШӨӨРӨЛ **ҮНДЭСЛЭСЭН**
анг. informed consent

Хувь хүн өөрт нь хамаарах мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах, ашиглах, дамжуулах, эсвэл хиймэл оюуны системд суурилсан үйлчилгээ, судалгаа, шийдвэр гаргалтад оролцохын өмнө тухайн үйл ажиллагааны зорилго, боломжит эрсдэл, үр ашиг, үр дагавар, мөн татгалзах боломжийн талаар хангалттай мэдээлэл авч, түүнийг ойлгосны үндсэн дээр сайн дураар, албадлагагүйгээр өгсөн зөвшөөрөл.

Хиймэл оюуны ёс зүйн хүрээнд мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл нь иргэнд хиймэл оюуны алгоритм тэдний өгөгдлийг хэрхэн боловсруулж, шийдвэр гаргалтад хэрхэн нөлөөлж байгааг ил тод тайлбарлах, таниулахад чиглэдэг. Ингэснээр тухайн хүн хиймэл оюуны хэрэглээтэй холбоотой эрсдэл, боломжит ашиг тус, мөн уг системийн хүрээнд өгөгдөл, мэдээлэл ашиглуулахгүй байх буюу татгалзах боломжоо ойлгож шийдвэр гаргах нөхцөл бүрдэнэ (Floridi & Cowls, 2019). Эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ, эрдэм шинжилгээний туршилт эсвэл сэтгэл зүйн зөвлөгөө авахаас өмнө тухайн хүн өөрт нь хийгдэх гэж буй үйлдлийн талаар бүрэн мэдээлэл авсны үндсэн дээр өөрийн хүсэлтээр зөвшөөрөл өгөх үйл явцыг хэлнэ.

Хиймэл оюуны орчинд мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрлийн бүрэлдэхүүн хэсэгт хиймэл оюуны систем өгөгдлийг хэрхэн ашиглаж байгааг тайлбарлах ил тод байдал, хиймэл оюуны хэрэглээг зөвшөөрөх эсэхийг өөрөө шийдэх боломж, алгоритмын эрсдэл болон ялгаварлалын талаарх мэдээлэл, мөн өгөгдлийн хамгаалалт, аюулгүй байдлын баталгааг хангах шаардлага зэргийг багтаадаг. Түүнчлэн шинэ өгөгдөл дээр тасралтгүй суралцдаг динамик хиймэл оюуны системүүдийн хувьд зөвшөөрөл нь нэг удаагийн үйлдэл бус, харин тогтмол үйл явц болсон байх шаардлагатай (UNESCO, 2021).

Эрүүл мэндийн үйлчилгээ, судалгаа, нийгмийн үйлчилгээ зэрэг салбарт хиймэл оюуныг ашиглах тохиолдолд тухайн хүн хиймэл оюуны систем оношилгоо, шинжилгээ, шийдвэр гаргалтад оролцож байгаа эсэхийг мэдэх эрхтэй бөгөөд үйлчилгээний байгууллага хиймэл оюуны систем хэрхэн шийдвэр гаргаж байгааг тайлбарлах үүрэгтэй. Ийнхүү мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл нь хүний бие даасан байдал, мэдээлэлд хяналт тавих эрхийг хамгаалах ёс зүйн чухал зарчим болдог (OECD, 2019).

Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль (2021)-д төрийн байгууллага хуульд заасан үндэслэлээр эсвэл мэдээллийн эзний зөвшөөрлөөр мэдээлэл цуглуулж, боловсруулж, ашиглах тухай заасан. Ингэж мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, ашиглахдаа мэдээллийн эзэнд мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, ашиглах ойлгомжтой, тодорхой үндэслэл, зорилго; мэдээлэл хариуцагчийн нэр, хуулийн этгээд бол оноосон нэр, холбоо барих мэдээлэл; цуглуулах, боловсруулах, ашиглах

мэдээллийн жагсаалт; мэдээлэл боловсруулах, ашиглах хугацаа; мэдээллийг нийтэд ил болгох эсэх; мэдээллийг бусдад дамжуулах эсэх, дамжуулахаар бол дамжуулах этгээд, дамжуулах мэдээллийн жагсаалт; зөвшөөрлөө цуцлах хэлбэр зэргийг танилцуулж зөвшөөрөл авна.

Холбогдох нэр томьёо: хувийн нууц - *privacy*, өгөгдөл хамгаалалт - *data protection*, өгөгдлийн эзэмшил - *data ownership*, өгөгдөл барасрах - *data minimization*, бие даасан байдал - *autonomy*

Ж.А

МЭДЭЭЛЭЛД ҮНДЭСЛЭСЭН САЙН ДУРЫН ЗӨВШӨӨРӨЛ (судалгаанд оролцогч) *анг. voluntary informed consent.*

Судалгаанд оролцогчид урьдчилан судалгааны зорилго, аргачлал, үргэлжлэх хугацаа, боломжит эрсдэл, хүлээгдэж болох ашиг тус, оролцогчийн эрх, нууцлал, өгөгдөл хамгаалалт, оролцохоос татгалзах болон оролцоогоо хэзээ ч зогсоох боломж зэрэг шийдвэр гаргахад шаардлагатай бүх мэдээллийг ойлгомжтой хэлбэрээр танилцуулж, түүнийг сайн дурын үндсэн дээр зөвшөөрөл өгөх нөхцөлөөр хангах үйл явц. Хүн оролцсон аливаа судалгаа, эмнэл зүйн туршилт, ажиглалт, ярилцлага, өгөгдөл цуглуулалт зэрэгт оролцох эсэхээ хангалттай мэдээлэлд үндэслэн, шахалтгүйгээр, өөрийн бие даасан шийдвэрээр сонгох эрхийг баталгаажуулсан үйл явц мөн.

Мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл нь хүний нэр төр, эрх чөлөө, бие даасан шийдвэр гаргах эрхийг хамгаалах ёс зүйн суурь зарчимд тулгуурлана. Энэхүү

ойлголт Нюрнбергийн кодекс (1947), Хельсинкийн тунхаглал (1964) удирдамж зэрэг олон улсын суурь баримт бичигт туссан. Эдгээр баримт бичигт хүнийг судалгааны объект бус, харин өөрийн оролцооны талаар мэдээлэлтэй, чөлөөтэй шийдвэр гаргах эрх бүхий ёс зүйн субъект гэж үздэг. Иймээс хүн дээр туршилт явуулах, хүнийг судалгаанд оролцуулахын өмнө зөв мэдлэг, мэдээлэлд үндэслэн, сайн дурын зөвшөөрлийг үндсэн дээр сонгох нь судалгааны ёс зүйн зайлшгүй шаардлагад нийцнэ.

Мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл нь бие даасан байх зарчмыг хэрэгжүүлэх арга мөн. Хүнийг хүндэтгэх зарчмын хүрээнд хүн өөрийн оролцооны талаар чөлөөтэй шийдвэр гаргах эрхтэйг онцолдог. Мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл нь оролцогчийн ойлгох чадвар, шийдвэр гаргах чадавх, сайн дурын оролцоог хүндэтгэх зарчимд тулгуурлана. Иймээс энэ үйл явц нь мэдээлэл дамжуулах төдий бус, оролцогч үнэхээр ойлгож, ухамсартайгаар шийдвэр гаргаж буй эсэхийг баталгаажуулах ёс суртахууны харилцаа болно.

Мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл нь нэг удаагийн гарын үсэг биш, судалгааны явцад шинэ эрсдэл, шинэ мэдээлэл, протоколын өөрчлөлт, оролцогчийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх хүчин зүйл илэрвэл зөвшөөрлийг дахин тайлбарлаж, шаардлагатай тохиолдолд шинэчлэн авах үргэлжилсэн үйл явц.

Мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрлийн маягт нь энэ үйл явцын баримтжуулалтын нэг хэсэг боловч гол агуулга нь тайлбарлах,

ойлгуулах, асуултад хариулах, сайн дурын шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд оршино.

Зөвхөн мэдээлэл өгсөн нь хангалтгүй бөгөөд ойлголтыг баталгаажуулах шаардлагатай. Оролцогч тухайн мэдээллийг үнэхээр ойлгосон эсэхийг нас, боловсрол, хэлний чадвар, соёлын онцлогт нь тохируулан нягтлах ёстой.

Шийдвэр гаргах чадавх хязгаарлагдмал этгээдийн асуудлыг тусгайлан авч үзнэ. Бага насны хүүхэд, танин мэдэхүйн чадамж буурсан хүн, хараат нөхцөлд буй этгээд зэрэг тохиолдолд хууль ёсны төлөөлөгчийн зөвшөөрөл шаардагдаж болно. Гэхдээ боломжтой нөхцөлд тухайн оролцогчийн өөрийнх нь зөвшөөрөл, эсэргүүцлийг харгалзан үзэх ёстой.

Сайн дурын байдал нь дарамт, албадлага, хуурмаг амлалтгүй байхыг шаарддаг. Санхүүгийн урамшуулал, эрх мэдлийн нөлөө, мэргэжлийн хараат байдал, эмчилгээ тасалдах айдас, сургууль, ажил, байгууллагын дарамт зэрэг нь зөвшөөрлийн сайн дурын шинжийг алдагдуулж болзошгүй.

Мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл нь судалгааны бүх үе шатанд оролцогчид шинэ мэдээлэл өгөх, шаардлагатай бол зөвшөөрлийг шинэчлэх, оролцохоо зогсоох эрхийг нь сануулах үргэлжилсэн үйл явц. Монгол Улсад эмнэл зүйн туршилт, хүний оролцоотой судалгаа, эрүүл мэндийн мэдээлэл ашигласан үйл ажиллагаатай холбоотой журам, ёс зүйн хороодын шаардлагад мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл авах үүргийг тусгасан байдаг. Хэрэв оролцогч өөрөө эрх зүйн бүрэн чадамжгүй, эсвэл бие даан

зөвшөөрөл өгөх боломжгүй нөхцөлд хууль ёсны төлөөлөгчөөс зөвшөөрөл авна. Судалгааны ёс зүйн хороо, эмнэл зүйн туршилтын холбогдох журам, эрүүл мэндийн байгууллагын дотоод зохицуулалт нь оролцогчийн эрүүл мэнд, нэр төр, хувийн нууц, мэдээллийн хамгаалалтыг хангах үүднээс ийм зөвшөөрлийг авдаг.

Холбогдох нэр томьёо: судалгааны ёс зүй - *research ethics*, бие даасан байдал - *autonomy*, эмнэл зүйн ёс зүй - *clinical ethics*, хууль ёсны төлөөлөгч - *legally authorized representative*, нууцлал - *privacy, confidentiality*, чөлөөтэй, сайн дурын зөвшөөрөл - *free and voluntary consent*, зөвшөөрлийн шинэчлэл - *re-consent, ongoing consent*

Х.А

МЭРГЭЖЛИЙН ЁС ЗҮЙ *анг. professional ethics.*

Тодорхой мэргэжлийн хүрээний зан үйлийг зохицуулах ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээний цогц. Мэргэжлийн үүрэг, хариуцлагыг хэрэгжүүлэх явцад баримтлах үнэт зүйл болон ёс суртахууны хэм хэмжээний илэрхийлэл. Мэргэжил, хариуцсан ажилдаа зүтгэлтэй, хичээнгүй нямбай, тууштай байж, мэргэжлийнхээ нэр хүндийг хамгаалах, нийгмийн хариуцлагаа ухамсарлах, үүргээ чанд биелүүлэх нийтлэг хэм хэмжээг мөрдөхийг шаарддаг. Мэргэжлийн ёс зүй нь мэргэжлийн үүрэг, хариуцлага, нийгмийн хариуцлага, мэргэжлийн нэр хүнд зэрэг элементээс бүрдэх бөгөөд эдгээрийг мэргэжлийн ёс зүйн дүрэмд тусгасан байна.

Мэргэжлийн ёс зүй хэмээх ойлголтыг судлаачид дараах байдлаар тодорхойлжээ. Энэ нь мэргэжлийн

үйл ажиллагаанд баримтлах зан үйлийн дүрэм болон ёс зүйн зарчмыг илэрхийлдэг (Cambridge University Press & Assessment). Тодорхой мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэхэд баримтлах ёс суртахууны үнэт зүйл, зарчим, хэм хэмжээ, нийгмийн өмнө хүлээх үүрэг, хариуцлага зэрэг ёс зүйн шаардлагыг тодорхойлж, мэргэжилтний үйл ажиллагааг ёс зүйд чиглүүлдэг (Linda Klebe Trevico & Katherine A. Nelson, 2017).

Мэргэжлийн хүрээнд үүсдэг ёс суртахууны нийтлэг асуудлыг зохицуулах зарчим, хэм хэмжээг ёс зүйн дүрэм, зан үйлийн дүрэм (code of conduct), ёс зүйн стандарт зэрэг баримт бичигт тусгаж, мэргэжлийн үйл ажиллагаанд оролцогчдын ёс суртахууны харилцааг зохицуулдаг.

Холбогдох нэр томъёо: ёс зүйн зарчим - *ethical principles*, ёс зүйн стандарт - *ethics standard*, ёс зүйн дүрэм - *code of ethics*, мэргэжлийн стандарт - *professional standard*

Г.М

МЭРГЭЖЛИЙН ЧАДАМЖ *анг. professional competence*. Мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвараа ашиглан зохих түвшинд гүйцэтгэх чадварыг илэрхийлэх ойлголт. Мэргэжлийн үүргийг стандартын дагуу үр дүнтэй гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, туршлага, ёс зүйн хандлагын нэгдэл.

Мэргэжлийн чадамж нь тухайн мэргэжилтний бусдын, нийгмийн болон өөрийн өмнө хүлээсэн хариуцлагаа ухамсарласан байдлаар илэрдэг бөгөөд насан турш хөгжүүлэх шаардлагатай. Тухайн мэргэжлийн үйл ажиллагааны зорилго, өвөрмөц

байдлаас хамаарсан хэм хэмжээ, стандартуудыг мөрдөж ажиллах нь мэргэжлийн чадамжийг илэрхийлэх гол үзүүлэлт болно. Мэргэжлийн үйл ажиллагааны онцлогоос хамаарсан ёс суртахууны сонголт, шийдвэр гаргах үйл явц нь мэргэжлийн чадамжтай холбоотой байна.

Латин хэлний *“competentia”* нь нийцэх, таарах, зохистой байх, хамт нийлэх гэсэн утгатай, 1790 онд нийгмийн шинжлэх ухаанд “ямар нэг ажлыг хийхэд хүрэлцэхүйц чадвар, чадамж” гэсэн утгаар хэрэглэгдэж байсан.

Хувь хүний түвшинд мэргэжлийн чадамж нь мэдлэг, ур чадвараа бүрэн ашиглах байдлаар тодорхойлогдоно. Байгууллагын түвшинд ажилтны мэргэжлийн чадамж нь зөв хүнээ тохирсон ажилд томилох шалгуур болно. Мөн байгууллагын сургалтаар мэргэжлийн чадамжийг дээшлүүлэхэд анхаарах ёстой. Мэргэжлийн чадамж нь байгууллага, салбар, нийтийн эрх ашигт үйлчлэх институцын ёс зүйн чадамжийг илэрхийлдэг.

Төрийн албанд нийтийн ашигт үйлчлэх эрх мэдэл, нөөц, шийдвэрийг хууль, шударга ёс, мэргэжлийн стандарт, нийтийн үнэт зүйл, ёс зүйд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх чадамж юм.

Төрийн албанд мэргэжлийн чадамж *нэгд*, нийтийн эрх ашгийн төлөө ажиллах, *хоёрт*, мерит ба шударга шалгууртай холбогдоно. Хүний нөөцийн тогтолцоо нь мерит, ил тод байдлыг тогтмол мөрдвөл тал засах, тат тохой татах, улс төрийн зохисгүй нөлөөлөл, эрх мэдэл, албан тушаал урвуулан ашиглахаас сэргийлнэ гэж заасан (OECD). *Гуравт*, мэргэжлийн ёс зүйг мөрдөхийг шаарддаг.

Мэргэжлийн ёс зүйн сургалт нь эрсдэлтэй нөхцөлд зөв дүгнэлт хийх, шийдвэр гаргах ур чадварыг хөгжүүлэхэд чиглэх ёстой. Дөрөвт, мэргэжлийн чадамж нь тасралтгүй хөгждөг бөгөөд ёс зүйн мэдлэг, практикаас тогтмол суралцах ёстой гэж үздэг.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн үнэлгээнд мэргэжлийн чадамж нь мэргэжлийн ёс зүй, шийдвэр гаргах чадвар, ёс зүйн зөрчил үүсэх эрсдэлийг тооцох мэдрэмж, байгууллагын дотоод тогтолцооны чадамж, хуваарилалт зэрэг ойлголттой холбоотой.

Холбогдох нэр томьёо: *чадамж - capability, чадвар - ability, ур чадвар - skill, мэргэшлийн ур чадвар - expertise, гүйцэтгэлийн чадвар - proficiency, мэргэшил - qualification, мэргэжлийн чадамж - professional competence*

Ц.3

МЭРГЭШИЛ *анг. qualification.*

Мэргэжлийн үйл ажиллагааг гүйцэтгэх эрхийг олгох боловсрол, сургалт, туршлага болон албан ёсны баталгаажуулалт. Тодорхой ажил, үүрэг, мэргэжлийг гүйцэтгэхэд шаардлагатай мэдлэг, боловсрол, ур чадварын эрх зүйн баталгааг илэрхийлэх ойлголт.

Мэргэшил нь аливаа мэргэжлийн үйл ажиллагааг дагнан, гүнзгийрүүлж чадмаг болохыг хэлнэ. Мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдах, баталгаажуулалт, ажлын туршлагын үнэлгээ, мэргэжлийн эрх нь мэргэшсэн байдлыг илтгэдэг.

Мэргэжлийн чадамж нь гүйцэтгэлийн чадварыг харуулдаг бол мэргэшил нь өөрийн эрхэлж буй ажлаа чадмаг, сурамгай хийх дадал, мэргэжлийн чадамжийг илтгэдэг.

Мэргэшил гэдэг ойлголтыг төрийн албаны ёс зүйд албан тушаалын мерит зарчим, мэргэжлийн чадавх, шударга томилгоо гэсэн асуудалтай холбож үздэг. Төрийн албан хаагчийг мэргэшил, боловсролын шалгуураар сонгохдоо ёс зүйн сургалтад хамрагдсан байдал, төрийн албаны чадамжийг харгалзан үзнэ гэсэн үг.

Холбогдох нэр томьёо: *баталгаажуулалт - certification, мэргэжлийн баримт - credential, итгэмжлэл - accreditation, эрх, зөвшөөрөл - license, чадамж - competency, мэргэжлийн мэргэшил буюу нарийн мэргэшсэн - professional qualification*

Ц.3

НИЙГМИЙН ГЭРЭЭНИЙ ОНОЛ *анг.*

social contract theory. Хүмүүсийн ёс суртахууны болон улс төрийн үүрэг нь амьдарч буй нийгмийг бүтээхийн тулд хүмүүс хоорондоо байгуулсан гэрээ буюу ухаалаг дүрмээс хамаардаг гэх үзэл. Өөрөөр хэлбэл, ёс суртахуун нь хүмүүсийн хамтын зөвшилцлөөс хамаарсан үзэгдэл юм. Хүмүүс хамтдаа амьдрахын тулд тодорхой хууль, дүрмийн дагуу хариуцлага хүлээж амьдрахаа харилцан зөвшилцсөнөөр ёс суртахуун биеллээ олно. Энэ онолын ёс суртахууны утга нь хүмүүс яагаад хууль дүрэмд захирагдах ёстой, төрийн болон иргэдийн эрх, үүрэг хэрхэн үүсдэг болох тухайд оршино.

Нийгмийн гэрээний онолын анхны төлөөлөгч бол эртний Грекийн философич Эпикур гэж хэлж болно. Түүнийхээр шударга ёс бол “бие биедээ хор хөнөөл учруулахгүй, хорлохгүй” гэсэн гэрээ бөгөөд энэ нь эв нэгдлийг хангахад хэрэгтэй хэмээн үзжээ. Хүмүүс байгалийн зэрлэг аюулаас хамгаалахын тулд хамтрах шаардлагатай болсон бөгөөд хамтралын гишүүдийн зан авирыг зохицуулах нөхцөл үүсжээ. Тухайлбал, нэгнээ гэмтээхгүй, алахгүй байх гэх мэт асуудлыг зохицуулахтай холбоотой дүрэм, журам шаардлагатай. Ийм гэрээ байгуулсан газар л шударга ёс тогтоно гэж тэрээр үзэж байжээ.

Энэ онолыг хөгжүүлэгчид нь Т.Хоббс, Ж.Локк, Ж.Ж.Руссо нар мөн. Т.Хоббсын үзлээр байгалийн төлөв байдал давамгайлсан нөхцөлд хүмүүс

хоорондоо өрсөлдөж, хүчтэй нь хүчгүйгээ давж амьдардаг. Учир нь хүний мөн чанар бол ганцаардмал, ядуу дорой, хэрцгий тул хүмүүсийн зорилго нь өөрийгөө хамгаалахад оршино. Хүмүүс аюулгүй байдлын төлөө харилцан зөвшилцөж, гэрээ байгуулж амьдарна. Ёс суртахуун бол нийгмийн гэрээний үр дүн бөгөөд нийгмийн тогтвортой байдлыг хангах хэрэгсэл болно. Ж.Ж.Руссогийн хувьд нийгэм хөгжихийн хэрээр зөрчил үүсдэг тул хүмүүс эрх чөлөөгөө алдахгүйн тулд нийгмийн гэрээ хийх шаардлагатай болно. Жинхэнэ эрх чөлөөгөө алдахгүйн тулд өөрсдийн тогтоосон хуульд захирагдах явдал мөн.

Нийгмийн гэрээний онол нь ёс суртахуун ба төрийн зорилгыг тайлбарладаг хэмээн хэлж болно. Ёс суртахууны зорилго нь нийгмийн амьдралыг хамтран аж төрөхөд аюулгүй болгох бол харин төрийн зорилго бол ёс суртахууны дүрмийг хэрэгжүүлэх явдал юм. Учир нь нийгмийг удирдан чиглүүлдэг ёс суртахуун дүрэм, журмаас ухаалаг хүмүүс ашиг хүртэнэ гэж найдаж, түүнийг хүлээн зөвшөөрдөг. Тиймээс ёс суртахуун нь харилцан ашигтай байдлыг авчирдаг. Хэрэв амар тайван амьдрахыг хүсдэг л юм бол бүгд дүрмээ биелүүлдэг нийгэмд амьдрах ёстой.

Холбогдох нэр томьёо: *байгалийн хууль - natural law, хүний мөн чанар - human nature*

Д.О

НИЙГМИЙН ХАРИУЦЛАГА *анг. social responsibility*

Хувь хүн, байгууллага, төр засгийн бодлого, шийдвэр, хувь хүний үйл ажиллагаа нь нийгэм, байгаль орчин, хүмүүсийн амьдралын чанарт хэрхэн нөлөөлөх эсэхэд ёс зүйн үүднээс анхаарал хандуулж, сөрөг нөлөөг багасгах, эерэг хувь нэмэр оруулах үйл ажиллагаа. Энэ нь сайн дурын ёс суртахууны сонголт бөгөөд өөрийн үйл ажиллагаагаар нийгэм, байгаль орчинд сөрөг нөлөө учруулахгүй байх, эерэг хувь нэмэр оруулахад чиглэсэн хандлага юм.

Нийгмийн хариуцлагын ойлголт нь нийгмийн гишүүд хоорондын харилцан хамаарал, хамтын амьдралын зарчмыг илэрхийлдэг. Хүн, байгууллага, төр засаг нийгмийн орчинд үйл ажиллагаа явуулж, нийгмийн баялаг, дэд бүтэц, байгалийн нөөцийг ашиглаж байгаа тул түүнийгээ хамгаалах, сайжруулахад хувь нэмэр оруулахыг дэмжихэд чиглэнэ.

Орчин үед нийгмийн хариуцлага нь тогтвортой хөгжил, шударга нийгэм, сайн засаглалын үндсэн зарчмуудын нэг гэж үздэг. Байгууллага, төрийн байгууллага, иргэд нийгмийн хариуцлагатай үйл ажиллагаа явуулах нь эдийн засгийн өсөлтийг нийгмийн сайн сайхан байдал, байгаль орчны хамгаалалтай уялдуулах чухал нөхцөл болдог. Нийгмийн хариуцлага нь зөвхөн томоохон байгууллага, компаниудад хамаарах ойлголт биш бөгөөд хувь хүн бүрийн өдөр тутмын зан үйл, шийдвэрт ч хамаарна. Хог хаягдлыг зөв ангилах, нийтийн өмчийг хамгаалах, бусдад хүндэтгэлтэй хандах, олон нийтийн ашиг сонирхлыг харгалзан үзэх зэрэг энгийн үйлдэл нь

нийгмийн хариуцлагын бодит илрэл юм.

Нийгмийн хариуцлагыг нийгмийн гэрээний онолын хүрээнд тайлбарладаг. Энэ онолоор хүмүүс нийгэмд хамтран амьдрахын тулд тодорхой дүрэм, үүргийг хүлээн зөвшөөрдөг гэж үздэг. Иргэд нийгмийн дэд бүтэц, аюулгүй байдал, боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээ зэрэг нийтийн баялгийг ашиглаж байгаа тул нийгмийн тогтвортой байдлыг хадгалах, бусдад хор хөнөөл учруулахгүй байх үүрэгтэй. Мөн нийгмийн хариуцлага нь утилитаризм буюу “хамгийн олон хүнд хамгийн их сайн сайхныг авчрах” ёс зүйн онолтой холбоотой. Энэ хандлагаар аливаа шийдвэрийн үр дагавар нь нийгмийн нийт гишүүдийн сайн сайханд эергээр нөлөөлөх ёстой. Орчин үеийн ёс зүйн судалгаанд нийгмийн хариуцлага нь хамтын ашиг сонирхлыг хамгаалах, иргэний оролцоог дэмжих, нийгмийн шударга ёсыг бэхжүүлэх чухал хүчин зүйл гэж үздэг.

Хууль зүйн салбарт нийгмийн хариуцлага нь байгууллагын засаглал, хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, байгаль орчны хамгаалал, ил тод байдал зэрэг бодлого, стандартын хэлбэрээр илэрдэг. Олон улсын ISO 26000 стандарт нь байгууллагын нийгмийн хариуцлагын удирдамжийг тодорхойлсон чухал баримт бичиг юм. Монгол Улсад энэхүү стандартыг MNS ISO 26000:2012 хэлбэрээр нутагшуулсан бөгөөд байгууллага нийгмийн өмнө хүлээх үүрэг, ёс зүйн зарчмуудыг тодорхойлдог. Монгол Улсын хууль тогтоомжид ч нийгмийн хариуцлагын зарчим тодорхой хэмжээгээр тусгагдсан байдаг.

Жишээлбэл: Ашигт малтмалын тухай хуулийн 42 дугаар зүйлд уул уурхайн компаниуд орон нутгийн иргэдтэй хамтын ажиллагааны гэрээ байгуулж, нийгмийн болон байгаль орчны нөлөөллийг бууруулах арга хэмжээ авах үүргийг тусгасан байдаг.

Бизнесийн салбарт нийгмийн хариуцлагыг (Corporate Social Responsibility - CSR) буюу компанийн нийгмийн хариуцлага гэж нэрлэдэг. Энэ нь компаниуд ашиг олохын зэрэгцээ ажилчдынхаа сайн сайхан байдал, орон нутгийн хөгжил, байгаль орчны хамгаалал, нийгмийн сайн сайхны төлөө үйл ажиллагаа явуулах зарчим юм. Ийм үйл ажиллагаа нь нийгмийн сайн сайханд төдийгүй байгууллагын нэр хүнд, урт хугацааны тогтвортой хөгжилд эерэг нөлөө үзүүлдэг.

Төрийн албанд нийгмийн хариуцлага гэдэг нь төрийн албан хаагч шийдвэр гаргахдаа нийтийн эрх ашгийг нэн тэргүүнд тавихыг хэлнэ. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа нь олон нийтийн амьдралд шууд нөлөөлдөг тул албан тушаалтан бүр нийгмийн өмнө хариуцлага хүлээдэг. Шийдвэр гаргахдаа нийгмийн эмзэг бүлэг, ирээдүй хойч үе, байгаль орчны нөлөөллийг харгалзан үзэх нь нийгмийн хариуцлагын чухал илрэл юм.

Төрийн албан хаагчийн гарын үсэг зурсан ганц шийдвэр нийгмийн дунд болон урт хугацааны үр дагаврыг авчирдаг. Иймээс төрийн албан хаагч бүр шийдвэр гаргахдаа зөвхөн тухайн асуудлыг шийдэхэд анхаарах бус, нийгмийн өргөн хүрээний нөлөөллийг харгалзан үзэх ёстой. Нийгмийн хариуцлагатай төрийн

албан хаагч иргэдийн амьдралд тулгарч буй асуудлыг ойлгож, түүнийг шийдвэрлэхийн төлөө хуулийн хүрээнд идэвх санаачилгатай ажиллана. Түүнчлэн нийгмийн хариуцлага нь төрийн байгууллагын итгэлцэл, нэр хүндийг бий болгох чухал хүчин зүйл юм. Иргэд төрийн байгууллагад итгэх итгэл нь төрийн албан хаагчдын хариуцлагаас шууд хамаардаг.

Жишээлбэл: Говийн бүсэд үйл ажиллагаа явуулж буй компани ашиг олоод зогсохгүй, нутгийн иргэдийн ундны усны нөөцийг хамгаалах технологи нэвтрүүлж, нийгмийн хариуцлагатай бодлого хэрэгжүүлэх нь компанийн нийгмийн хариуцлага. Харин иргэн хотын түгжрэлийг бууруулах зорилгоор долоо хоногт нэг өдөр хувийн машинаасаа татгалзаж, нийтийн тээвэр эсвэл унадаг дугуйгаар зорчих нь хувь хүний нийгмийн хариуцлагын илэрхийлэл юм.

Холбогдох нэр томъёо: *нийгмийн хариуцлага - social responsibility, компанийн нийгмийн хариуцлага - corporate social responsibility, тогтвортой хөгжил - sustainable development, тайлагнах үүрэг - responsibility to report, халамжийн ёс зүй - ethics of care, нийтийн ашиг сонирхол - public interest*

Э.С

НИЙЛҮҮЛЭЛТИЙН СҮЛЖЭЭНИЙ ЁС ЗҮЙ *анг. supply chain ethics.*

Нийлүүлэлтийн сүлжээнд оролцогч байгууллагууд хүний эрхийг хамгаалах, шударга хөдөлмөрийн нөхцөлийг хангах, авлигаас ангид байх, байгаль орчныг хамгаалах зэрэг нийгэм, байгаль орчин, эдийн

засгийн хариуцлагыг харгалзан үйл ажиллагаа явуулах зарчим (Carter & Rogers, 2008; Seuring & Muller, 2008). Судлаач Жон Мэнзер нарын тодорхойлсноор “нийлүүлэлтийн сүлжээний менежмент нь байгууллага хоорондын үйл ажиллагааг стратегийн түвшинд уялдуулах замаар урт хугацааны гүйцэтгэлийг сайжруулах тогтолцоот зохицуулалт болно. Энэ нь аливаа биет болон биет бус зүйлсийн нийлүүлэлт бүх шатанд ил тод, хариуцлагатай, ёс зүйт байхыг шаарддаг (Mentzer et al., 2001). Мөн компаниуд нийлүүлэлтийн сүлжээндээ хүний эрх, хөдөлмөрийн шударга нөхцөл, байгаль орчны хамгаалал, авлигын эсрэг зарчмыг мөрдүүлэх ёстой (United Nations Global Compact, 2015).

Дэлхийн Эдийн Засгийн Форумаас гаргасан мэдэгдэлд нийлүүлэлтийн сүлжээ нь бүх шатанд ил тод, даган мөрдөх дүрэмтэй, хариуцлагатай эх үүсвэртэй байх ёстой хэмээн дурдсан байдаг (World Economic Forum, 2021). Нийлүүлэлтийн сүлжээний ёс зүй нь байгууллагуудын үйл ажиллагааг ил тод, хариуцлагатай, тогтвортой байдлаар хэрэгжүүлэхэд чиглэдэг бөгөөд дараах зарчмыг баримталдаг. Үүнд:

1. Ил тод байдал: нийлүүлэлтийн сүлжээний бүх шатанд мэдээллийг нээлттэй, үнэн зөв дамжуулах.
2. Хүний эрхийг хүндэтгэх: ажилчдын эрхийг хамгаалах, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүний эрхийг зөрчихөөс сэргийлэх.
3. Шударга хөдөлмөрийн нөхцөл: шударга цалин хөлс, хөдөлмөрийн аюулгүй орчин.

4. Байгаль орчны хариуцлага: үйлдвэрлэл, тээвэрлэлт болон бусад үйл ажиллагааны байгаль орчинд үзүүлэх сөрөг нөлөөллийг бууруулах.

5. Авлигын эсрэг бодлого: бизнесийн үйл ажиллагаанд шударга, хариуцлагатай бизнесийн практикийг баримтлах, авлига, хууль бус үйлдлээс ангид байх.

Олон улсын бизнесийн орчинд нийлүүлэлтийн сүлжээний ёс зүй нь байгууллагын өрсөлдөх чадварыг тодорхойлогч хүчин зүйлсийн нэг болдог. Дэлхийн томоохон хөрөнгө оруулагч байгууллагууд санхүүжилт олгохдоо дан ганц ашгийг бус, байгаль орчин, нийгэм, засаглалын үзүүлэлтийг гол шалгуур болгож байна. Тухайлбал, нийлүүлэлтийн сүлжээнд хүүхдийн хөдөлмөр ашигласан эсэх, түүхий эд бэлтгэх үйл явц нь байгаль орчинд хор хөнөөлтэй эсэх зэрэг ёс зүйн шалгуур үзүүлэлт нь хөрөнгө оруулалтын шийдвэрт нөлөөлдөг. Түүнчлэн өнөө үед хэрэглэгчид ёс зүйгүй байдлаар бэлтгэсэн бүтээгдэхүүнээс татгалзах хандлагатай болсон нь нийлүүлэлтийн сүлжээний бүх шатанд хариуцлагатай байх шаардлагыг бий болгож байна.

Ийнхүү нийлүүлэлтийн сүлжээний ёс зүй нь түүхий эдийн бэлтгэлээс эхлэн үйлдвэрлэл, хадгалалт, тээвэрлэлт, зах зээлд нийлүүлэх хүртэлх бүхий л үе шатанд шударга, ил тод байдлыг баримтлахыг шаарддаг. Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа-2050”-д хөдөө аж ахуйн нийлүүлэлтийн сүлжээг олон улсын өртгийн сүлжээнд нэгтгэх, гарал үүслийн хяналтыг боловсронгуй болгох, ногоон үйлдвэрлэлийг

хөгжүүлэх зорилтыг тусгасан. Энэхүү бодлогын хүрээнд нийлүүлэлтийн сүлжээний ёс зүй нь бүтээгдэхүүний чанар, аюулгүй байдлын баталгаа болохоос гадна үйлдвэрлэгчээс хэрэглэгч хүртэлх бүх оролцогч талын хариуцлагыг тодорхойлж, зах зээл дэх шударга өрсөлдөөнийг бэхжүүлэх үндэс суурь болж байна.

Нийлүүлэлтийн сүлжээний ёс зүйн зарчмыг баримталж ажиллах нь урт хугацаанд байгууллагын нэр хүнд, итгэлцлийг нэмэгдүүлэхээс гадна, зах зээлийн шударга өрсөлдөөн, нийгмийн хариуцлага, тогтвортой байдлыг хангахад чухал нөлөөтэй. Энэхүү зарчмыг бодлого, менежментийн түвшинд системтэй хэрэгжүүлэх нь орчин үеийн бизнесийн удирдлагын тэргүүлэх чиглэлийн нэг болж байна.

Холбогдох нэр томьёо: компанийн нийгмийн хариуцлага - *corporate social responsibility*, бизнесийн удирдлага - *business management*, шударга өрсөлдөөн - *fair competition*, ил тод байдал - *transparency*

Г.Х

НИЙТИЙН АЛБАНЫ ҮНЭТ ЗҮЙЛ *анг.*

public service values. Төрийн болон нийтийн албаны үйл ажиллагааг чиглүүлэх үнэт зүйлсийн тогтолцоо. Нийтийн албаны үнэт зүйлсэд ил тод байдал, шударга ёс, хариуцлага, хүнлэг энэрэнгүй ёс, хууль дээдлэх ёс зэрэг багтана. Эдгээр үнэт зүйлс нь төрийн эрх мэдлийг зөв ашиглах, иргэдийн эрхийг хамгаалах, нийтийн ашиг сонирхлыг дээдлэхэд нөлөөлдөг. Үнэт зүйлс нь мэргэжлийн болон ажлын байрны чиг үүрэг, онцлогоор тодорхойлогдохын зэрэгцээ улс орны соёл, ёс заншил, түүх, нийгмийн

өвөрмөц шинжийг тусгасан тул улс бүрд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн үнэт зүйлс, зарчмыг харилцан адилгүй тунхагласан байдаг.

Төрийн албаны үнэт зүйлс нь олон нийтэд төрийн байгууллагын алсын хараа, үндсэн зорилгын талаарх мэдээллийг өгөөд зогсохгүй, төрийн албан хаагчдад өдөр тутмын үйл ажиллагаандаа мөрдөх ерөнхий зааварчилгаа болдог (АТГ, 2019, х.40).

Жишээлбэл: Ил тод байдал гэдэгт төрийн байгууллагуудын шилэн дансны мэдээлэл, төсвийн зарцуулалт, тендерийн мэдээлэл зэргийг нийтэд ил тод байршуулахыг хэлнэ. Мөн нийтийн ашиг сонирхлыг хангаж төрийн бодлого боловсруулахдаа иргэдийн санал авах, олон нийтийн хэлэлцүүлэг хийх, нийгмийн ашиг сонирхлыг харгалзах нь чухал.

Холбогдох нэр томьёо: нийтийн удирдлагын үнэт зүйл - *public administration values*, захиргааны ёс зүйн үнэт зүйл - *administrative ethics values*

Ц.3

НИЙТИЙН АШИГ СОНИРХОЛ *анг.*

public interest. Нийт иргэд болон нийгмийн сайн сайхан байдал, амьдралын чанарыг сайжруулах зорилгыг тэгш, шударга хэрэгжүүлэх тухай ойлголт. Нийгмийн гишүүдийн сайн сайхан байдал, хамтын ашиг тусыг илэрхийлсэн, төрийн бодлого, шийдвэр гаргалтын суурь зарчим. Төрийн албан хаагчид нийгэмд ашиг тустай үйл ажиллагаа явуулах нийтлэг шаардлагыг мөрдөх үүрэгтэй.

Тухайн нийгэм, хамт олны нийтлэг сайн сайхан байдал, ашиг тус, хамтын ашиг

сонирхол, нийтэд тэгш хүртээмжтэй байдлыг илэрхийлж, субъектив, хувь хүний ашиг сонирхлоос ялган тодорхойлдог. Эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, дэд бүтэц зэрэг салбарыг хамардаг нийтийн ашиг сонирхол нь төрийн бодлого, үйл ажиллагааны суурь болдог (Boot, 2022). Улс төрийн хэлэлцүүлэгт өргөн хэрэглэгддэг норматив ойлголт бөгөөд нийтэд ашиг тустай бодлого, шийдвэрийг ерөнхийд нь илэрхийлнэ. Энгийн ашиг сонирхол, үндэсний ашиг сонирхлоос ялгаатай нь илүү нийтлэг, бүхнийг хамарсан шинжтэй ойлголт бөгөөд тодорхой бүлгийн ашиг сонирхлоос чухалд тооцогдон нийт нийгмийг хамарсан шинжтэй (Bitonti, 2019). Хувь хүн болон бүлгийн бус, нийт иргэдийн нийтлэг сонирхол, иргэншсэн нийгмийн гол ойлголт бөгөөд төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагаандаа баримтлах үндсэн чиглэл болно (Svara, 2015).

Эртний Грекийн философич Платон, Аристотель нарын үеэс “нийтийн сайн сайхан” (common good) утгаар тайлбарлаж, XVIII зууны сүүл үеэс нийтийн ашиг сонирхлын тухай ойлголтыг түгээмэл хэрэглэж эхэлсэн бөгөөд төр, засгийн газрууд бодлогоо зөвтгөхөд өргөн ашигладаг. Эрх зүйн практикт нийгмийн хамтын ашиг сонирхлыг илэрхийлдэг бөгөөд тодорхой үйл ажиллагааг нийтийн ашиг сонирхолд хамаарна гэж үзсэн тохиолдолд төрөөс зохицуулалт хийх эрх зүйн үндэс болдог (Boot, 2022).

“Нийтийн ашиг сонирхол” гэж нийтийн албан тушаалтан Монгол Улсын Үндсэн хууль, бусад хуулиар олгогдсон бүрэн эрхээ хувийн ашиг сонирхлоосоо ангид тэгш, шударгаар хэрэгжүүлнэ гэх олон нийтийн итгэлийг

хэлнэ (Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль, 2012). Төрийн албаны тухай хуульд (2017) төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэгт “нийтийн ашиг сонирхолд захирагдан ашиг сонирхлын зөрчилд автахгүй байх” заалтыг тусгажээ.

Холбогдох нэр томьёо: *нийтийн сайн сайхан* - *public good*, *нийтийн үнэт зүйл* - *public values*, *ерөнхий сайн сайхан байдал* - *general welfare*, *хамтын ашиг сонирхол* - *collective interest*

Г.М

НИЙТИЙН НӨӨЦИЙГ ЗҮЙ БУСААР АШИГЛАХ *анг. misuse of public resources*

Төрийн байгууллага, албан тушаалтанд итгэмжлэгдсэн төрийн өмч, санхүү, цаг хугацаа, мэдээлэл, дэд бүтэц зэрэг нөөцийг хууль, ёс зүйн шаардлагыг зөрчин хувийн болон хамаарал бүхий ашиг сонирхолд ашиглах үйлдэл. Төрийн өмч, нөөцийг нийтийн ашиг сонирхлын төлөө бус, хувийн ашиг сонирхолд ашиглахыг зүй бус үйлдэл гэж үзнэ.

Төрийн санхүү, өмчийг буруу ашиглах асуудалтай холбогдон хэрэглэдэг байсан бол нийтийн итгэлд суурилсан эрх мэдлийг зүй бусаар ашиглах гэсэн өргөн утгатай болсон. Нийтийн нөөцийг үр ашигтай, үр дүнтэй, нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэн ашиглах ёстой бөгөөд эдгээр зарчим зөрчигдөхийг зүй бусаар ашиглах гэж үздэг. Төрийн албанд санхүүгийн нөөцийн зүй бус ашиглалт, төрийн өмчийг ашиглах, цаг хугацаа, хөдөлмөрийн нөөцийг ашиглах зэрэг ерөнхий байдлаар илэрч, төрийн төсвийн хөрөнгийг хувийн хэрэгцээнд

ашиглах, албан машин, тоног төхөөрөмжийг хувийн зорилгоор ашиглах, төрийн мэдээллийг хувийн ашиг сонирхолд ашиглах, төрийн өмчийг хууль бусаар шилжүүлэх, ашиглах зэрэг үйлдэл хамаарна. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Авлигын эсрэг конвенцод хөрөнгө завших, албан тушаалаа урвуулан ашиглах тухай ойлголт гэж заасан бол Дэлхийн банк төрийн үйлчилгээ, үр ашгийг бууруулдаг авлигын нэг хэлбэр гэж үздэг (United Nations, 2004, World Bank, 2017).

Нийтийн нөөцөд төрийн албан хаагчийг хувийн ажилд дайчлах, албан бус чиглэлээр үүрэг өгөх зэргээр хүний нөөцийг зүй бусаар ашиглах тухай ойлголт хамаарна. “Төрийн албаны тухай хууль”-д (2017) албан тушаалаа хувийн ашиг сонирхолд ашиглахыг хориглох, “Авлигын эсрэг хууль”-д (2006) албан тушаал, нөөцийг зориулалтын бусаар ашиглахыг хориглох тухай заалтууд орсон.

Холбогдох нэр томьёо: *авлига - corruption, хээл хахууль - bribery, хөрөнгө завших - embezzlement, луйвар - fraud, нийтийн хөрөнгийн үр ашиггүй зарцуулалт - waste of public resources*

Г.М

НИЙТИЙН САЙН САЙХАН *анг. common good.* Нийгмийн гишүүдийн хөгжил, аюулгүй байдал, амьдралын чанар, эрх ашигт нийцсэн нийтлэг сайн сайхан байдал. Хувь хүн, бүлэг, байгууллага, төрөөс нийгмийн нийтлэг ашиг сонирхлыг эрхэмлэн хамтын сайн сайхны төлөө зорилго дэвшүүлж, шийдвэр гаргах, бодлого боловсруулах үзэл санаа.

Англи хэлний “*common good*” гэдэг нь үгчлэн орчуулбал, “нийтлэг сайн” гэсэн утгатай бөгөөд нийгмийн харилцаанд хувь хүн, бүлэг, төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зорилго нь бүх нийтийн ашиг сонирхлыг хангах явдал юм. Энэ нэр томьёо нь хоёр ялгаатай утгыг илэрхийлж болно. Нэгдүгээрт, гишүүдийн хамтаараа эзэмшдэг нийтлэг ашиг сонирхлыг, хоёрдугаарт, тэдгээр нийтлэг ашиг сонирхолд үйлчилдэг нийгмийн хэрэгсэл, байгууламжийг заана. Тухайлбал, “шинэ нийтийн номын сан нь нийтийн эрх ашгийн төлөө үйлчилнэ” гэж болохоос гадна “нийтийн номын сан нь нийтийн эрх ашгийн нэг хэсэг юм” гэж хэлж болно. “*Public good*” болон “*common good*” гэсэн нэр томьёог заримдаа ижил утгатай гэж үздэг бол зарим тохиолдолд “*public*” гэсэн тодотголыг төрөөс баялаг, нөөцийг эрх мэдлийн хүрээнд хуваарилах үүргийг нь онцлох зорилгоор хэрэглэдэг.

Улс төрийн философийн хувьд нийтийн сайн сайхныг улс төрийн хамтын нийгэмлэгийн гишүүдийн практик сэтгэлгээ, шийдвэр гаргалтын нэгдсэн загварын нэг хэсэг гэж ойлгох нь зүйтэй (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2018). Тухайн нийгэмд үр өгөөжтэй байдлаа бусдад хуваалцах нь нийтийн сайн сайхны төлөө үйлдэл, нөгөө талаас оролцоонд суурилсан хамтын хүсэл эрмэлзэл бүрдүүлж, үр дүнд хүрдэг гэсэн нь (Сэмжидмаа, 2020, х.382) эв эеийг хичээх, хамтач байх ёс суртахууны хэм хэмжээний агуулгатай болно. Нийтийн сайн сайхан нь хувь хүний эрх, эрх чөлөө болон нийгмийн ашиг сонирхлын хоорондын тэнцвэрийг бий болгоно. Энэ нь нийгмийн шударга ёс, хамтын

хариуцлага, харилцан хүндлэл зэрэг үнэт зүйлтэй холбоотой.

Холбогдох нэр томьёо: нийгмийн хамгаалал - *social welfare*, нийгмийн шударга ёс - *social justice*, нийтийн ашиг сонирхол - *public interest*

Н.М

НИЙТИЙН ҮНЭТ ЗҮЙЛ *анг. public values.* Нийтийн үнэ цэнтэй гэж үзэж байгаа итгэл үнэмшил болсон эрхэмлэлүүд. Төрийн байгууллага, институтээс бодлого, үйлчилгээ нь нийтийн ашиг сонирхолд үйлчлэн үнэ цэнтэй, хэрэгцээтэй, ашигтай бодит үр дүн бий болгож буй байдлыг илэрхийлэх ойлголт. Нийгмийн гишүүдэд хүлээн зөвшөөрөгдөж, хамтын шийдвэр гаргах, бодлого боловсруулахад чиг баримжаа, эрхэмлэл болж буй хэм хэмжээний цогц. Нийгмийн үнэт зүйл нь илүү өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд, энэ хүрээнд эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчны асуудлыг цогцоор авч үзнэ.

Нийтийн үнэт зүйл, нөлөөлөл нь нийгэмд хэрхэн үр нөлөөгөө үзүүлэх ойлголт нь Марк Моорын (Mark Moore) “Нийтийн үнэт зүйлийг танихуй (2013)”, “Нийтийн үнэт зүйлийг бүтээхүй: Засгийн газрын стратегийн удирдлага (1995)” зэрэг бүтээлд дэлгэрэнгүй судлагдаж, олон түмний үнэт зүйлийн хүрээг нийгмийн бүхий л түвшинд харгалзан үзэхийг чухалчилсан (Долгоржав, 2022). Нэг талаас эрх зүйн зохицуулалтын баримт бичигт тусгасан зорилтот зарчим, үнэт зүйл, нөгөө талаас албан хаагчийн өдөр тутмын ажил хэрэгтээ баримталж буй ойлголт, итгэл үнэмшил гэж тайлбарладаг (Удирдлагын Академи, 2018). Нийтийн ашиг сонирхол,

иргэдийн хэрэгцээ, хүлээлттэй уялдуулсан төрийн үйлчилгээний үр дүнгээр илэрдэг, зөвхөн эдийн засгийн бус, нийгмийн, ёс зүйн, институтын үнэ цэнийг хамардаг онцлогтой (Moore, 1995; Benington & Moore, 2011). Төрийн байгууллага нийтийн ашиг сонирхолд нийцсэн шийдвэр гаргаснаар нийтийн үнэт зүйл бий болгож, улмаар нийтийн итгэлцлийг бэхжүүлдэг бөгөөд энэ харилцан хамаарлыг Марк Моорын “стратегийн гурвалжин” хэмээх загвар оновчтой тайлбарладаг (Moore, 1995). Нийтийн үнэт зүйлийг агуулгаар нь албан ёсоор баталгаажуулах дээд түвшний илэрхийлэх эрх зүйн баримт бичиг нь аливаа улс орны үндсэн хууль болдог. Хүний эрх, эрх чөлөө, шударга ёс, тэгш байдал зэрэг суурь зарчим нь агуулгын хувьд нийтийн үнэт зүйл болно.

Холбогдох нэр томьёо: нийтийн ашиг сонирхол - *public interest*, нийтийн итгэл - *public trust*, нийтийн сайн сайхан - *public good*, сайн засаглал - *good governance*, нийгмийн үнэт зүйл - *social values*

Г.М

НИЙТЭЛСЭН БҮТЭЭЛИЙГ БУЦААН ТАТАХ ЁС ЗҮЙ *анг. publication retraction ethics.* Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, тайлан, эсвэл хэвлэн нийтлэгдсэн судалгааны бүтээлд ноцтой алдаа, өгөгдлийн найдваргүй байдал, хуулбарлалт, дахин нийтлэх, зохиогчийн зөрчил, хянасан үнэлгээний гуйвуулга, эсвэл судалгааны хууль ёсны ба ёс зүйн шаардлага зөрчигдсөн нь тогтоогдсон тохиолдолд тухайн бүтээлийг шинжлэх ухааны эргэлтээс албан

ёсоор хүчингүйд тооцон тэмдэглэх, уншигчдыг сэрэмжлүүлэх, судалгааны чигч байдлыг хамгаалахтай холбоотой ёс зүйн зарчим, журам, хариуцлагын тогтолцоо.

Нийтэлсэн бүтээл буцаан татахын зорилго нь хэвлэгдсэн бүтээлийг “алга болгох” бус, харин түүний үр дүн, өгөгдөл, тайлагнал нь найдвартай биш болсон тухай уншигчдад ил тод мэдэгдэж, шинжлэх ухааны бичвэрийг засахад оршино. Иймээс буцаан татсан нийтлэлийг бүр мөсөн устгахгүй, тодорхой тэмдэглэл, үндэслэл, тайлбартай үлдээх нь нийтлэлийн ёс зүйн шаардлага мөн.

“Retraction” нь хэвлэгдсэн байр суурь, мэдэгдэл, бүтээл, нэхэмжлэл, эсвэл шийдвэрийг буцаан татах, хүчингүйд тооцох, эргэлтээс хасах гэсэн утгыг илэрхийлнэ. Эрдэм шинжилгээний хэвлэлийн орчинд энэ ойлголт нь нийтлэлийн агуулга шинжлэх ухааны хувьд найдвартай биш болсон тохиолдолд түүнийг уншигч, судлаач, бодлого боловсруулагч, мэргэжлийн хамтын нийгэмлэгт ил тод анхааруулах институцын механизм болж хөгжсөн. Академик практикт Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн хороо (COPE), Анагаах ухааны сэтгүүлийн редакцын олон улсын хороо (ICMJE) зэрэг байгууллагын удирдамж нийтлэл татан авахтай холбоотой шалгуур, журам, тайлагналын стандартыг тодорхойлдог.

Нийтлэл буцаан татах ёс зүй нь шинжлэх ухааны итгэлцэл, бичлэгийн бүрэн байдал, ил тод байдал, хариуцлагын зарчимд тулгуурлана. Шинжлэх ухааны нийтлэл нь хувь хүний байр суурь бус, харин цаашдын судалгаа, клиник практик,

бодлого, технологийн шийдвэрт нөлөөлөх мэдлэгийн нэгж мөн. Иймээс нийтлэгдсэн бүтээл ноцтой алдаатай, гажуудсан, эсвэл ёс зүйн хувьд хүлээн зөвшөөрөх боломжгүй болсон тохиолдолд түүнийг хэвээр хадгалах нь буруу мэдээллийг улам түгээх эрсдэлтэй. Нийтлэл татан авах нь энэ эрсдэлийг бууруулж, шинжлэх ухааны сан хөмрөгийг засах ёс зүйн арга хэмжээ мөн.

Нийтэлсэн бүтээл буцаан татах нь дараах үндсэн нөхцөлд хэрэглэгдэнэ. Үүнд өгөгдөл, дүрс, үр дүн, шинжилгээ найдваргүй болох хэмжээнд ноцтой алдаа илрэх; хуурамч өгөгдөл үүсгэх, өгөгдөл гуйвуулах, бүтээлийн хулгай зэрэг судалгааны зөрчил тогтоогдох; давхардсан нийтлэл, зохиогчийн ноцтой зөрчил, шүүх үнэлгээний гуйвуулга, гуравдагч этгээдийн зүй бус оролцоо, ёс зүйн зөвшөөрөлгүй судалгаа, зөвшөөрөлгүй өгөгдөл ашиглалт, эсвэл хууль, ёс зүйн шаардлага зөрчсөн байдал хамаарна. Гэхдээ санамсаргүй боловч үндсэн дүгнэлт найдваргүй болох хэмжээний алдаа гарсан тохиолдолд нийтэлсэн бүтээл буцаан татах аргыг хэрэглэж болно.

Нийтэлсэн бүтээл буцаан татах ёс зүйн шаардлага нь ил тод, тэнцвэрт, нотолгоонд суурилсан, шударга журам хэрэглэхэд оршино. Буцаан татах мэдэгдэл нь бүтээлийн нэр, ямар байгууллага татсан, ямар үндэслэлээр татсан, алдаа зөрчлийн аль нь болох, үр дүнгийн ямар хэсэгт нөлөөлсөн, уншигч хэрхэн ойлгох ёстойг тодорхой тусгасан байх ёстой. Мөн ийм мэдэгдэл нь чөлөөтэй уншигдахуйц, DOI (Digital Object Identifier) дугаар болон үндсэн

нийтлэлтэй холбоотой, гүтгэлгийн шинжгүй, хангалттай тодорхой байх шаардлагатай. Татан авсан бүтээл нь цахим хувилбар дээрээ “татан авсан” гэсэн тод тэмдэглэгээтэй үлдэнэ.

Нийтэлсэн бүтээлийг буцаан татахыг зохиогчийг шийтгэх арга гэж ойлгож болохгүй. Үндсэн зорилго нь шинжлэх ухааны бичлэгийн үнэн зөв байдал, уншигчийн аюулгүй байдал, мэдээллийн найдвартай байдлыг хамгаалахад оршино. Буцаан таталт нь санаатай залилангийн үр дагавар биш. Санамсаргүй боловч ноцтой алдаа, буруу тооцоо, өгөгдлийн эвдрэл, туршилтын нөхцөлийн үндсэн доголдол зэргээс шалтгаалан үр дүн найдваргүй болсон тохиолдолд ч татан авалт хэрэглэж болно.

Бага хэмжээний, үр дүнд нөлөөлөхгүй алдаанд буцаан таталт шаардлагатай биш. Ийм тохиолдолд ерөнхий засвар, орчуулгын засвар, зохиогчийн алдааны засвар хангалттай байж болно. Буцаан татсан нийтлэлийг устгах ёсгүй. Харин уншигчид буруу мэдээлэлд хууртагдахгүй байхаар ил тод тэмдэглэж, буцаан татах мэдэгдэлтэйгээр хадгална. Нэгэнт буцаан татсан бол шинжлэх ухааны эргэлтэд хэвийн бүтээл шиг ашиглагдахгүй. Гэвч түүнийг түүхэн болон хяналтын зорилгоор мөрдөх боломжтой хэвээр үлдээнэ. Нийтлэл буцаан татахтай холбоотой бүх тохиолдолд шууд татан авалт хийгдэх албагүй. Зарим нөхцөлд асуудал бүрэн тогтоогдоогүй бол түр хугацаанд эргэлзээт мэдэгдэл (*expression of concern*) нийтэлж болно.

Буцаан таталт нь дараах ач холбогдолтой. Үүнд: Клиник туршилт, эмийн судалгаа, эмчилгээний үр

дүнтэй холбоотой нийтлэлд алдаа гарах нь өвчтөн, эмч, бодлого боловсруулагчдад шууд хор уршиг учруулж болзошгүй тул буцаан таталтын шаардлага байдаг.

Өгөгдлийн зөрчил, эх сурвалжийн буруу ашиглалт, зөвшөөрөлгүй баримтын хэрэглээ, давхар нийтлэл, зохиогчийн зөрчил зэрэг нөхцөлд буцаан таталт нь академик итгэлцлийг хамгаалах хэрэгсэл болдог. Дүрсний гуйвуулга, өгөгдлийн будилаан, синтетик өгөгдлийн буруу хэрэглээ, алгоритмын үр дүнг төөрөгдүүлэн тайлагнах, кодын найдваргүй байдал зэрэг нь нийтлэл татах үндэслэл байж болно. Их, дээд сургууль, тэтгэлгийн байгууллага, санхүүжүүлэгчид нийтлэлийн алдаа, зөрчлийг илрүүлсэн тохиолдолд залруулга, татан авалт, хариуцлагын арга хэмжээг уялдуулан хэрэгжүүлдэг. Бодлогын үндэслэл болгон ашигласан судалгааны үр дүнгийн буруу нь тогтоогдвол тухайн нийтлэлийн татан авалт нь бодлогын буруу хэрэглээг залруулахад чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: *санаа зовнил илэрхийлэх мэдэгдэл - expression of concern, судалгааны чигч байдал - research integrity, нийтлэлийн ёс зүй - publication ethics, оюуны бүтээлийн хулгай - plagiarism, давтан нийтлэл - duplicate publication, судалгааны зөрчил - research misconduct*

Х.А

НИЙЦЭЛД СУУРИЛСАН ХАНДЛАГА

анг. compliance based approach. Хувь хүн болон байгууллага нь тогтоосон хууль, дүрэм, журам, стандартуудыг чанд баримталж, зөвшөөрөх болон үл зөвшөөрөх зүйлсийг тодорхойлоход

чиглэсэн хандлага. Энэ хандлага нь зөрчил гаргахгүй байх, эрсдэлийг бууруулахад голчлон анхаардаг. Байгууллагын гишүүдийн зан байдлыг хууль, стандарт, хяналт, албан ёсны дүрэм, журмаар дамжуулан зохицуулах арга барил.

Төрийн албан хаагчдын зан байдлыг хууль, журам, ёс зүйн дүрэм мөрдүүлэх замаар зохицуулах арга (OECD, 1996). Зөв, буруу үйлдлийг дүрэм, журмаар хуульчлан зааж, зөрчсөн тохиолдолд ногдох хариуцлагыг тодорхой болгож, ёс зүйн дүрэм, журам, гарын авлага боловсруулж түгээх, шинэ ажилтны чиглүүлэх сургалт зохион байгуулах зэргээр сурталчлан таниулдаг. Энэхүү хандлага нь ёс зүйн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх, ёс зүйн зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх ихээхэн ач холбогдолтой юм. Дэг журамд суурилсан загварын үндсэн элементүүдэд урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээ, урамшуулал, шийтгэл зэрэг хамаарна (OECD, 1996).

Монгол Улсад санхүү, хяналт, шалгалт, аудитын салбарт нийцлийн аудит гэж хэрэглэдэг. Энэ нь байгууллагын үйл ажиллагаа хууль, журам, стандарт, бодлогын шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг шалгах хяналтын арга зүй гэсэн утгаар тайлбарлагдана (Монгол Улсын Үндэсний аудитын газар, 2018).

Холбогдох нэр томьёо: дүрэм, журамд суурилсан ёс зүй - *rule based ethics*, эрх зүйн нийцэл - *legal compliance*, нийцлийн аудит - *compliance audit*, дүрэм журам хэвшүүлэх хөтөлбөр - *compliance program*

Г.М

НОТЛОХ БАРИМТЫН БҮРЭН БАЙДАЛ *анг. evidence integrity.*

Шударга шүүхийн зарчим болон шударга ёсыг хангах үндсэн нөхцөл. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагаас баталсан “Хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө тэгш эрхтэйгээр шударга, нээлттэй шүүхээр хэрэг нь шийдвэрлүүлэх эрхтэй” гэж заасан нь нотлох баримт үнэн зөв, бүрэн байх шаардлагыг илэрхийлдэг (United Nations, 1948).

Мөн зөв, бурууг түүний үр дагавраар тодорхойлдог ёс зүйн онолын (consequentialism) үүднээс нотлох баримтын бүрэн байдлыг авч үзвэл, нотлох баримтыг өөрчлөх, устгах нь сөрөг үр дагаварт хүргэдэг тул ёс зүйн хувьд буруу үйлдэлд тооцогдоно.

“Нотлох” гэдгийг хэрэг явдлын үнэн мөнийг баримтаар батлах, “баримт” гэдгийг нотолгоо болох албан ёсны мэдээлэл, “бүрэн бүтэн” гэдгийг гүйцэд, эвдрээгүй байдлыг илэрхийлнэ (Монгол хэлний их тайлбар толь). Иймд нотлох баримтын бүрэн байдал нь баримт, мэдээлэл анхны хэлбэрээрээ хадгалагдсан, өөрчлөгдөөгүй, гуйвуулагдаагүй байх шаардлагууд юм.

Хууль зүйн тайлбар тольд “нотлох баримт” гэдгийг “Хуульд заасан эх сурвалжаас, тогтоосон журмын дагуу цуглуулж, нягтлан шалгасан хэрэг явдлын талаарх мэдээ, сэлт” гэж тодорхойлсон (Совд & Нарангэрэл, 2003).

Эрх зүйн судалгаанд нотлох баримтын бүрэн байдлыг хэргийн бодит байдлыг тогтоох үндсэн нөхцөл гэж үздэг бөгөөд хууль зөрчин олж авсан баримт нь нотолгооны хүчинтэйд тооцогдохгүй (Баасанбямба, 2024).

Нотлох баримтын чанарыг дараах үндсэн шинжээр тодорхойлдог. Үүнд: хэрэгт холбоотой буюу хамааралтай байдал; хууль ёсны аргаар олж авсан хүчинтэй байдал; найдвартай, бодит байдлыг зөв илэрхийлэх; бүрэн бүтэн байдал буюу өөрчлөгдөөгүй, гуйвуулагдаагүй байх зэрэг.

Нотлох баримт нь цуглуулах, хадгалах, боловсруулах, ашиглах бүх үе шатанд анхны хэлбэрээрээ хадгалагдсан, үнэн зөв байдлыг баталгаажуулсан байх шаардлагатай (Нотолгооны онол, 2013). Үүнд өөрчлөгдөөгүй байх, найдвартай эх сурвалжтай байх, хууль ёсны аргаар цуглуулсан байх, хадгалалт ба дамжуулалтын бүртгэлтэй байх (*chain of custody*), шалгаж баталгаажуулах боломжтой байх зэрэг шаардлага хамаарна.

Төрийн албанд нотлох баримтын бүрэн байдал нь шалгалт, хяналт, мөрдөн шалгах болон сахилгын ажиллагааны явцад цуглуулсан баримтыг алдах, устгах, өөрчлөхгүйгээр анхны хэлбэрээр нь хадгалахыг хэлнэ. Төрийн албан хаагчид нотлох баримтыг зориуд өөрчлөх, устгах, нуухгүй байх, аюулгүй хадгалах, зөвхөн албан үүргийн хүрээнд ашиглах, хуульд заасан журмын дагуу бүрдүүлэх үүрэгтэй.

Хэрэв нотлох баримтыг санаатайгаар устгах, өөрчлөх, буруу ашиглах үйлдэл гаргавал энэ нь хууль зөрчихөөс гадна төрийн албаны ёс зүй, шударга байдлын зарчмыг зөрчсөн үйлдэлд тооцогдоно. Иймээс нотлох баримтын бүрэн байдлыг хангах нь төрийн албанд ил тод, хариуцлагатай, шударга ажиллагааг хангах чухал нөхцөл болно.

Мөрдөн шалгах ажиллагаанд цуглуулсан баримтыг анхны хэлбэрээр нь хадгалж, дамжуулах бүртгэлийг (*chain of custody*) бүрэн хөтлөх нь нотлох баримтын бүрэн байдлыг хангаж буй жишээ юм.

Жишээлбэл: Албан тушаалтан баримтыг санаатайгаар устгаж, өөрчилсөн нь нотлох баримтад хууль бусаар нөлөөлөх (*tampering with evidence*) үйлдэл бөгөөд эрх зүйн болон ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно.

Холбогдох нэр томьёо: баримтын хадгалалт, дамжуулалтын бүртгэл - *chain of custody*, нотлох баримтын зөвшөөрөгдөх байдал - *admissibility of evidence*, найдвартай байдал - *reliability*, нотлох баримтад хууль бусаар нөлөөлөх (өөрчлөх, устгах) - *tampering with evidence*

Б.Б

НӨХӨН ОЛГОВОР *анг. compensation.*

Хууль бус үйлдэл, шийдвэр, эсвэл бусдын буруутай үйл ажиллагааны улмаас иргэн, хуулийн этгээдэд учирсан хохирол, зөрчигдсөн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг сэргээх зорилгоор мөнгөн болон бусад хэлбэрээр нөхөн төлөх хэрэгсэл. Нөхөн олговор нь хохирлыг арилгах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, шударга ёсыг хангах үндсэн хэрэгсэл болдог. Нөхөн олговор нь шударга ёс, эгэх хариуцлагын зарчимд тулгуурладаг бөгөөд хохирол учруулсан этгээд хариуцлага хүлээж, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх ёстой. Хүний эрх зөрчигдсөн тохиолдолд үр дүнтэй нөхөн төлбөр авах эрхтэй (United Nations, 2005) гэдэг нь нөхөн олговор бол хүний эрхийг бодитоор сэргээх шаардлагыг хэрэгжүүлэх арга зам.

Нийтийг хамарсан эмх замбараагүй байдал, үймээн самууны үеэр амь бие, эрүүл мэнд, эд хөрөнгөөрөө хохирсон иргэн, төрийн тусгай албан хаагч, хуулийн этгээдэд нөхөн олговор олгох нь шударга ёс, үүрэг, хариуцлагатай холбоотой. Нөхөн олговор нь учирсан хохирлоос үүдэлтэй тэгш бус байдлыг бууруулах, сэргээх хэрэгсэл бөгөөд шударга ёс, хариуцлагын хэрэгжилт. Үүнийг “залруулах шударга ёсны зарчим”-аар хохирол учруулсан этгээд түүнийг арилгах үүрэгтэй гэж үздэг.

Монгол Улсын эрх зүйн зохицуулалтад нөхөн олговрын асуудлыг “Иргэний хууль”, “Зөрчлийн тухай хууль”, “Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль” зэрэг хууль тогтоомжид тусгасан байдаг. Хууль бус үйлдэл, шийдвэрийн улмаас учирсан хохирлыг буруутай этгээд нөхөн төлөх үүрэгтэй бөгөөд нөхөн олговрын хэмжээ, хэлбэрийг хуульд заасан журмын дагуу тогтоож шийдвэрлэнэ.

Эрх зүйн онолд нөхөн олговрын хэмжээг тогтоохдоо учирсан хохирол, зөрчигдсөн эрх, талуудын ашиг сонирхлыг харгалзан үзэж тэнцвэржүүлэх хандлагыг хэрэглэдэг. Мөн гэмт хэргийн улмаас эрх нь зөрчигдсөн иргэний эрхийг сэргээх асуудал нь нөхөн олговор олгохоор хязгаарлагдахгүй бөгөөд сэтгэл зүйн дэмжлэг, хууль зүйн мэдээлэл, хамгаалалт, нийгмийн үйлчилгээ зэрэг олон талт арга хэмжээг хамардаг.

Төрийн байгууллага, албан тушаалтны буруутай шийдвэр, үйлдэл, эс үйлдэхүйн улмаас иргэн, хуулийн этгээдэд учирсан хохирлыг төрөөс нөхөн олгох бөгөөд улмаар төрд учирсан хохирлыг буруутай албан тушаалтнаас гаргуулж нөхөн төлүүлэх

эрх зүйн зохицуулалт бий болсон. Энэ нь төрөөс иргэний зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, мөн нийтийн өмч болох улсын төсөвт учирсан хохирлыг буруутай этгээдээр нөхөн төлүүлэх замаар төрийн албаны хариуцлага, шударга байдлыг хангах зорилготой. Төрийн байгууллагын хууль бус шийдвэрийн улмаас иргэнд учирсан хохирлыг төрөөс нөхөн төлсөн нь нөхөн олговрын хэрэгжилт. Гэмт хэргийн улмаас хохирсон иргэнд эд хөрөнгийн болон сэтгэл санааны хохирлыг нөхөн төлсөн нь зөрчигдсөн эрхийг сэргээж буй хэрэг.

Холбогдох нэр томъёо: *нөхөн олговор - compensation, хохирол - damages, хариуцлага - liability, нөхөн олгох - restitution, reparation - нөхөн төлбөр, залруулах шударга ёс - corrective justice*

Б.Б

НӨХӨН СЭРГЭЭХ ШУДАРГА ЁС *анг. restorative justice.*

Гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас учирсан хохирлыг нөхөн сэргээж, талуудын хооронд үүссэн харилцааг засахад чиглэсэн шударга ёсыг хэрэгжүүлэх арга хандлага. Энэ тохиолдолд зөрчлийг зөвхөн хууль зөрчсөн үйлдэл гэж үзэхээс илүү хувь хүн, хамт олон, нийгэмд учирсан бодит хохирол гэж ойлгож, тэрхүү хохирлыг хэрхэн арилгах талаар анхаардаг.

Нөхөн сэргээх шударга ёсны үзэл баримтлалд гэм буруутай этгээдийг шийтгэхээс илүү үйлдсэн хэргийнхээ хариуцлагыг ухамсарлах, учруулсан хохирлыг арилгах үйл явцад идэвхтэй оролцохыг чухалчилдаг. Мөн хохирогчийн дуу хоолойг сонсох, нийгмийн харилцааг сэргээх, дахин

зөрчил гаргах эрсдэлийг бууруулах зорилготой. Иймээс нөхөн сэргээх шударга ёс нь хууль зүйн арга биш, харин ёс зүй, нийгмийн харилцаа, хамтын хариуцлагад суурилсан шударга ёсны хандлага юм.

Уламжлалт эрүүгийн эрх зүйн тогтолцоо нь ихэвчлэн шийтгэх зарчимд тулгуурладаг бөгөөд гэм буруутай этгээдэд ял оноох замаар шударга ёсыг тогтооно гэж үздэг. Харин нөхөн сэргээх шударга ёс нь энэ хандлагаас ялгаа нь хохирогчийн эрх ашгийг нэн тэргүүнд тавих, гэмт хэрэгтнийг нийгэмшүүлэх, дахин хэрэг үйлдэхээс сэргийлэхэд илүү анхаардаг. Энэхүү хандлагыг орчин үеийн нөхөн сэргээх шударга ёсны онолыг хөгжүүлсэн Ховард Зэр (Howard Zehr) системтэйгээр тайлбарласан.

Нийгмийн ажлын практикт нөхөн сэргээх шударга ёс нь хүмүүсийн хооронд үүссэн зөрчил, харилцааны зөрчлийг засахад өргөн хэрэглэгддэг. Жишээлбэл: Гэр бүлийн зөрчил, сургуулийн орчин дахь дээрэлхэл, хамт олны дотоод маргаан зэрэг нөхцөлд талуудын дунд нүүр тулсан ярилцлага өрнүүлж, учирсан сэтгэл зүйн болон материалын хохирлыг хэрхэн барагдуулах талаар хамтдаа шийдэл олохыг дэмждэг.

Шүүхийн бус аргаар маргаан шийдвэрлэхэд нөхөн сэргээх шударга ёсны арга барилыг өргөн ашигладаг. Эвлэрүүлэн зуучлалын үед хохирогч болон холбогдогч талыг сайн дурын үндсэн дээр хохирлыг хэрхэн нөхөн төлөх, харилцааг хэрхэн хэвийн болгох талаар тохиролцоонд хүргэдэг. Энэ үйл явцыг мэргэжлийн зуучлагч удирдан зохион байгуулж, талуудын аюулгүй байдал, шударга байдлыг хангадаг.

Зөрчил гарсан үед шийтгэл оноохоос гадна, хохирлыг бодитоор хэрхэн нөхөх, талуудын харилцааг хэрхэн сэргээх вэ гэдэгт анхаарах нь нөхөн сэргээх шударга ёсны үндсэн санаа юм. Төрийн албан хаагчийн хувьд иргэд хоорондын болон байгууллага иргэний хооронд үүссэн маргаанд хатуу шийтгэлээс урьтаж, зөрчлийн бодит шалтгаан, учирсан хохирол, харилцааг сэргээх боломжийг харгалзан үзэх нь нийгмийн тогтвортой байдал, итгэлцлийг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Жишээлбэл: Сургуулийн орчинд хүүхдүүд маргалдаж нэгнийхээ үнэтэй эд зүйлийг эвдсэн тохиолдолд шууд шийтгэл оноохоос илүү эвлэрүүлэн зуучлалын арга хэрэглэж болно. Сургуулийн багш, нийгмийн ажилтан хүүхдүүдийг ярилцаж ойлголцохыг зөвлөж, хохирлыг хэрхэн нөхөн төлөх, харилцаагаа хэрхэн сэргээх талаар хамтдаа шийдэл олоход туслах нь холбогдогч хүүхэд өөрийн үйлдлийн хариуцлагыг ойлгож, хохирогч хүүхэд өөрийгөө хамгаалагдсан, хүндлэгдсэн мэдрэмжтэй болдог.

Өсвөр насны хүүхдүүд нийтийн эзэмшлийн амралтын талбайн сандал, ханыг зурж гэмтээсэн гэж үзье. Тэднийг өөрсдийн гараар будаж, засварлах ажилд оролцуулдаг. Ингэснээр тэд нийтийн өмчийн үнэ цэнийг ойлгож, нийгмийн өмнө хариуцлага хүлээх үйл ажиллагаанд бодитоор суралцдаг.

Холбогдох нэр томьёо: *нөхөн сэргээх шударга ёс - restorative justice, дахин нийгэмшүүлэх - rehabilitation, эвлэрүүлэн зуучлал - mediation, хохирол нөхөн төлөх - restitution, хохирогчийн оролцоо - victim participation*

Э.С

НУУЦЛАЛ *анг. confidentiality.* Хувь хүн, байгууллага, албан тушаалтнаас өөрт нь итгэж хүлээлгэн өгсөн болон албан үүргээ хэрэгжүүлэх явцад олж мэдсэн мэдээлэл, баримт бичгийг зөвшөөрөлгүй бусдад дамжуулахгүй, задруулахыг хориглож, тэдгээрийг хууль тогтоомж болон холбогдох журамд нийцүүлэн хамгаалж, зөвхөн эрх бүхий этгээд ашиглах боломжоор хангахтай холбоотой ёс зүйн болон эрх зүйн шаардлага.

Нууцлал нь хүний хувийн орон зай, нэр төр, эрх чөлөөг хүндэтгэх зарчимд тулгуурладаг. Англи хэлний “*confidentiality*” нь латин хэлний “*confidere*” (итгэх, найдах) гэсэн үгнээс гаралтай бөгөөд итгэлцэлд суурилсан харилцаанд мэдээллийг хамгаалах утгыг илэрхийлдэг (Авлигатай тэмцэх газар, 2019).

Нууцлал нь итгэлцэл, хүндлэл, хариуцлагад тулгуурласан ёс суртахууны зарчим шаарддаг бөгөөд хувь хүнийг бие даасан үнэт зүйл бүхий субъект гэж үзэх хандлагыг илэрхийлнэ.

Төрийн албанд нууцлал нь төрийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх явцад олж мэдсэн төрийн болон албаны нууц, байгууллагын нууц, хүний эмзэг мэдээллийг чанд хадгалах, түүнийг хувийн болон бусдын ашиг сонирхлын төлөө ашиглахгүй байх, албан ёсны мэдээллийг эрх бүхий этгээдийн зөвшөөрөлгүйгээр задруулахгүй байх үүргийг илэрхийлнэ (Төрийн албаны тухай хууль, 2017, 37.1.9). Төрийн албан хаагчдын мэдэлд байгаа нууц мэдээлэл нь дотоодын хууль тогтоомжид заасан, ажил үүргийн хүрээнд өгөхөөр заасан, эсвэл шүүхээс шаардсан зэргээс бусад тохиолдолд

нууц байх ёстой (Авлигатай тэмцэх газар, 2019).

Монгол улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 17 дахь хэсэгт “... хувь хүний нууцыг хуулиар тогтоон хамгаална” гэж заасан зохицуулалт байдаг (1992). Түүнчлэн, Монгол Улс 2021 онд хувь хүний нууцлалтай холбоотой “Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль”-ийг баталснаар “Хувь хүний нууцын тухай хууль”-ийг хүчингүй болгосон (2021). “Хувь хүний нууцын тухай хууль”-тай харьцуулахад “Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль” нь хүний халдашгүй, чөлөөтэй байх эрхийг илүү өргөн хүрээнд баталгаажуулсан, урьд өмнө байгаагүй нарийн зохицуулалттай болсон.

“Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль” нь “Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль”, “Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хууль”, “Цахим гарын үсгийн тухай хууль”-тай харилцан уялдаатай үйлчилж, кибер аюулгүй байдал, мэдээллийн нууцлалыг хангах цогц тогтолцоог бүрдүүлж байна (Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах нь, 2023).

Хувь хүний нууцад эрүүл мэнд, захидал харилцаа, генетик мэдээлэл, биометрик мэдээлэл, тоон гарын үсгийн хувийн түлхүүр, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжааны илэрхийлэл, бэлгийн харилцааны талаарх мэдээлэл зэрэг багтана. Эдгээр мэдээллийг хууль бусаар олж авах, ашиглах, задруулах нь хүний нууцад халдсан үйлдэлд тооцогдох бөгөөд Монгол Улсын Эрүүгийн хуулийн хувь хүний нууцад халдах (13.10 дугаар зүйл), хувь хүний нууцыг задруулахад (13.11 дүгээр зүйл) хариуцлага хүлээлгэнэ.

Төрийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх явцад олж мэдсэн иргэний эрүүл мэндийн талаарх мэдээллийг зөвшөөрөлгүйгээр бусдад дамжуулаагүй бол нууцлалын зарчмыг баримталсны илрэл болно.

Байгууллагын ажилтан дотоод баримт бичиг, мэдээллийг эрх бүхий этгээдээс бусад хүнд дамжуулахгүй, хадгалалт хамгаалалтыг журамд нийцүүлэн хэрэгжүүлсэн нь нууцлалын шаардлагыг хангасан үйл ажиллагаа юм.

Холбогдох нэр томъёо: *хувийн нууц, халдашгүй байдал - privacy, мэдээлэл хамгаалалт - data protection, мэдээллийн аюулгүй байдал - information security, задруулахгүй байх үүрэг - non-disclosure, мэргэжлийн нууц - professional secrecy*

Б.Б

НЭР ТӨР *анг. dignity, honor.* Хүн байхын хувьд төрөлхөөс заяагдсан, салшгүй үнэ цэн, эрхэм чанарыг илэрхийлэх ойлголт. Энэ нь хүний бие махбод, оюун санаа, нэр хүнд, эрх чөлөөг доромжлох, гутаах аливаа үйлдлийг хориглох утгатай бөгөөд хүнийг өөрийн үнэ цэнтэй оршихуй хэмээн хүндэтгэх ёс суртахууны болон эрх зүйн үнэмлэхүй зарчим мөн.

Нэр төр нь хүний эрхийн үндэс, эрх чөлөөний үндэс суурь болдог. Нэр төрийн ойлголт нь хүн бүр төрөхдөө адилхан үнэ цэнтэй, хэн нэгнээс дутуу эсвэл илүү хүн биш гэсэн санаанд тулгуурладаг. Энэ утгаараа нэр төр нь гэр бүл, боловсрол, ажил хөдөлмөр, нийгмийн харилцаа, төрийн үйлчилгээ зэрэг олон талт харилцаанд хүндлэгдэх ёстой үнэт зүйл юм. Хүн өөрийн нэр төрийг хамгаалах эрхтэй

байхын зэрэгцээ бусдын нэр төрийг хүндэтгэх үүрэгтэй байдаг.

Ардчилсан нийгэмд хүний нэр төрийг хамгаалах нь төр, байгууллагуудын хариуцлага юм. Нэр төрийг үл хүндэтгэх явдал нь ялгаварлан гадуурхах, доромжлох, хүчирхийлэх зэрэг олон хэлбэрээр илэрч болдог. Иймээс хүний нэр төрийг хамгаалах нь хүний эрхийг хамгаалах бодлогын үндсэн чиглэл. Хүний нэр төрийг хүндэтгэх зарчим нь нийгмийн харилцаанд хүнлэг, шударга, харилцан хүндэтгэлд суурилсан орчныг бий болгох ач холбогдолтой. Энэ зарчим алдагдах үед хүмүүсийн хооронд үл итгэх байдал нэмэгдэж, нийгмийн ёс суртахуун доройтлын нэг шалтгаан болно. Харин нэр төрийг хүндэтгэх соёл төлөвшсөн нийгэмд иргэд бие биеэ хүндэтгэн харилцаж, нийгмийн эв нэгдэл бэхэждэг.

И.Кантын ёс зүйн онолд хүний нэр төрийн ойлголт онцгой байр суурь эзэлдэг. Тэрээр хүнийг “өөрөө зорилго бүхий оршихуй” (*end in itself*) гэж тодорхойлж, хүнийг хэзээ ч зөвхөн ямар нэг зорилгод хүрэх хэрэгсэл болгон ашиглаж болохгүй гэж үзсэн. Энэ нь хүний төрөлх үнэ цэн, шударга байдал, бие даасан байдлыг илэрхийлдэг. И.Кантын үзлээр нэр төр нь шүүн тунгаах чадвар, ёс суртахууны шийдвэр гаргах чадамжтай холбоотой. Хүн өөрийн үйлдлийг ухамсартайгаар сонгож чаддаг учраас тэрээр “объект” биш, харин ёс суртахууны хариуцлагатай “субъект” юм. Иймээс нэр төрийг хүндэтгэх гэдэг нь хүнийг өөрийн сонголт, үзэл бодол, эрх чөлөөтэй бие даасан оршихуй гэж хүлээн зөвшөөрөхийг хэлнэ. Орчин үеийн философид нэр төрийг хүний эрх, ёс зүйн үндсэн ойлголт гэж үзэх

нь түгээмэл байдаг. Өөрөөр хэлбэл, хүний эрхийг хамгаалах шаардлага нь түүний нэр төрийг хамгаалах шаардлагаас үүдэлтэй гэж үздэг.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд хүний халдашгүй, чөлөөтэй байх, нэр төр, алдар хүндээ хамгаалуулах эрхийг баталгаажуулсан. Энэ нь Монгол Улсад хүний нэр төрийг хамгаалах эрх зүйн үндсэн баталгаа болдог. Эрүүгийн хуулиар гүтгэх, доромжлох, хүний нэр төр, алдар хүндэд халдсан үйлдлийг хориглож хуульчилсан бол Иргэний хуулиар нэр төр, алдар хүндээ хамгаалуулах, худал мэдээллийг залруулах, учирсан хохирлыг нэхэмжлэх эрхийг зохицуулдаг. Мөн хэвлэл мэдээллийн болон цахим орчны үйл ажиллагаанд хүний нэр төрийг хамгаалах шаардлага тавигддаг. Үндсэн хуулийн цэц хүний нэр төрийг тайлбарлахдаа үүнийг хүний эрх, эрх чөлөөний суурь ойлголт гэж үзэж, тэгш эрх, хууль дээдлэх зарчимтай нягт холбоотой гэж тайлбарладаг. Төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд шийдвэр гаргахдаа хүний нэр төрийг хүндэтгэх ёс суртахууны хэм хэмжээг зайлшгүй харгалзан үзэх ёстой.

Олон улсын хүний эрхийн тогтолцооны үндсэн зарчим юм. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 1 дүгээр зүйлд “Бүх хүн эрх чөлөөтэй, нэр төр, эрхийн хувьд адилхан төрдөг” гэж тунхагласан байдаг. Энэ заалт нь хүний эрхийн бүх тогтолцооны философийн үндэс болдог. Мөн “Иргэний ба улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт”, “Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай пакт” зэрэг олон улсын гэрээ, конвенцуудад хүний нэр төрийг хүндэтгэх, хамгаалах үүргийг улс

орнуудад ногдуулсан байдаг. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын хүний эрхийн хороодын ерөнхий тайлбаруудад төрийн бодлого, хууль тогтоомж, захиргааны шийдвэр гаргахдаа хүний нэр төрийг зайлшгүй харгалзан үзэхийг онцолсон байдаг. Иймээс нэр төрийг хамгаалах нь үндэсний хууль тогтоомжоос гадна олон улсын эрх зүйн үүрэг, хариуцлагатай шууд холбоотой.

Хүний нэр төр гэдэг нь хүн бүрийг хүн гэдэг утгаар нь хүндэтгэхийг хэлнэ. Тухайн хүний өмссөн хувцас, удам угсаа, сурлагын амжилтаас хамааран түүнийг доромжлох, шоолох, гадуурхах нь хүний нэр төрд халдсан хэрэг болдог. Хэн нэгнийг гадна төрхөөр нь цахим орчинд гадуурхах, дээрэлхэх зэрэг нь хүний нэр төрийг гутааж буй хэлбэр юм. Харин найз нөхдөө ойлгож, ялгаатай байдлыг нь хүндэтгэж, бие биедээ эелдэг харилцах нь хүний нэр төрийг хамгаалж буй сайн үйл юм. Өөрийн нэр төрийг эрхэмлэдэг хүн бусдын нэр төрийг мөн адил хүндэтгэдэг.

Төрийн албан хаагч иргэнтэй харилцахад нэр төрийг нь хамгаалагч байх үүрэгтэй. Иргэнийг “бүртгэлийн дугаар”, “өргөдөл гаргагч” гэх албан ёсны ангиллаар бус, харин эрхэм, үнэ цэнтэй хүн гэж харилцах нь төрийн албаны ёс зүйн чухал шаардлага юм. Монголчуудын “Нэр хугарахаар яс хугар” хэмээх сургаал нь нэр төрийг эрүүл мэндээс ч эрхэмд үздэг соёлын ойлголтыг илэрхийлдэг. Төрийн албан хаагчийн гаргаж буй шийдвэр, үйлдэл бүр нь иргэнийг хүндэтгэх зарчимд нийцсэн байх ёстой. Иргэний мэдээллийн нууцлалыг чанд сахих, иргэдтэй хүндэтгэлтэй харилцах, ялгаварлан гадуурхахгүй

байх, албан тушаалаа ашиглан иргэнийг доромжлохгүй байх зэрэг нь хүний нэр төрийг хамгаалж буй бодит үйл ажиллагаа юм. Ялангуяа цахим орчинд худал мэдээлэл тараах, бусдыг гүтгэх, нэр төрийг нь гутаах үзэгдэлд төрийн албан хаагч харилцааны соёлоор нийгэмд үлгэр дуурайл үзүүлэх хэрэгтэй.

Холбогдох нэр томьёо: *нэр төр - dignity, honor, ялгаварлан гадуурхалт - discrimination, өрөөсгөл хандлага - prejudice, ялгаварлал - bias, алгоритмын шударга байдал - algorithmic fairness, хиймэл оюуны ёс зүй - AI ethics*

Э.С

НЭРГҮЙ БАЙХ ТӨЛӨВ *анг.*

anonymity. Судалгаанд оролцогч эсвэл мэдээлэл өгч буй хүний хэн болохыг тодорхойлох боломжгүй байхаар бүх таних мэдээллийг тусгахгүй байх эсвэл асуухгүй байх аргачлал. Нэргүй байх төлөв нь хүний эрх чөлөө, хариуцлага, шударга байдал, нэр төрийг хамгаалахад чиглэдэг.

Грек гаралтай үг an- (ἀν-) үгүй, байхгүй, “*онума, онама*” (ὄνομα) нэр. Эх утга нь “нэргүй байдал” буюу танигдахгүй байх. Англи хэлэнд нэргүй хүн (*anonymous*), нэргүй байх төлөв (*anonymity*) гэж илэрхийлдэг.

Нэргүй байх төлөв нь оролцогчдын аюулгүй байдал, хохирогч, шүгэл үлээгчийг хамгаалах үүрэгтэй. Сэтгэл зүйн хувьд айдас, түгшүүргүйгээр үзэл бодлоо илэрхийлэх, ёс суртахууны хэм хэмжээг давсан эмзэг асуудлыг нээлттэй ярих, мэдээлэх, хэвлэн нийтлэх үйл ажиллагаанд шударга байдал, тэгш оролцоог хангах зарчим чухал. Хариуцлагаас зайлсхийх,

худал мэдээлэл тараах, цахим халдлага, дээрэлхэлт, шантаажас (*cyberbullying*) урьдчилан сэргийлэхэд тусална. Оролцогч аль нэг тал шударга байдал, хүндлэл хүлээх гэсэн ёс зүйн зарчим зөрчигдөх магадлалтай.

Монголын төрийн албан хаагчийн эрсдэлийн судалгаанд нэргүй байх төлөв нь байгууллагын дотоод зөрчил, авлигын эрсдэл, удирдлагын ёс зүйн зөрчил зэрэг эмзэг мэдээллийг илүү үнэн, бодит хэлэх боломж бүрдүүлдэг чухал зарчим гэж үздэг.

Байгууллагуудын үйл ажиллагаанд нэргүй байдлыг дараах байдлаар хэрэгжүүлдэг.

1. Нэр, регистр, утас цуглуулахгүй. Оролцогчийг таних мэдээлэл агуулаагүй.
2. Код ашиглах. Жишээлбэл: P01, P02, R45 г.м.
3. Нэгтгэсэн өгөгдөл ашиглах буюу нийт дүнг харуулна.
4. Өгөгдлийг илүү ойлгомжтой болгох тайлбар мэдээлэл (metadata) устгах, IP хаяг, байршил зэрэг.

Холбогдох нэр томьёо: *нэргүй байх төлөв - anonymization, таних мэдээлэл устгах - de-identification, хуурамч нэр ашиглах - pseudonymity, нэргүй оролцоо - anonymous participation*

Ц.3

НЯГТЛАН БОДОХ БҮРТГЭЛИЙН ЁС ЗҮЙ *анг. accounting ethics.*

Нягтлан бодогч, санхүүгийн ажилтнууд мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа санхүүгийн мэдээллийг үнэн зөв тайлагнах, хараат бус байдлыг хадгалах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх, мэдээллийн

нууцлалыг хамгаалах, мэргэжлийн хариуцлагыг хэрэгжүүлэх ёс зүйн зарчмыг баримтлахыг шаардсан хэм хэмжээний цогц.

Ёс зүй (*ethics*) нь эртний Грекийн "*ethos*" буюу "зан чанар", "ёс суртахууны шинж" гэсэн үгнээс гаралтай бөгөөд ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээг судалдаг философийн салбар ухааны нэр. Харин "accounting" буюу нягтлан бодох бүртгэл нь санхүүгийн мэдээллийг бүртгэх, ангилах, нэгтгэх, тайлагнах үйл ажиллагааг илэрхийлдэг. Нягтлан бодох бүртгэлийн ёс зүй нь мэргэжлийн ёс зүйн нэг салбар бөгөөд санхүүгийн мэдээллийн үнэн зөв шинж, бизнесийн үйл ажиллагааны ил тод байдлыг хангах шаардлагаас үүдэлтэй ойлголт юм.

Орчин үед нягтлан бодох бүртгэлийн ёс зүйг байгууллагын засаглал, санхүүгийн ил тод байдал, хариуцлагын тогтолцоотой холбож авч үздэг. Ялангуяа XX зууны дунд үеэс бизнес, корпорацын үйл ажиллагаа өргөжин тэлж, санхүүгийн мэдээлэл нь хөрөнгө оруулагчид, олон нийтэд шийдвэр гаргах чухал үндэслэл болсон нь нягтлан бодогчийн мэргэжлийн ёс зүйн ач холбогдлыг нэмэгдүүлсэн. Үүний үр дүнд нягтлан бодогчдын мэргэжлийн үйл ажиллагаанд мөрдөх ёс зүйн зарчим, стандартыг тодорхойлох шаардлага нэмэгдэж, мэргэжлийн байгууллагууд ёс зүйн дүрмийг боловсруулан олон улсын хэмжээнд мөрдөх болсон.

Нягтлан бодогчийн мэргэжлийн ёс зүйн үндсэн зарчмыг Мэргэжлийн нягтлан бодогчдын Ёс зүйн олон улсын дүрэм (International Code of Ethics for

Professional Accountants)-д дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

1. Шударга байдал - мэргэжлийн болон бизнесийн бүхий л харилцаанд үнэнч, шударга байх.
2. Бодитой байдал - нэг талыг баримтлах хандлага, ашиг сонирхлын зөрчил, бусдын зүй бус нөлөөнд автахгүйгээр мэргэжлийн шийдвэрийг хараат бус, бодитой гаргах.
3. Мэргэжлийн ур чадвар, хянамгай байдал:
 - i. Хүчин төгөлдөр техникийн болон мэргэжлийн стандарт, холбогдох хууль тогтоомжид үндэслэн үйлчлүүлэгч эсвэл ажил олгогч байгууллагад үйлчилгээ үзүүлэхэд шаардлагатай түвшний мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг эзэмшиж, түүнийгээ хадгалах;
 - ii. Холбогдох техникийн болон мэргэжлийн стандартад нийцүүлэн ажил үүргээ нягт нямбай, хариуцлагатай гүйцэтгэх;
4. Мэдээллийн нууцлал нь мэргэжлийн болон бизнесийн харилцааны явцад олж авсан мэдээллийг зөвшөөрөлгүйгээр задруулахгүй байх;
5. Мэргэжлийн зан төлөв нь холбогдох хууль тогтоомж, дүрэм журмыг дагаж мөрдөх бөгөөд мэргэжлийн нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй аливаа үйлдлээс зайлсхийх.

Мөн Монголын мэргэшсэн нягтлан бодогчдын институтын удирдах зөвлөлөөс баталсан "Мэргэшсэн

нягтлан бодогчдын ёс зүйн дүрэм"-д ёс зүйн суурь зарчмыг шударга байх, бодитой байх, мэргэжлийн ур чадвартай, хянамгай байх, нууц хадгалах, мэргэжлийн зан төлөвтэй байх гэсэн 5 зарчмын хүрээнд нарийвчлан тодорхойлсон байна. Олон улсын болон үндэсний дүрэм журамд ижил зарчмыг баримталж буй нь нягтлан бодох бүртгэлийн ёс зүй нь дэлхий нийтэд зөвшөөрөгдсөн нийтлэг хэм хэмжээ болохыг илэрхийлж байна.

Төрийн сангийн үйл ажиллагааны журам (2024)-д зааснаар Төрийн сангийн мэргэжилтэн, санхүүгийн ажилтнууд нь төсвийн хөрөнгийн зарцуулалтад хяналт тавихдаа хууль дээдлэх, хараат бус байх, санхүүгийн сахилга батыг чанд сахих үүрэгтэй. Журмын дагуу төлбөр тооцоог гүйцэтгэхдээ анхан шатны баримтын

иж бүрдэл, үнэн зөв байдлыг нягтлан шалгах нь нягтлан бодогчийн "хянамгай байх", "мэргэжлийн зан төлөв"-ийн ёс зүйн зарчмууд практикт хэрэгжиж буй хэлбэр юм.

Мэргэжлийн ёс зүйн эдгээр хэм хэмжээг чанд мөрдөх нь төсвийг үр ашигтай зарцуулах, байгууллагын санхүүгийн сахилга батыг бэхжүүлэхээс гадна төрийн санхүүгийн удирдлагад нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, шийдвэр гаргалтыг бодитой бөгөөд хариуцлагатай болгох баталгаа болдог.

Холбогдох нэр томьёо: *төсвийн сахилга бат - budget discipline, ил тод байдал - transparency, нийтийн ашиг сонирхол - public interest, эгэх хариуцлага - accountability, дотоод хяналт - internal control*

Г.Х



ОБЪЕКТИВ ХАНДЛАГА *анг. objective approach*

Аливаа үзэгдэл, мэдээлэл, дүгнэлтийг хувийн үзэл бодол, ашиг сонирхол, сэтгэл хөдлөлөөс ангид, баримт нотолгоонд тулгуурлан үнэлэх байдал. Төрийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэхдээ хувийн ашиг сонирхлоос ангид, хууль, дүрэм, бодлого, баримт нотолгоонд тулгуурлан шударга, тууштай шийдвэр гаргах чадвар нь объектив хандлагаар тодорхойлогдоно. Энэ нь төрийн үйл ажиллагаа, шийдвэр найдвартай, хариуцлагатай, ил тод байх зарчмыг мөрдөхөд чухал нөлөөтэй.

Латин хэлний *“objectum”* (объект, гадаад зүйл) гэсэн үгээс гаралтай англи хэлний *“objective”* гэдэг үг нь аливаа үзэгдлийг субъектив байр сууриас бус, бодит шинжээр нь авч үзэх гэсэн утгыг илэрхийлдэг.

Төрийн удирдлага, хууль зүй, шүүх, шинжлэх ухаан, хэвлэл мэдээлэл зэрэг салбарын баримт, нотолгоонд тулгуурлан үнэлж, шийдвэрлэх үндсэн шаардлага нь объектив хандлагад суурилна.

Объектив бодит чанар нь хувь хүний үзэл бодол, сэтгэл хөдлөлөөс үл хамааран оршдог. Иймээс объектив хандлага нь юмс үзэгдлийн бодит чанарт чиглэсэн дүгнэлт гаргахад нөлөөлнө. Харин субъектив хандлага нь бодит чанараас ангид илүү сэтгэл хөдлөл, хувийн үзэл бодлоор дүгнэн авч үзнэ.

Объектив байдал нь шинжлэх ухаан, шүүх, хэвлэл мэдээлэл зэрэг салбарт баримт, нотолгоонд тулгуурлан үнэлж

дүгнэх, шийдвэрлэхэд чухал үндэслэл болно. Аливаа үнэлгээ, дүгнэлтийг хувийн хандлагаас ангид байлгах зарчим юм.

Объектив мэдлэг гэдэг нь объектив бодит байдлын талаарх мэдлэг бөгөөд үнэн, нотолгоотой, хүлээн зөвшөөрсөн гэх мэт утгаар хэрэглэгддэг. Субъектив мэдлэг нь аливаа субъектив бодит байдлын талаарх мэдлэг бөгөөд нотолгоогүй, нэг талыг баримталсан, бүрэн бус (хувийн үзэл бодол) гэх мэт утгыг агуулдаг.

Объектив мэдлэг нь ёс зүй болон танин мэдэхүйн онолд хувийн үнэлэлт дүгнэлтийн (*subjectivity*) эсрэг ойлголт, үүнээс ангид байлгах танин мэдэхүйн зарчим (*epistemic*) гэж үздэг.

Жишээлбэл: Нэгэн байгууллагад ажил горилогчдыг шалгаруулах комиссын гишүүн өөрийн танил хүнийг ажилд авах сонирхолтой байжээ. Тэрээр тухайн хүний сул талыг үл харгалзан, давуу талыг нь хэт дөвийлгөн үнэлж, бусад илүү чадвартай нэр дэвшигчдийг дутуу үнэлсэн байна. Энэ тохиолдолд тухайн гишүүн хувийн харилцаа, субъектив хандлагад автаж, бодитой үнэлгээ хийж чадаагүй гэж үзнэ.

Нөгөө талаас, ижил нөхцөлд комиссын гишүүн өөрийн танил хүн өрсөлдөж байгааг мэдсэн ч бүх нэр дэвшигчийг ур чадвар, туршлага, шалгуур үзүүлэлтэд тулгуурлан үнэлжээ. Тэрээр шийдвэр гаргахад хувийн харилцаагаа үл харгалзан хамгийн өндөр оноо авсан, шаардлага хангасан хүнийг сонгосон байна. Ийм тохиолдолд тухайн гишүүнийг бодитоор хандсан,

өөрөөр хэлбэл баримт, шалгуурт тулгуурласан шийдвэр гаргасан гэж дүгнэнэ.

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны реализм - *moral realism*, ёс суртахууны абсолютизм - *moral absolutism*, нотолгоонд тулгуурласан бодомж - *evidence-based judgement*, субъектив хандлага - *subjectivity*

Н.М

ОЛОН НИЙТИЙН ИТГЭЛ *анг. public trust*. Иргэдийн төр, байгууллага, албан тушаалтны үйл ажиллагаа шударга, ил тод, хариуцлагатай байна гэсэн итгэл, хүлээлт. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэн үйл ажиллагаа явуулна гэсэн иргэдийн итгэл үнэмшлийг илэрхийлэх ойлголт.

Засгийн газар иргэдийн эерэг хүлээлтэд нийцэх үйлдлийг хийнэ гэсэн итгэл үнэмшил, найдвараар олон нийтийн итгэл тодорхойлогдох ба тэрхүү итгэл нь эргэлзээ сэжиггүй үнэмшил, найдварыг илэрхийлнэ (Монгол хэлний их тайлбар толь; OECD 2017). Иргэд засгийн газарт эрх мэдэл олгож, түүнийг нийгэмд үйлчлэх зорилгоор үйл ажиллагаа явуулах боломжийг бүрдүүлдэг үндсэн субъект тул засгийн газрын үйл ажиллагаа нь олон нийтийн бүрэн итгэлийг хүлээсэн тохиолдолд илүү үр дүнтэй хэрэгжиж, харин итгэл сул байх үед үр нөлөө буурдаг. Олон нийтийн итгэл нь шударга байдал, ил тод байдал, хариуцлага, үр ашигтай байдал зэргээс бүрдэх ба эдгээр суурь үзүүлэлт нийтийн итгэлийг бүрдүүлэх үндсэн нөхцөл болдог.

Холбогдох нэр томьёо: төрд итгэх итгэл - *trust in government*,

институтийн итгэл - *institutional trust*, итгэл төрүүлэх чадвар - *credibility*, нийгмийн итгэлцэл - *social trust*

Г.М

ОЛОН ТАЛТ БАЙДАЛ БА ОРОЛЦООНЫ ЁС ЗҮЙ *анг. diversity and inclusion ethics*. Нас, хүйс, үндэс угсаа, соёл, шашин шүтлэг, хөгжлийн бэрхшээл, нийгмийн байдал зэрэг хүний ялгаатай байдлыг харгалзан, хүн бүрд тэгш боломж олгож, оролцоог хангах ёс зүйн зарчим.

Олон улсын хэмжээнд олон талт байдал ба оролцооны зарчим нь хүний эрх, тэгш боломж, үл ялгаварлах зарчимд тулгуурлан хөгжсөн бөгөөд олон улсын эрх зүйн болон бодлогын баримт бичгүүдэд тусгалаа олсон байдаг. Тухайлбал, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал (НҮБ, 1948) нь хүн бүр эрх, эрх чөлөө, нэр төрийн хувьд адил тэгш бөгөөд арьс өнгө, хүйс, хэл, шашин шүтлэг, үндэс угсаа, нийгмийн байр суурь зэрэг аливаа ялгааг эс харгалзан тунхаглалд заасан бүхий л эрх, эрх чөлөөг эдлэх ёстой хэмээн заасан.

Түүнчлэн Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Тогтвортой хөгжлийн зорилт-2030” хөтөлбөрийн суурь зарчим нь “хэнийг ч орхигдуулахгүй байх” (*leave no one behind*) үзэл баримтлал юм. Энэ нь хөгжлийн бодлого, төлөвлөлтөд нийгмийн бүх бүлгийн тэгш оролцоог хангах, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүн бүрд хөгжлийн үр өгөөжийг ижил хүртээх нийгмийн шударга ёсны шаардлагыг илэрхийлдэг (United Nations, 2015).

Монгол Улсын Үндсэн хуульд Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн

бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна; Хүнийг үндэс, угсаа, хэл, арьсны өнгө, нас, хүйс, нийгмийн гарал, байдал, хөрөнгө чинээ, эрхэлсэн ажил, албан тушаал, шашин шүтлэг, үзэл бодол, боловсролоор нь ялгаварлан гадуурхаж үл болно гэж заасан.

Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын Алагчлахгүй байх (ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенцод арьс үндэс, хүйс, шашин шүтлэг, улс төрийн үзэл бодол, нийгмийн байр суурь зэрэг шинжээр нь хөдөлмөрийн харилцаанд тэгш боломжийг хязгаарлах, давуу байдал олгох, эсвэл хавчин гадуурхах үйлдлийг “алагчлах” хэмээн тодорхойлсон байдаг. Олон улсын болон үндэсний эрх зүйн эдгээр баримт бичгээс үзвэл олон талт байдал ба оролцоог хангах зарчим нь хүний эрхийг хүндэтгэх, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, тэгш боломжийг хангах үндсэн зарчимд тулгуурладаг нь харагдаж байна.

Олон талт байдал (*diversity*) болон оролцоо, тэгш хамруулалт (*inclusion*) нь харилцан хамааралтай боловч агуулгын хувьд ялгаатай ухагдахуун юм. Олон талт байдал нь хүмүүсийн нас, хүйс, үндэс угсаа, соёл, боловсрол, туршлага зэрэг ялгаатай шинж чанарын олон төрлийг илэрхийлдэг бол оролцоо нь эдгээр ялгаатай байдлаас үл хамааран шийдвэр гаргах үйл явц, байгууллагын үйл ажиллагаанд хүмүүсийг тэгш боломжтой оролцуулах, үзэл бодлыг нь хүндэтгэх орчныг бүрдүүлэх тухай асуудал юм.

Орчин үед олон талт байдал ба оролцооны ёс зүй нь байгууллагын засаглал, хүний нөөцийн бодлого,

байгууллагын соёлын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болж хөгжсөн. Энэ нь нэг талаас байгууллагад өөр өөр туршлага, мэдлэг, соёлын ялгааг нэгтгэснээр шийдвэр гаргалтын чанар, бүтээлч байдал, байгууллагын чадамжийг нэмэгдүүлэх, нөгөө талаас байгууллагын орчинд хүн бүрийн оролцоог хангаж, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид соёлыг бүрдүүлэх тухай юм. Иймд энэхүү ёс суртахууны зарчим нь байгууллагын үйл ажиллагаанд тэгш боломж, шударга байдлыг хангах замаар нийгмийн бүлгүүдийн оролцоог дэмжих суурь болдог.

Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд олон талт байдал ба оролцоог хангах нь төрийн албаны ил тод, шударга, хүртээмжтэй байдлыг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Төрийн албанд иргэдийг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх, шийдвэр гаргах үйл явцад ялгаварлан гадуурхахгүй байх, хүн бүрд тэгш боломж олгох зарчмыг тууштай хэрэгжүүлснээр төрийн байгууллагын ил тод, тэгш оролцоонд суурилсан засаглалыг бэхжүүлэх юм.

Холбогдох нэр томьёо: тэгш боломж

- *equal opportunity*, тэгш хамруулах

- *inclusivity*, шударга ёс - *justice*,

ялгаварлан гадуурхалт - *discrimination*

Г.Х

ОРОЛЦОГЧ ТАЛЫН ХАРИУЦЛАГА

анг. *stakeholder responsibility*.

Аливаа үйл ажиллагаанд шууд ба дам байдлаар оролцож, тухайн үйл ажиллагаанд нөлөө үзүүлэх, эсвэл ашиг сонирхол нь хамааралтай хувь хүн, бүлэг, нэгж, байгууллагыг оролцогч тал гэнэ.

Оролцогч талыг эрх эзэмшигч, үүрэг хүлээгч болон бусад оролцогч гэж ерөнхий ангилна. Энэхүү нэр томъёо нь хууль эрх зүй, улс төр, олон улсын харилцаа, төрийн захиргаа, нийтийн удирдлага зэрэг нийгмийн шинжлэх ухааны салбарт түгээмэл хэрэглэгддэг. “Stakeholder” нь монгол хэлэнд “оролцогч тал” гэж оноон хэвшсэн. “Stakeholder” гэдэг үг нь “stake” (ашиг сонирхол, хувь оролцоо, бооцоо) болон “holder” (эзэмшигч, хадгалагч) гэсэн үгийн нийлбэр бөгөөд тухайн үйл ажиллагаанд ашиг сонирхол, нөлөө бүхий этгээдийг илэрхийлдэг нэр томъёо юм. Энэ үгийг XVII-XVIII зууны үед мөрийтэй тоглохдоо бооцоог хадгалж, хянаж байдаг этгээдийг нэрлэхэд хэрэглэж байсан бөгөөд хожим эдийн засаг, менежмент, улс төр, олон улсын харилцаа, төрийн захиргаа, нийтийн удирдлагын судалгаанд өргөн хэрэглэгдэх болсон юм (<https://www.etymonline.com/>). Нөгөө талаас responsibility гэсэн ойлголт нь “responsible + -ity” гэсэн бүтцээс бүрдсэн нэр үг бөгөөд тодорхой сонголт, үйл ажиллагаа, шийдвэрийн үр дагаврыг ухамсарлан хүлээх үүрэг, хариуцлагын төлөв байдлыг илэрхийлдэг.

Р.Эдвард Фриманы тодорхойлсон оролцогч талуудын сонгодог загварын дагуу (Freeman, 1984) оролцогч талыг байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой оролцоо, ашиг сонирхлын шинжээр нь дараах үндсэн бүлгүүдэд хувааж үздэг. Үүнд:

- Ажилтан, албан хаагч: байгууллагын зорилго, чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд хөдөлмөрийн болон албан харилцааны үндсэн дээр шууд оролцож буй этгээд.

- Харилцагч: бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ худалдан авах зорилгоор байгууллагатай харилцаж буй хувь хүн болон байгууллага.
- Хувьцаа эзэмшигч, хөрөнгө оруулагч: байгууллагын үйл ажиллагаанд санхүүгийн эх үүсвэр бүрдүүлж, эдийн засгийн үр өгөөж, эрсдэлийг хуваалцагч этгээд.
- Засгийн газар: төрийн бодлого, хууль тогтоомжоор дамжуулан үйл ажиллагаанд хяналт тавих, дэмжлэг үзүүлэх эрх бүхий байгууллага
- Орон нутгийн нийгэмлэг: байгууллага, төслийн үйл ажиллагаа хэрэгжиж буй орон нутагт ажиллаж, амьдарч буй иргэд, тэдгээрийн бүлэг;
- Ханган нийлүүлэгч: байгууллагын үйл ажиллагааны тасралтгүй байдлыг хангахад шаардлагатай бараа, ажил, үйлчилгээг нийлүүлэгч түншүүд.

Төрийн удирдлага болон төрийн үйлчилгээний үйл ажиллагаанд байгууллага, албан хаагч, иргэн, бизнесийн байгууллага зэрэг оролцогч талууд байдаг. Төрийн албанд оролцогч талуудын ёс зүй гэдэг нь оролцогч талууд хууль тогтоомжийг дээдлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, ил тод, шударга, хариуцлагатай байдлаар үйл ажиллагаа явуулахыг хэлнэ. Оролцогч талын ёс зүйн хариуцлагыг дараах үүргээр авч үзэж болно. Үүнд:

- Удирдлага: Шийдвэр гаргах үйл явцыг ил тод байлгах, хариуцлагатай удирдлагын зарчмыг хэрэгжүүлэх, аливаа ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх үүрэгтэй.

- Албан хаагч: Ажил үүргийг хууль тогтоомжийн дагуу шударга, хариуцлагатай гүйцэтгэх, байгууллагын дүрэм журам болон ёс зүйн хэм хэмжээг чанд баримтлах, авлига, хээл хахуулиас ангид байх хариуцлага хүлээнэ.
- Бизнес эрхлэгч, ханган нийлүүлэгч: Хууль тогтоомжийн хүрээнд үйл ажиллагаа явуулж, хэрэглэгчдэд чанартай бүтээгдэхүүн, үйлчилгээ нийлүүлэх, шударга бус өрсөлдөөнөөс татгалзах ёс зүйн үүрэг хүлээнэ.
- Иргэн: Хууль тогтоомж, төрийн бодлого шийдвэрийг дагаж мөрдөн, шийдвэр гаргах үйл явцад идэвхтэй оролцож, ёс зүйгүй үйлдэлд иргэний хяналт тавих хариуцлага хүлээнэ.

Ийнхүү оролцогч талууд өөрсдийн чиг үүрэгт хамаарах ёс суртахууны үүрэг, хариуцлагыг ухамсарлан хэрэгжүүлэх нь байгууллагын зорилго болон нийтийн ашиг сонирхлыг тэнцвэртэй хангах, улмаар хамтын үнэ цэнийг бий болгох хүчин зүйл болдог.

Холбогдох нэр томьёо: нийтийн ашиг сонирхол - *public interest*, хамтын үнэт зүйл - *shared values*, сайн засаглал - *good governance*, төрийн албаны ёс зүй - *civil service ethics*

Г.Х

ОЮУНЫ БҮТЭЭЛИЙН ХУЛГАЙ *анг. plagiarism*. Бусдын санаа, өгөгдөл, аргачлал, дүрслэл, бүтээлийн бүтэц зэрэг оюуны хувь нэмрийг зохих эшлэл, зөвшөөрөл, дурдахгүйгээр өөрийн бүтээл, шинэ санаа мэтээр танилцуулж, уншигч, үнэлэгчийг төөрөгдүүлэх ёс зүйн зөрчил. Мөн

өмнө нийтэлсэн, эсвэл хүргүүлсэн өөрийн бүтээлийн ихэнх, бараг ижил хэсгийг шинэ бүтээл мэтээр дахин ашиглах, давхар нийтлэх, эсвэл хангалттай тайлбар, холбоос, эшлэлгүйгээр шинэ хувь нэмэр гэж ойлгогдохоор дахин хүргүүлэх үйлдлийг багтаана.

“Plagiarism” нэр томьёо нь латин *“plagiarius”* (kidnapper - хүн хулгайлагч) язгуураас үүсэлтэй бөгөөд англи хэлэнд XVII зуунаас “бусдын санаа, бичвэрийг өөрийн мэтээр гаргах” утгаар тогтсон хэрэглээтэй болсон.

Ёс зүйн хүрээнд үнэнч байдал, шударга байдал, хариуцлага, итгэлцэл гэсэн хэм хэмжээг зөрчиж, “хэний хувь нэмэр вэ” гэсэн асуудлыг зориуд бүдгэрүүлдэг зөрчил мөн. Шинжлэх ухааны салбарт оюуны бүтээлийн хулгайг ноцтой зөрчилд тооцно. Энэ нь судалгааны үнэн магадлал, судалгааны бүртгэлийн найдвартай байдалд шууд нөлөөлнө.

Оюуны бүтээлийн хулгай нь өгүүлэмж, өгөгдөл, санаа, онол, зураг, хүснэгт, код, алгоритм зэрэг объектод эх сурвалжийг зохих ёсоор хүлээн зөвшөөрөлгүй ашиглах бүх хэлбэрийг хамарна. Оюуны өмчийг зүй бусаар эзэмших, шилжүүлэн авах, мөн бусдын бичвэрийг их хэмжээгээр эшлэлгүйгээр хуулбарлах үйлдлийг хамруулна.

Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн практикт оюуны бүтээлийн хулгай нь эшлэлийн эх сурвалжийг дурдаагүй орчуулга, зураг, график, өгөгдлийн дутуу тайлбар, санаа, өгүүлэмжийг эх сурвалжгүйгээр ашиглах хэлбэрээр илэрнэ. Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн удирдамжид бусдын хэвлэгдсэн болон хэвлэгдээгүй санааг эшлэлгүй

ашиглахаас эхлээд өгүүллийг өөр зохиогчийн нэрээр хүргүүлэх хүртэл зөрчил гэж тодорхойлогддог.

Оюуны бүтээлийн хулгайгаас сэргийлэх шаардлага нь: а) Эх сурвалжийг текст дотор ил тод заах; б) шууд эшлэлийн тэмдэглэгээг зөв хэрэглэх; в) парафраз буюу утгыг хадгалан өөрчилсөн тохиолдолд эх санааг ил тод тэмдэглэх; г) зураг, хүснэгт, өгөгдөл, кодын лиценз, зөвшөөрлийн нөхцөлийг шалгах зэрэг. Оюуны бүтээлийн хулгайд шууд хуулбарласан текст, санаа, өгөгдөл, арга, үр дүн хамрагдана. Эх сурвалжийг зөвхөн жагсаалтаар дурдах нь хангалттай гэж үзвэл дутуу эшлэл үүсгэж буй юм.

Давхцалын тогтмол хувь, үгийн тоогоор оюуны бүтээлийн хулгайг тогтооно гэж үзэх нь оновчгүй. Мөн зохиогчийн эрхийн зөрчилтэй адилтган үзэх нь буруу бөгөөд энэ нь ёс зүйн дүрмийн болон хууль зүйн зохицуулалттай.

Монгол Улсын Зохиогчийн эрхийн тухай хуулийн (2021) 56 дугаар зүйлд зөрчлийн нөхцөлийг тодорхойлж, 57 дугаар зүйлд хариуцлагын зохицуулалтыг тусгасан. Эрүүгийн хуулийн 18.17-д зохиогчийн эрх болон түүнд хамаарах эрхийг зөрчих гэмт хэргийн бүрэлдэхүүн, ял шийтгэлийг тогтоосон.

Холбогдох нэр томьёо: академик чигч байдал - *academic integrity*, судалгааны чигч байдал - *research integrity*, эшлэл - *citation*, сул эшлэл - *undercitation*, өөрийн бүтээлийн хулгай - *self-plagiarism*, текст дахин ашиглалт - *text recycling*, давтан хэвлэл - *duplicate publication*, зохиогчийн эрх - *copyright*, зохиогчийн эрхийн зөрчил

- *copyright infringement*, оюуны өмч - *intellectual property*, зохиогчийн ёс зүй - *authorship ethics*; өгөгдлийн ёс зүй - *data ethics*

Х.А

ОЮУНЫ ӨМЧ *анг. intellectual property*. Шинжлэх ухаан, утга зохиол, урлагийн бүтээл, программ хангамж, бүтээгдэхүүний загвар, барааны тэмдэг, хуулийн этгээдийн нэр зэрэг хүний бүтээлч үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон өмч.

Англи хэлний *"intellectual property"* (оюуны өмч) хэмээх нэр томьёог хууль эрх зүй, хэвлэл мэдээлэл, урлаг гоо зүйн, шинжлэх ухааны салбарт түгээмэл хэрэглэх бөгөөд IP (*intellectual property*) гэж товчилдог. Энэ нь шинжлэх ухааны ойлголт, ухагдахууныг илэрхийлсэн нэр томьёог үсгээр товчлох (*initialism*) арга юм. Оюуны бүтээлч үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон зохиогчийн эрхийн бүтээл, зохиогчийн эрхэд хамаарах онцгой эрхийн цогцыг тусгасан нэр томьёо юм (Нарангэрэл, 2021, х.324). Оюуны өмчийн тухай хуульд "оюуны бүтээлч үйл ажиллагааны үр дүнд бий болсон зохиогчийн эрхийн бүтээл, зохиогчийн эрхэд хамаарах эрхийн объект болон аж үйлдвэрийн өмч"-ийг оюуны өмч хэмээн тодорхойлжээ.

Латин хэлний ойлгох, танин мэдэх гэсэн утгатай *"intellectus"* нь эртний франц хэлээр дамжин XIV зууны сүүл үед англи хэлэнд нэвтэрчээ. Property (өмч) хэмээх үг мөн латин хэлний өвөрмөц шинж, мөн чанар гэсэн утгатай *proprietas* гэсэн үгээс гаралтай. Англи хэлний *"intelligence"* гэх үгийг оюун ухаан гэж орчуулдаг. Нэр томьёонд аль болох товч байх

шаардлагыг тавьдаг бөгөөд нэг болон хоёр үг, гурван үгээс хэтрүүлэхгүйгээр нэг ухагдахуун илтгэсэн нэр томьёо зохиохыг чухалчилдаг (Шагдарсүрэн ба бусад, 2022, х.105). Тухайлбал, “artificial intelligence” гэдгийг “хиймэл оюун ухаан” бус “хиймэл оюун” гэж оноосонтой адил “оюун ухааны өмч” бус “оюуны өмч” гэж холбоо үгээр нэрлэж хэвшсэн нь товч, тодорхой, оновчтой юм.

Оюуны өмчийн төрөл нь:

- Патент: Шинэ бүтээл, техник технологийн шийдэл, инновац;
- Зохиогчийн эрх: Уран зохиол, хөгжим, дүрслэх урлаг, кино зэрэг оюуны бүтээл;
- Барааны тэмдэг: Брэнд бүтээгдэхүүний нэр, тэмдэг, хаяг, шошго;
- Бүтээгдэхүүний загвар: Гадаад хэлбэр, дизайн, гоо зүйн онцлог.

Оюуны өмч гэдэг ойлголтыг 1967 онд Стокгольмын бага хурлаар баталсан Дэлхийн оюуны өмчийн байгууллага байгуулах тухай конвенцод заасан байдаг. Монгол Улс тус конвенцод 1978 онд нэгдэж орсон. Түүнчлэн манай улс 2020 оны 01 дүгээр сарын 23-ны өдөр Оюуны өмчийн тухай хуулийг баталж, оюуны өмчийн эрхээр хамгаалагдах бүтээл, оюуны өмчийг хамгаалах зарчим, оюуны өмчийн байгууллагын тогтолцоо, чиг үүргийг тогтоох, оюуны өмчийг эдийн засгийн эргэлтэд оруулахыг дэмжихтэй холбогдсон нийтлэг харилцааг энэхүү хуулиар зохицуулж байна.

Монгол Улсад оюуны өмчийн эрхийг хамгаалах төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэгч байгууллага нь Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Оюуны өмчийн газар юм. Тус газар нь

шаардлагатай тохиолдолд орон нутагт хэлтэс, тасаг байгуулж, эсвэл оюуны өмчийн улсын байцаагч давхар ажиллуулах боломжтой. Оюуны өмчийн тухай хуульд зааснаар зохиогчийн эрх болон түүнд хамаарах эрх; аж үйлдвэрийн өмчийн эрхийг хувь хүн болон аж ахуйн нэгж эдэлнэ. Оюуны өмчийг эзэмшигч, хэрэглэгчийн хоорондын ашиг сонирхлын тэнцвэрт байдлыг хангах, оюуны өмчийн эрхийг хүндэтгэх нь ёс зүйн хэм хэмжээ, зарчмаар зохицуулагдана.

Оюуны өмчийн эрхийг хүндэтгэх асуудал нь хувь хүн болон байгууллагын мэргэжлийн ёс зүйн хэм хэмжээтэй салшгүй холбоотой. Бусдын бүтээл туурвилыг зөвшөөрөлгүй ашиглахгүй байх, санаатай болон санаандгүй байдлаар дуурайн хуулбарлахаас зайлсхийх нь эрдэм шинжилгээ, бүтээлч үйл ажиллагааны ёс зүйн үндсэн шаардлага юм. Төрийн албанд энэ нь бусдын оюуны хөдөлмөрийг хүндэтгэх, албаны хэрэгцээнд мэдээлэл ашиглахдаа эх сурвалжийг үнэн зөвөөр эш татах, оюуны бүтээлийн хулгайгаас ангид байх мэргэжлийн хариуцлагаар илэрнэ. Түүнчлэн албан үүргээ гүйцэтгэх явцад бий болсон оюуны бүтээлийг хувийн ашиг сонирхлын зорилгоор ашиглахгүй байх, албаны нууцыг чандлан хадгалах нь төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хэм хэмжээ болно.

Холбогдох нэр томьёо: зохиогчийн эрх - *copyright*, оюуны бүтээлийн хулгай - *plagiarism*, *trademarks* - барааны тэмдэг

Г.Х



ӨГӨГДЛИЙН БҮРЭН БАЙДАЛ *анг.*

data integrity. Компьютер, мэдээллийн технологи, өгөгдлийн сангийн хүрээнд өгөгдлийн бүрэн байдал нь өгөгдлийг үүссэн цагаас нь эхлэн хадгалах, боловсруулах, дамжуулах, ашиглах бүх үе шатанд өөрчлөлтгүй бүтэн, үнэн зөв, мөшгөн шалгах боломжтой байдлаар хамгаалах шаардлага, чадавхыг илэрхийлнэ. Энэ нь системийн дотор өгөгдөлд санаатай болон санамсаргүй өөрчлөлт орох, устах, гэмтэх, гажуудах, хэсэгчлэн алдагдахаас сэргийлэх зарчим.

Өгөгдлийн бүрэн байдал нь түүнийг зохиомлоор өөрчлөхгүй, гуйвуулахгүй, дутуу тайлагнахгүй, эх хэлбэр болон боловсруулалтын түүхийг нь ил тод хадгалж, үр дүн, тайлан, нийтлэлд үнэн зөвөөр тусгах зарчмыг хэлнэ. Энэ нь судалгааны үнэн зөв байдал, дахин шалгах боломж, олон нийтийн итгэлцлийг хамгаалах үндсэн нөхцөл болдог.

Өгөгдөл хэмээх ойлголт нь англи хэлний “data”, латин хэлний “datum” (“өгөгдсөн зүйл”) гэсэн үгтэй холбоотой. Харин “integrity” нь бүхэл бүтэн, эвдрээгүй, нэгдмэл, гажуудаагүй байдлыг илэрхийлнэ. Иймээс өгөгдлийн бүрэн байдал гэдэг нь өгөгдлийг үнэн зөв, бүтэн, өөрчлөлтийн ул мөртэй, хянан шалгах боломжтой байдлаар хадгалсан эсэхийг хамарна.

Өгөгдлийн бүрэн байдал нь мэдээллийн аюулгүй байдлын суурь зарчим. Нууцлал, бүрэн байдал, хүртээмжтэй байдал гэсэн

гурван тулгуур зарчмын хүрээнд өгөгдлийн бүрэн байдал нь мэдээлэл зөвшөөрөлгүйгээр өөрчлөгдөхгүй, гэмтэхгүй, гажуудахгүй байх шаардлагыг илэрхийлдэг. Мэдээллийн аюулгүй байдал, кибер аюулгүй байдлын ISO/IEC 27001:2022 зэрэг олон улсын стандарт мэдээллийн системд нууцлал, бүрэн байдал, хүртээмжтэй байдлыг хамгаалах зохион байгуулалтын болон техникийн хяналтыг шаардана. Судалгааны ёс зүйн түвшинд энэ ойлголт нь шинжлэх ухааны үнэний зарчим, нотолгоонд суурилсан тайлагнал, өгөгдлийн зөв менежмент, баримтжуулалтын хариуцлагатай салшгүй холбоотой.

Орчин үед өгөгдлийн бүрэн байдал нь дижитал болон физик бүх төрлийн өгөгдөлд хамаарна. Өгөгдөл үүсэх, бүртгэх, хадгалах, хувилах, дамжуулах, нэгтгэх, шинжлэх, архивлах үе шатад алдаа, засвар, эвдрэл, гажуудал гаргахгүй байх ёстой. Иймээс төр, хувийн хэвшил, судалгааны байгууллагууд өгөгдлийн бүрэн байдлыг хамгаалахын тулд нэвтрэх хяналт, хяналтын мөшгөлт (*audit trail*), хувилбарын хяналт, баталгаажуулалтын алгоритм, нөөцлөлт, сэргээх тогтолцоо, чанарын хяналт, өгөгдлийн засаглалын журам зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг.

Өгөгдлийн нууцлал нь мэдээлэлд хэн хандаж болохыг зохицуулдаг бол бүрэн байдал нь мэдээлэл өөрчлөгдөөгүй, гэмтээгүй, гажуудаагүй эсэхийг илэрхийлнэ.

Бүрэн байдлыг үнэн зөв байдалтай

адилгаж болохгүй. Үнэн зөв байдал нь өгөгдлийн утга бодит байдалтай нийцэж байгаа эсэхийг илэрхийлдэг бол бүрэн байдал нь өгөгдөл бүтэн хадгалагдсан, зөвшөөрөлгүй өөрчлөгдөөгүй, алдагдаагүй эсэхийг хамарна. Өгөгдөл анх зөв бүртгэгдсэн байж болох ч дамжуулалт, хадгалалт, боловсруулалтын явцад гэмтсэн байж болно.

Өгөгдлийн бүрэн байдлыг техникийн асуудал гэж хялбарчилж болохгүй. Хүний үйл ажиллагаа, байгууллагын дүрэм, журам, тайлагналын соёл, баримтжуулалтын чанар, хяналтын сахилга нь шийдвэрлэх нөлөө үзүүлнэ.

Шифрлэлт дангаараа бүрэн байдлыг хангахгүй. Шифрлэлт нь голчлон нууцлалыг хамгаалдаг. Харин бүрэн байдлыг хамгаалахын тулд хандалтын хяналт, шалгах нийлбэр (*checksum*), дижитал гарын үсэг, хяналтын мөшгөлт, нөөцлөлт, сэргээх тогтолцоо зэрэг нэмэлт арга хэмжээ шаардлагатай. Нөөц хуулбар байгаа нь бүрэн байдал хангагдсан хэрэг биш. Өгөгдөл олон хувь хадгалагдсан ч буруу хувилбар давхар хадгалагдах, мета өгөгдөл алдагдах, бичлэг гэмтэх, хүнээс шалтгаалсан алдаа гарч болно. Нууцлал нь мэдээлэлд эрх бүхий этгээд зөвшөөрөлтэй, хууль ёсны дагуу хандах зарчим шаардана.

Монгол Улсын “Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай” хуулийн 5.1.6-д мэдээллийн үнэн зөв, бүрэн байдлыг алдагдуулахгүй байх шаардлагыг тусгасан. Энэ нь мэдээлэл боловсруулагч этгээд болон байгууллагад өгөгдлийн бүрэн байдлыг хангах үүрэг ногдуулж буй зохицуулалт юм. Олон улсын түвшинд “Ерөнхий өгөгдөл хамгаалах журам”

(GDPR - General data protection regulation), “Эрүүл мэндийн даатгалын зөөвөрлөлт ба хариуцлагын тухай акт” HIPAA (Health insurance portability and accountability act) зэрэг зохицуулалтад өгөгдлийн үнэн зөв байдал, хяналтын мөшгөлт, найдвартай хадгалалттай холбоотой шаардлагууд тусгагдсан бөгөөд эдгээр нь өгөгдлийн бүрэн байдлын зарчимтай нягт холбоотой.

- *Мэдээллийн технологи, кибер аюулгүй байдал:* Өгөгдлийн сан, сүлжээ, файл, бүртгэлийн систем дэх мэдээлэл өөрчлөгдөөгүй, гэмтээгүй, гадаад халдлага болон техникийн алдааны нөлөөгөөр гажуудаагүй байх шаардлагыг илэрхийлнэ.
- *Шинжлэх ухаан, судалгааны ёс зүй:* Туршилт, ажиглалт, хэмжилт, код, лабораторийн тэмдэглэл, мета өгөгдлийг хуурамчаар үйлдэхгүй, дутуу тайлагнахгүй, мөшгөн шалгах боломжтой байдлаар хадгалах зарчмуудыг баримтална.
- *Эрүүл мэндийн мэдээлэл:* Өвчтөний шинжилгээ, онош, эмчилгээ, эмийн хэрэглээ, эмнэл зүйн бүртгэлийг алдагдуулахгүй, гажуудалгүй хадгалах нь аюулгүй тусламж үйлчилгээний үндсэн нөхцөл болно.
- *Төрийн цахим үйлчилгээ, нийтийн мэдээлэл:* Статистик, бүртгэл, захиргааны өгөгдлийг гуйвуулалгүй шалгах боломжтой байдлаар хадгалж, нийтэд мэдээлэх нь төрийн хариуцлагын чухал хэсэг мөн.
- *Бизнес, санхүүгийн салбар:* Санхүүгийн бүртгэл, гүйлгээ, хэрэглэгчийн өгөгдөл, аудитын мэдээллийг үнэн зөв, бүрэн,

мөрдөн шалгах боломжтой байдлаар хадгалах шаардлагыг илэрхийлнэ.

- **Хиймэл оюун:** Машин сургалтын өгөгдөл, загварын оролт, гаралт, шошгололт, боловсруулалтын түүх хууль бус өөрчлөлтгүй, тайлагдахуйц, хүний эрхийг хүндэтгэсэн байдлаар ашиглагдаж буй эсэхийг үнэлэхэд өгөгдлийн бүрэн байдал шалгуур болно.

Холбогдох нэр томьёо: мэдээллийн аюулгүй байдал - *information security*, өгөгдлийн чанар - *data quality*, өгөгдлийн гарал үүсэл - *data provenance*, өгөгдлийн засаглал - *data governance*, өгөгдлийн гэмтэл - *data corruption*

Х.А

ӨГӨГДЛИЙН НУУЦЛАЛ *анг. data privacy.* Хувь хүний тухай мэдээллийг цуглуулах, боловсруулах, хадгалах, ашиглах, дамжуулах явцад тухайн хүний хувийн нууц, эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилготой зарчим, журам, арга хэмжээний цогц.

Өгөгдлийн нууцлал нь хувь хүний өөрийн мэдээлэлд хяналт тавих, хэн, ямар зорилгоор, ямар хугацаанд ашиглахыг мэдэх, зөвшөөрөх, татгалзах эрхэд тулгуурлана (European Parliament & Council, 2016). Дижитал орчинд өгөгдлийн нууцлал нь мэдээлэл задруулахгүй байх төдийгүй, хэт их мэдээлэл цуглуулах, хяналтгүй боловсруулах, зорилгоос өөрөөр ашиглах, гуравдагч этгээдэд үндэслэлгүй дамжуулах зэрэг эрсдэлийг хязгаарладаг (OECD, 2019). Хиймэл оюуны системийн хүрээнд өгөгдлийн нууцлал нь

машин сургалтын өгөгдлийн сонголт, хадгалалтын хугацаа, нэргүй байх төлөв, аюулгүй байдлын арга хэмжээг хамарна.

Төрийн байгууллага иргэний мэдээллийг хиймэл оюуны болон мэдээллийн системд ашиглахдаа нууцлалыг хамгаалах, шаардлагагүй өгөгдөл цуглуулахгүй байх, өгөгдөл алдагдсан тохиолдолд шуурхай мэдээлэх, иргэнд мэдээлэлд хандах болон засварлах боломжийг олгох үүрэгтэй бөгөөд товчоор хэлэхэд юуг цуглуулах, хэнд харуулах вэ? гэсэн бодлого юм.

Өгөгдлийн нууцлал гэдэг нь хувь хүний мэдээллийг боловсруулах бүх шатанд тухайн хүний өөрийнх нь хяналт, сонголт, зөвшөөрлийг баталгаажуулж, мэдээллийг зориулалтын бусаар ашиглахаас хамгаалах засаглалын тогтолцоо юм (GDPR Article 5).

Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах тухай хуульд мэдэх эрх, устгуулах эрх, засах эрх, зөвшөөрлөө цуцлах эрх гэсэн эрхүүдийг тодорхой зааж өгсөн нь өгөгдлийн нууцлалын тулгуур эрхийг хангасан байна.

Холбогдох нэр томьёо: мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл - *informed consent*, өгөгдөл багасгах - *data minimization*, зорилгын хязгаарлалт - *purpose limitation*, өгөгдөл хамгаалалт - *data protection*, кибер аюулгүй байдлын ёс зүй - *cybersecurity ethics*, бие даасан байдал - *autonomy*

Ж.А

ӨГӨГДӨЛ БАГАСГАХ *анг. data minimization.* Тодорхой, хууль ёсны зорилгыг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай хүний хувийн мэдээлэл, өгөгдлийг цуглуулах,

боловсруулах, хадгалахдаа хамгийн бага хэмжээтэй байхаар хязгаарлаж, өгөгдөл алдагдах, буруу ашиглагдах эрсдэлийг бууруулах зарчим.

Өгөгдөл багасгах нь “их өгөгдөл илүү үр ашигтай” гэсэн хандлагыг хязгаарлаж, зорилгод үл хамаарах, илүүдэл мэдээлэл цуглуулахыг хориглох суурь нөхцөл болдог (European Parliament & Council, 2016). Иймээс хүний хувийн мэдээллийг тодорхой хууль ёсны хэрэгцээ байгаа үед л цуглуулах, хэрэгцээнээс илүү хэт их мэдээлэл цуглуулахгүй байх, хадгалж буй мэдээллийн хэрэгцээ, ач холбогдлыг тогтмол үнэлж шалгаж байх шаардлага тавигддаг. Хувийн мэдээлэл нь тухайн мэдээллийг цуглуулж боловсруулах зорилгод хамааралтай, зохистой бөгөөд зайлшгүй байдлаар хязгаарлагдсан байх ёстой (GDPR 5.1.c).

Энэ зарчим нь зорилгын хязгаарлалт (purpose limitation), мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл, өгөгдлийн нууцлалтай нягт холбоотой. Өгөгдлийн хэмжээ ихсэх тусам эрсдэл, мэдээллийг буруу ашиглах магадлал нэмэгддэг гэсэн үзэл баримтлалд тулгуурлана (Floridi, 2013). Мөн өгөгдлийг нэргүй байх төлөв (анонимизацижуулах буюу өгөгдлийн эзнийг таних боломжгүй болгох) эсвэл нууцлалтай нэршил (псевдонимизацижуулах - өгөгдлийн эзнийг таних боломжийг бууруулах боловч түлхүүр мэдээллээр дахин таних боломжтойгоор нууцлах)-ийн арга ашиглан боловсруулах нь мэдээлэл алдагдсан үед хувь хүний мэдээлэл ил болох эрсдэлийг бууруулах чухал арга хэмжээ болдог (Батцэцэг, Б., Алтангэрэл, А., 2025).

Хиймэл оюуны системийн хүрээнд өгөгдөл багасгах нь хиймэл оюуны системийг загварчлах, машин сургалтад ашиглах өгөгдлийг зорилгод нийцүүлэн сонгох, хүний эмзэг мэдээллийг зайлшгүй шаардлагагүй тохиолдолд ашиглахгүй байх, хадгалах хугацааг хязгаарлахыг шаарддаг (OECD, 2019).

Төрийн байгууллага иргэний мэдээллийг хиймэл оюуны системд ашиглахдаа хэрэгцээнээс илүү өгөгдөл цуглуулахгүй байх, цуглуулсан мэдээллийг өөр зориулалтаар ашиглахгүй байх, илүүдэл мэдээллийг устгах журамтай байх үүрэгтэй. Тухайлбал, нийгмийн халамжийн онооны системд иргэний улс төрийн үзэл бодол зэрэг зорилгод үл хамаарах мэдээлэл цуглуулахгүй байх, хиймэл оюуны системийг загварчлахад хэрэглэгчийн нэр, регистрийн дугаарыг шаардлагагүй бол ашиглахгүй байх гэх мэт. Өгөгдөл багасгах нь иргэний хувийн нууц, мэдээлэл хамгаалалтын баталгаанд шууд хамааралтай.

Холбогдох нэр томьёо: *мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл - informed consent, зорилгын хязгаарлалт - purpose limitation, өгөгдөл хамгаалалт - data protection, хувийн нууц - privacy, өгөгдлийн засаглал - data governance, өгөгдлийн эзэмшил - data ownership*

Ж.А

ӨГӨГДӨЛ ГҮЙВУУЛАХ *анг. data falsification.* Судалгааны материал, тоног төхөөрөмж, судалгааны үйл явц, өгөгдөл, үр дүнд зориудаар нөлөөлж, тэдгээрийг өөрчлөх, устгах, зориуд орхигдуулах, буруу тэмдэглэх,

гажуудуулан тайлагнах замаар судалгааны дүнг бодит байдлаас зөрүүлэн илэрхийлэх ёс зүйн зөрчил. Судалгааны баримт бичигт бодит үр дүнг нуун дарагдуулах, хэсэгчлэн өөрчлөх, эсвэл төөрөгдүүлэх байдлаар тайлагнах санаатай үйлдэл мөн.

“*Falsification*” хэмээх нэр томъёо нь латин хэлний “*falsificare*” хуурамч болгох, хуурамчаар үйлдэх гэсэн үгээс гаралтай. Иймээс энэ нэр томъёо нь аливааг үнэн бодит байдлаас нь зориуд хувирган өөрчлөхийг илэрхийлнэ. Ойролцоо утгаар гуйвуулах, будилуулах, хуурамчаар үйлдэх гэж болно. Гэвч судалгааны ёс зүйн хүрээнд “өгөгдөл гуйвуулах” гэсэн нэр томъёо илүү оновчтой.

Судалгааны чигч байдлын олон улсын үндсэн баримт бичгүүдэд Сингапурын мэдэгдэл, ЭЗХАХБ (OECD)-ын зөвлөмж, “Европын судалгааны чигч байдлын ёс зүйн кодекс” багтана. Зарим мэргэжлийн байгууллага, өгөгдөл гуйвуулахыг судалгааны агуулгыг зориудаар гажуудуулах хэлбэр (*content falsification*) хэмээн үздэг. Иймээс энэ нь санамсаргүй алдаа, арга зүйн маргаан, эсвэл тайлбарын зөрүүтэй адилтгах ойлголт биш юм.

Судалгааны өгөгдлийг гуйвуулах нь өнөөгийн судалгааны ёс зүйн практикт зөрчилд тооцогдоно. Шинжлэх ухааны нийтлэл, судалгааны тайлан, бодлогын зөвлөмж, эмнэл зүйн шийдвэр, технологийн шийдэл зэрэг нь өгөгдөл, үр дүнг үнэн зөв тайлагнах зарчимд тулгуурладаг. Иймээс фальсификацыг илрүүлэхгүй орхивол тухайн судалгааны хүрээнээс давж, дараагийн судалгаа, бодлого боловсруулах үйл явц, мэргэжлийн

практик, олон нийтийн итгэлийг алдагдуулна. Ийм зөрчил нь тоон өгөгдөл өөрчлөх, дүрс, график, статистикийн боловсруулалт, алгоритмын үр дүн, сургалтын өгөгдөл, код, мета өгөгдөл, лабораторийн тэмдэглэл зэргийг зориудаар гажуудуулах хэлбэрээр илэрч болно.

- Фальсификацыг алдаа, эсвэл зөвшилцлийн зөрүүтэй адилтгаж болохгүй. Энэ нь санамсаргүй алдаа бус, харин судалгааны үйл явцыг зориудаар гажуудуулсан үйлдэл. К.Попперын онол дахь фальсификац гэсэн ойлголтоос ялгаатай. Шинжлэх ухааны философид фальсификац нь онол, гипотезыг няцаах шалгуурыг илэрхийлдэг бол судалгааны ёс зүй дэх фальсификац (*falsification*) нь өгөгдөл, үр дүнг зориудаар гуйвуулахыг хэлнэ. Эдгээр нь агуулга, зорилго, хэрэглээний хувьд өөр ойлголтууд.
- Өгөгдөл шүүх, тодорхойлох ажиллагаа нь фальсификац биш. Судалгаанд арга зүйн үндэслэлтэй өгөгдөл цэгцлэх, хасалт, шүүлт хийх ажиллагааг үр дүнг зориудаар өөрчлөх, таагүй мэдээллийг нуух, хүссэн дүгнэлт гаргах зорилгоор ашиглавал фальсификацад тооцогдоно.
- Хэсэгчлэн орхигдуулах нь мөн гуйвуулалт мөн. Бүх өгөгдлийг шууд өөрчлөхгүй байсан ч судалгааны ерөнхий дүгнэлтэд нөлөөлөх мэдээллийг санаатайгаар оруулахгүй орхих нь мөн фальсификацын хэлбэр болно.

Монгол Улсын хүчин төгөлдөр хууль тогтоомжид өгөгдөл гуйвуулахыг

тодорхойлсон зохицуулалт хязгаарлагдмал байна. Гэвч олон улсын эрх зүйн болон ёс зүйн баримт бичгүүдэд судалгааны зөрчлийн нэг хэлбэр гэж тодорхойлдог. Мөн “Европын судалгааны чигч байдлын ёс зүйн кодекс” нь “*falsification, fabrication, plagiarism*”-ийг судалгааны үнэн зөв, шударга байдалд халдсан зөрчил гэж үздэг.

Хэмжилтийн үр дүн, лабораторийн тэмдэглэл, туршилтын нөхцөл, тооцооллын гаралтыг зориудаар өөрчлөхийг судалгааны үнэн зөв байдлыг гажуудуулах гэнэ.

Клиник туршилтын таагүй үр дүнг мэдээлэхгүй орхих, аюулгүй байдлын өгөгдлийг засварлах, протоколын хазайлтыг нуун дарагдуулах зэрэг нь зөрчилд тооцогдоно. Энэ нь өвчтөний аюулгүй байдал, эмчилгээний шийдвэрт шууд нөлөөлж болзошгүй.

Нийгмийн шинжлэх ухаан, хүмүүнлэгийн ухаанд санал асуулга, ярилцлага, ажиглалт, архивын баримтын өгөгдлөөс зориудаар сонгож тайлагнах, таагүй өгөгдлийг хасах, кодлолтыг гажуудуулах зэргээр зохисгүй дүгнэлт гаргахыг өгөгдөл гуйвуулах гэж хэлнэ.

Өгөгдөл, хиймэл оюун, мэдээллийн технологид их өгөгдлийн сан, сургалтын өгөгдөл, алгоритмын үнэлгээний үр дүн, туршилтын орчны параметрийг зориуд өөрчилснөөр системийн чадварыг бодит байдлаас хэтрүүлж эсвэл бууруулан харуулах эрсдэл үүснэ.

Холбогдох нэр томьёо: өгөгдөл боловсруулах үеийн буруу нөлөөлөл - *data manipulation*, өгөгдлийн бүрэн байдал - *data integrity*

Х.А

ӨГӨГДӨЛ ХАМГААЛАЛТ *анг. data protection*. Хувь хүний өгөгдлийг хууль ёсны хүрээнд аюулгүй байдлыг ханган цуглуулах, боловсруулах, хадгалах, дамжуулах, хамгаалах үйл ажиллагаа нь хүний эрхийн зөрчлөөс сэргийлэх тогтолцоо.

Өгөгдөл хамгаалалт нь өгөгдлийн нууцлалтай нягт холбоотой боловч илүү өргөн хүрээнд эрх зүйн зохицуулалт, байгууллагын бодлого, техникийн хамгаалалтын арга хэмжээг хамардаг (European Parliament & Council, 2016). Өгөгдлийг хууль ёсны үндэслэлтэй боловсруулах, зорилгын хязгаарлалтыг баримтлах, өгөгдөл багасгах, үнэн зөв, шинэчлэгдсэн байдлыг хангах, хадгалах хугацааг хязгаарлах, аюулгүй байдлыг хангах зэрэг зарчмыг хэрэгжүүлэх нь өгөгдөл хамгаалалтын нэг чухал зорилт юм (OECD, 2019). Өгөгдөл хамгаалалт нь зөрчил гарахаас урьдчилан сэргийлэх, эрсдэлийг бууруулах институцын зохион байгуулалт бөгөөд техник (шифрлэлт, хандалтын хяналт), журам (аудит, тайлагнал), эрх (мэдээлэлд хандах, засварлах, устгуулах) зэргийг багтаадаг (Floridi, 2013).

Өгөгдөл хамгаалалтын ёс зүй нь байгууллагууд хувь хүний мэдээлэлд хүндэтгэлтэй, шударга, хариуцлагатай хандахыг чиглүүлдэг зарчим, үнэт зүйлсийн цогц юм. Энэ нь байгууллагуудад өгөгдөл хамгаалахтай холбоотой хууль тогтоомжуудын (тухайлбал, Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль (2021), Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль (2021) гэх мэт) хэрэгжилтийг хангахыг шаардахаас гадна, мэдээллийг шударга ёс, ил тод байдал, хувь хүний бие даасан байдлыг хүндэтгэх зэрэг нийгмийн

үнэт зүйлстэй нийцүүлэн ашиглахыг шаарддаг. Өгөгдөл хамгаалалтын ёс зүйн нийтлэг зарчмуудыг судлаачид дараах байдлаар тодорхойлжээ. Үүнд:

1. Нууцлалыг хүндэтгэх - хувь хүний нууцлалын эрхийг хүндэтгэж, хувийн мэдээлэл, өгөгдлийг хамгаалах, мөн тухайн мэдээлэл, өгөгдлийг хүмүүсийн зүй ёсны хүлээлтэд нийцүүлэн ашиглах
2. Ил тод байдал - мэдээллийг хэрхэн цуглуулж, хадгалж, ашиглаж байгаагаа хүмүүст ойлгомжтой тайлбарлах.
3. Хариуцлага - байгууллага мэдээллийг хууль болон ёс зүйн зарчмын хүрээнд л ашиглах үүрэгтэй. Хэрэв буруу ашигласан тохиолдолд хариуцлага хүлээх ёстой (Sheetal Temara, Amit Kushwaha, Pavan Nutalapati, Suresh Kumar, 2025).

Өгөгдөл хамгаалах чиглэлээр төрийн байгууллага нь мэдээллийн аюулгүй байдлыг хамгаалах бодлого, журам баталж хэрэгжүүлэх, өгөгдөл, мэдээлэл алдагдсан үед мэдээллийн эзэн, холбогдох байгууллагад шуурхай мэдэгдэх, мэдээллийн системийн бүрэн, нууцлагдсан, хүртээмжтэй байдлыг хангах, дотоод хяналтын тогтолцоо хэрэгжүүлэх, эрсдэлтэй өгөгдлийн боловсруулалтад үнэлгээ хийх зэрэг үүрэгтэй ажилладаг. Өгөгдөл хамгаалалт нь иргэний эрхийг хамгаалах, төрийн байгууллагын хариуцлагыг баталгаажуулах институцын чухал баталгаа болдог бөгөөд бодлогыг хэрхэн хэрэгжүүлж, аюулгүй байлгах вэ гэсэн үйл явц юм.

Холбогдох нэр томьёо: *өгөгдлийн нууцлал - data privacy, өгөгдөл багасгах - data minimization, зорилгын*

хязгаарлалт - purpose limitation, кибер аюулгүй байдлын ёс зүй - cybersecurity ethics, өгөгдлийн засаглал - data governance, мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл - informed consent

Ж.А

ӨГӨГДӨЛ ХУВААЛЦАХ ЁС ЗҮЙ *анг. data sharing ethics.*

Өгөгдөлд нэвтрэх, түүнийг бусдад ашиглуулах, дамжуулах, нийтлэх, холбох, архивлахтай холбоотой шийдвэр, журам, үйл ажиллагааг хүний эрх, хувийн нууц, мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл, шударга байдал, аюулгүй байдал, ил тод байдал, хариуцлага, нийтийн ашиг сонирхлын шаардлагад нийцүүлэн зохицуулах ёс зүйн зарчим, хэм хэмжээний цогц.

Энэ нэр томьёо нь судалгааны орчинд өгөгдөл солилцох техникийн үйлдлийг бус, харин өгөгдлийг хэнд, ямар зорилгоор, ямар нөхцөлөөр, ямар хамгаалалттай, ямар эрсдэлийн хүрээнд ашиглуулах вэ гэсэн норматив асуудлыг илэрхийлнэ. Ялангуяа ЭЗХАХБ (OECD)-ын өгөгдөлд нэвтрэх, хуваалцах зөвлөмж, ЮНЕСКО-ийн Нээлттэй шинжлэх ухааны зөвлөмж, “Анагаах ухааны сэтгүүлийн редакцын олон улсын хороо” (ICMJE)-ны клиник туршилтын өгөгдөл хуваалцах бодлого зэрэгт энэ ойлголтын бодлогын агуулга тодорхой илэрдэг.

Өгөгдөл хуваалцах ёс зүй нь дараах дөрвөн зарчимд суурилна. *Нэгдүгээрт*, хүний эрх ба бие даасан байдлын зарчим. Өгөгдөл нь хувь хүний нэр төр, хувийн нууц, өөрийн мэдээлэлдээ хяналт тавих эрхтэй холбоотой тул мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл, зорилгын хязгаарлалт, хууль ёсны ашиглалт зайлшгүй

шаардлагатай. *Хоёрдугаарт*, нийтийн ашиг тус ба шинжлэх ухааны ахицын зарчим. Өгөгдөл хуваалцах нь мэдлэгийн өсөлт, судалгааны давтан шалгалт, хамтын ажиллагаа, бодлогын сайжруулалтад хувь нэмэр оруулдаг. *Гуравдугаарт*, шударга байдал ба ялгаварлалгүй байдлын зарчим. Өгөгдөл хуваалцах нь зарим бүлгийг хохироох, дахин танигдах эрсдэлд оруулах, өгөгдөл бүтээгчийн хөдөлмөрийг үнэгүйдүүлэх, ашиг тусыг тэгш бус хуваарилах хэлбэрт шилжиж болохгүй. *Дөрөвдүгээрт*, хариуцлага ба итгэлцлийн зарчим байна. Өгөгдөл хуваалцах бүхий л үе шатанд хэн хариуцах, ямар шалгуураар хандах, ямар аудитын мөр хадгалах, ямар эрсдэлийн үнэлгээ хийхийг тодорхойлсон байх ёстой.

ЮНЕСКО нээлттэй шинжлэх ухааныг тэгш, хүртээмжтэй, хүний эрхийг хүндэтгэсэн байдлаар хөгжүүлэхийг уриалдаг. ЭЗХАХБ (OECD) өгөгдөл “аль болох нээлттэй, шаардлагатай хэмжээнд хаалттай” байх ёстой гэж үзэхийн зэрэгцээ нууцлал, хүний нэр төр, шударга байдал, ялгаварлалгүй байдлыг хамгаалахыг шаарддаг. Иймээс өгөгдөл хуваалцах нь нээлттэй байдал ба хамгаалалтын зөв тэнцвэрийг тогтоох ёс зүйн асуудал.

Орчин үед өгөгдлийг хуваалцах, эс хуваалцах гэсэн хоёр сонголттой байхаа больж, хэнд, хэрхэн, ямар нөхцөлөөр, ямар хамгаалалттай, ямар хариуцлагатай хуваалцах вэ гэсэн илүү нарийн асуултад төвлөрөх болсон. Иймээс өгөгдлийг эрсдэлийн түвшнээр ангилах, зөвшөөрлийн хамрах хүрээг шалгах, зорилгын хязгаарлалт тогтоох, хүнийг тодорхойлох боломжгүй болгох,

нэргүй байх төлөв, хандалтын түвшин тогтоох, өгөгдөл ашиглалтын гэрээ байгуулах, аюулгүй орчинд нэвтрэх нөхцөл бүрдүүлэх, мета өгөгдөл ба баримтжуулалтыг хангах, өгөгдөл бүтээгчид зохих үнэлгээ, эшлэл олгох асуудал төв байр эзэлдэг.

Бүх өгөгдөлд адил утгаар хэрэгжихгүй. Төрийн судалгааны нээлттэй өгөгдөл, эрүүл мэндийн өгөгдөл, платформын өгөгдөл, хиймэл оюуны сургалтын өгөгдөл зэрэг нь эрсдэлийн бүтэц, зөвшөөрлийн шаардлага, хууль зүйн хязгаарлалт, ёс зүйн шалгуураараа ялгаатай. Нийтийн санхүүжилттэй судалгаанд нээлттэй, хүртээмж, харилцан ашиглалт, дахин ашиглалт, FAIR зарчим (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable) чухал байдаг бол хувийн өгөгдөлд хүнийг тодорхойлох боломжгүй, зуучлагдсан хандалт, хязгаарлагдмал хэрэглээ, хянан мөшгөлт, тусгай хамгаалалт илүү чухал болно.

Нээлттэй өгөгдөл бүхэн ёс зүйн хувьд зөвтгөгдөхгүй. Өгөгдөл нээлттэй байж болох ч хүнийг дахин таних эрсдэлтэй, эрх ашигт хохиролтой, зөвшөөрлийн хамрах хүрээнээс хэтэрсэн байж болно.

Зөвшөөрөл нь ямар өгөгдлийг ямар зорилгоор, ямар хугацаанд, хэнд, ямар хамгаалалттай дамжуулахыг тодорхой хамарч байх ёстой.

Хүнийг тодорхойлох мэдээллийг нууцалсан өгөгдөл ч дахин танигдах эрсдэлтэй байж болно. Иймээс хүнийг тодорхойлох боломжгүй болгох нь нэг удаагийн техникийн үйлдэл бус, эрсдэлийн үнэлгээтэй, тасралтгүй хяналттай үйл явц.

Өгөгдөл хуваалцах нь өгөгдөл бүтээгчийн хөдөлмөрийг үгүйсгэх ёсгүй

бөгөөд эшлэл, хамтын ажиллагаа, зохиогчийн эрх, ашиг хүртэх нөхцөл нь мөн ёс зүйн бүрэлдэхүүн. Техникийн хувьд боломжтой байх нь ёс зүйн хувьд зөвшөөрөгдөнө гэсэн үг биш. Хууль зүйн үндэслэл, зорилгын хязгаарлалт, нийтийн ашиг, хүний эрх, боломжит хохирлыг хамтад нь үнэлэх шаардлагатай.

Монгол Улсад өгөгдөл хуваалцах ёс зүйн гол агуулга нь “Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль” болон “Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хууль”-д илэрдэг. “Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль”-ийн 5.1.4-6-д мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, ашиглахад хуульд заасан үндэслэл буюу зөвшөөрөл, аюулгүй байдал, үнэн зөв ба бүрэн байдлыг шаарддаг. Мөн 6.2.5, 7.1.3-т хүнийг тодорхойлох боломжгүй болгосон өгөгдлийг шинжлэх ухаан, статистикийн зорилгоор ашиглах боломжийг, 8.1-8.11-д зөвшөөрлийн нөхцөлийг тогтоосон байдаг. “Нийтийн мэдээллийн ил тод байдлын тухай хууль”-ийн 5.1.2-т мэдээлэл ил тод, нээлттэй байх зарчмыг тогтоодог. Монголын эрх зүйн хүрээнд өгөгдөл хуваалцах нь нээлттэй байдал ба хамгаалалтын зарчмаар тодорхойлогдож байна.

- *Эмнэл зүй, эрүүл мэндийн судалгаа:* Оролцогчийн хувийн нууц, мэдрэмтгий өгөгдөл, хүнийг тодорхойлох боломжгүй болгох, хандалтын шалгуур, өгөгдөл ашиглалтын хяналт чухал асуудал болдог.
- *Төрийн мэдээлэл, засаглалын нээлттэй өгөгдөл:* Олон нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэн өгөгдлийг нээлттэй болгох боловч

хувь хүн, хуулийн этгээдийг таних боломжгүй болгож, эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчихгүй байх шаардлага давамгайлна.

- *Өгөгдөл, хиймэл оюуны ёс зүй болон бизнесийн орчин:* Ялгаварлан гадуурхахгүй тэгш хамруулах хэрэглээ, гуравдагч этгээдэд дамжуулалтын ил тод байдал, хяналттай хандалт, итгэлцэлд ач холбогдол өгнө.

Холбогдох нэр томъёо: *нээлттэй өгөгдөл - open data, нээлттэй шинжлэх ухаан - open science, өгөгдлийн засаглал - data governance, хувийн нууц ба өгөгдөл хамгаалалт privacy and data protection, зөвшөөрөлд суурилсан боловсруулалт - consent-based processing, хүнийг тодорхойлох боломжгүй болгох - de-identification, нэргүй байх төлөв - anonymization, өгөгдөл ашиглалтын гэрээ - data use agreement, өгөгдөл хандалтын шалгуур - access criteria, судалгааны чигч байдал - research integrity, алгоритмын шударга байдал - algorithmic fairness*

Х.А

ӨДӨӨН ТУРХИРАХ *анг. incite; provoke.* Сэтгэл хөдлөлийн хувьд бусдыг өдөөн, улмаар тодорхой сөрөг, хууль бус үйлдэл хийхэд хүргэх зорилготой нөлөөлөх зан үйл. Маргаан, зөрчил, хүчирхийлэл, хууль бус үйл ажиллагаа үүсэхэд чиглэсэн санаатай үйлдэл.

Социологи, эрх зүйд сэтгэл хөдлөлөөс үйлдэлд шилжих, зөрчил даамжрах үйл явц (*escalation*), бүлэглэн эсэргүүцэх, өдөөн турхирах (*collective incitement*), хариуцлагаас зайлсхийх далд нөлөөлөл, шууд бус өдөөн

тухиралт (*indirect incitement*) гэсэн өргөн агуулгаар тайлбарладаг.

Англи хэлний “*provoke and instigate*”, “*incite*”, “*incitement*” нь зөрчил, хүчирхийлэл, хууль бус үйлдэлд хүргэх шалтгааныг илэрхийлдэг үгс. Өдөөх нь заавал хууль бус үйлдэлд хүргэхгүй байж болох боловч зөрчил үүсгэх эрсдэлтэй. Турхирах гэдэг нь тодорхой үйлдэл хийхэд, ялангуяа сөрөг, хууль бус эсвэл зөрчилтэй үйлдэл хийхэд санаатайгаар түлхэх, ятгах харилцаа. Бусдыг шууд буюу шууд бус байдлаар үйлдэлд өдөөж, нөлөөлөх замаар хэрэг явдал үүсгэх зан үйл.

Өдөөн турхирах нь бодит үйлдэл үүсгэхэд хүргэнэ. Хүний сэтгэл хөдлөлийг санаатайгаар хөдөлгөж, уурлуулах, бухимдуулах, эсвэл тодорхой үйлдэл хийхэд хүргэх оролдлого. Үг, үйлдэл, дохио зангаа зэргээр бусдыг тайван байдлаас нь гаргаж, сөрөг хариу үйлдэл үзүүлэхэд хүргэх зан үйл.

Төрийн албанд өдөөн турхирах үйлдэл нь нийтийн хэв журам, төрийн нэр хүндэд ноцтой сөрөг нөлөөтэй тул сахилгын болон эрх зүйн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болдог. Иргэдийг эсвэл хамт олныг өдөөх зан үйл нь ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно. Төрийн албанд иргэдийг хууль бус, эмх замбараагүй байдалд турхирах нь зөрчилд тооцогдоно.

Холбогдох нэр томъёо: *үймээн хөдөлгөөнд түлхэх* - *incitement to riot*, *зөрчил даамжруулах* - *escalation of conflict*, *албадлага* - *coercion*, *санаатай үйлдэл* - *intentional act*

А.М

ӨМГӨӨЛӨГЧ ҮЙЛЧЛҮҮЛЭГЧИЙН НУУЦЛАЛЫН ЭРХ *анг. attorney-client privilege*.

Өмгөөлөгч болон түүний үйлчлүүлэгчийн хооронд хууль зүйн туслалцаа үзүүлэхтэй холбогдон бий болсон мэдээлэл, баримт, харилцааны агуулгыг гуравдагч этгээдэд задруулахгүй байх эрх зүйн хамгаалалт, үүргийг илэрхийлнэ. Энэ нь үйлчлүүлэгч өмгөөлөгчид үнэн зөв мэдээлэл өгөх, өмгөөлөгч мэргэжлийн үүргээ хараат бус, бүрэн хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангах зорилготой.

Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчийн нууцлал нь эрх зүйн зохицуулалт төдийгүй хуульчийн мэргэжлийн ёс зүйн зарчим юм. Энэ зарчим нь итгэлцэл, шударга байдал, мэргэжлийн хараат бус байдал зэрэг үнэт зүйлсэд тулгуурладаг.

Өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгчийнхээ эрх ашгийг хамгаалахдаа хуульд захирагдахаас гадна, мэргэжлийн ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлах үүрэгтэй. Үйлчлүүлэгч өмгөөлөгчид бүрэн, үнэн зөв мэдээлэл өгөх эсэх нь тухайн харилцаанд бий болсон итгэлцлийн түвшнээс шууд хамаардаг. Иймд нууцлал нь хамгаалах хэрэгсэл төдийгүй шударга шүүхийн тогтолцооны хэвийн үйл ажиллагааг хангах ёс зүйн баталгаа болно.

Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчийн нууц хадгалах эрх нь үр дагаврыг чухалчилсан ёс зүйн (*consequentialism*) үүднээс ач холбогдолтой (Sinnott-Armstrong, 2022). Учир нь нууцлал хангагдсанаар үйлчлүүлэгч үнэн мэдээлэл өгнө; өмгөөлөгч бодит нөхцөлд тулгуурлан хамгаалалт хийнэ; улмаар шударга шүүхийн шийдвэр гарах боломж нэмэгдэнэ. Иймээс энэхүү эрх нь хувь хүний

мэдээллийг хамгаалах, нийгмийн шударга ёсыг хангах институциональ баталгаа болдог. И.Кант “Өөрийн баримталж буй зарчим бүх нийтэд хэрэгжих боломжтой ёс зүйн хууль байж чадахуйцаар үйлд” (Immanuel Kant, 1785/2004) гэж үзсэн нь нууц хадгалах үүргийг бүх нийтийн ёс зүйн зарчим гэж ойлгох үндэс болдог.

Монголын Өмгөөлөгчдийн холбооны Их хурлын 2020 оны 10 дугаар сарын 03-ны өдрийн 8 дугаар тогтоолоор баталсан “Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм”-д өмгөөлөгч мэргэжлийн үйл ажиллагаандаа өмгөөллийн нууцыг чанд хадгалах үүргийг хүлээнэ гэж заасан (Монголын Өмгөөлөгчдийн холбоо, 2020). Тухайлбал, уг дүрмийн 10.1-д өмгөөлөгч мэргэжлийн үүргээ гүйцэтгэх явцад олж мэдсэн төр, байгууллага, хувь хүний нууцыг чанд хадгалах, 18.1-д үйлчлүүлэгчид хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлэхтэй холбоотой мэдээллийг задруулахыг хориглох, 18.4-д мэдээллийн нууцлалыг хамгаалах шаардлагатай арга хэмжээг авах үүргийг тус тус тодорхойлсон.

“Өмгөөллийн тухай хууль”-д өмгөөллийн нууц хадгалах зарчим нь өмгөөллийн үйл ажиллагаанд баримтлах үндсэн зарчим болсон. Мөн өмгөөлөгч өмгөөллийн нууц болон үйл ажиллагааны явцад олж мэдсэн төрийн болон албаны нууц, байгууллагын нууц, хүний эмзэг мэдээллийг задруулахгүй байх үүргийг, өмгөөлөгчийн үйлчлүүлэгчид үзүүлсэн хууль зүйн туслалцаа болон тэдгээрийн харилцаатай холбоотой бүх баримт, мэдээлэл өмгөөллийн нууцад хамаарахыг, үйлчлүүлэгчийн бичгээр өгсөн мэдээллийг зөвшөөрөлгүйгээр задруулахыг хориглох, өмгөөллийн

нууцыг хугацаагүй хадгалахыг тус тус хуульчилсан (Өмгөөллийн тухай хууль, 2012).

Жишээлбэл: Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчийн хэрэгтэй холбоотой баримт материалыг зөвхөн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд ашиглаж, бусад этгээдэд задруулаагүй нь өмгөөллийн нууцыг хадгалсан үйлдэл юм.

Өмгөөлөгч цахим шуудан, файл хадгалалтын системд үйлчлүүлэгчийн мэдээллийг нууцлалын хамгаалалттайгаар хадгалж, гуравдагч этгээдийн нэвтрэх боломжийг хаасан нь мэдээллийн аюулгүй байдлыг хангаж буй хэрэг. Өмгөөлөгч хэрэг дууссаны дараа ч үйлчлүүлэгчийн мэдээллийг хадгалж, олон нийтэд задруулаагүй нь нууц хадгалах хугацаагүй үүргийг хэрэгжүүлсэн жишээ юм.

Холбогдох нэр томьёо: нууцлал - *confidentiality*, хуульчийн мэргэжлийн нууцын эрх - *legal professional privilege*, нууц хадгалах үүрэг - *duty of confidentiality*, итгэлцлийн үүрэг - *fiduciary duty*, үйлчлүүлэгчийн зөвшөөрөл - *client consent*, нууцын эрхээс татгалзах - *waiver of privilege*, хамгаалагдсан харилцаа - *privileged communication*, хувийн эмзэг мэдээлэл - *sensitive personal data*, нууц задруулах зөрчил - *breach of confidentiality*, secure handling of information - мэдээллийг аюулгүй боловсруулах

Б.Б

ӨМГӨӨЛӨГЧИЙН ЁС ЗҮЙ *анг. attorney ethics*. Өмгөөлөгч нь мэргэжлийн үйл ажиллагаагаа хэрэгжүүлэхдээ хууль дээдлэх, шударга, хараат бус, үнэнч байх, үйлчлүүлэгчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах,

мэдээллийн нууцлалыг хадгалах зэрэг ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээний цогц. Өмгөөлөгч нь үйлчлүүлэгч, шүүх, прокурор болон бусад оролцогчидтой харилцахдаа мэргэжлийн нэр хүндийг хамгаалж, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийж, хууль ёсны арга хэрэгслээр үйлчлүүлэгчийн эрхийг хамгаалах мэргэжлийн ёс зүйн үүрэг хүлээдэг.

Өмгөөлөгч нь өмгөөллийн үйл ажиллагаандаа ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлан ажиллахыг чухалчлан, тангараг өргөж үйл ажиллагаа явуулах эрхээ баталгаажуулдаг (Уянга, 2023, х.61). Өмгөөлөгч нь ямар ч нөхцөлд хууль, ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлан, хууль бус арга хэрэглэхгүйгээр үйлчлүүлэгчийн эрхийг хамгаалах ёстойг илэрхийлдэг. Өмгөөлөгчийн ёс зүйн дүрэмд “хууль болон энэ дүрэмд заасан үүрэг, шаардлагыг зөрчсөн өмгөөлөгчийн үйлдэл, эс үйлдэхүйг ёс зүйн зөрчилд тооцно” гэж заасан.

Монгол Улсад өмгөөлөгчийн ёс зүйн шаардлагыг “Өмгөөллийн тухай хууль” болон “Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм”-д тусгасан.

Өмгөөлөгчийн ёс зүй нь хүний эрхийг хамгаалах, мэргэжлийн нэр хүндийг дээшлүүлэх, нийгмийн шударга ёсыг хэрэгжүүлэхэд чиглэдэг.

Жишээлбэл: Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчийн мэдээллийг гуравдагч этгээдэд задруулахгүй байх нь нууцлалыг хангаж буй юм. Өмгөөлөгч ашиг сонирхлын зөрчилтэй хэрэгт оролцсон нь ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно.

Холбогдох нэр томъёо: өмгөөлөгчийн ёс зүй - *attorney ethics*, өмгөөлөгч - үйлчлүүлэгчийн нууц - *attorney-client privilege*, нууцлал - *confidentiality*,

ашиг сонирхлын зөрчил - *conflict of interest*, мэргэжлийн хариуцлага - *professional responsibility*, шударга шүүх - *fair trial*

Б.Б

ӨӨРТӨӨ ХЭМ ХЭМЖЭЭ ТОГТООХ

анг. *autonomy*. Хувь хүн ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчмыг гаднын албадлагаас ангид, өөрийн ухаалаг, чөлөөт хүсэл зоригоор тодорхойлж, түүндээ захирагдах чанар. Ёс зүйн хүрээнд хувь хүн өөрийн үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, мэдээлэлд суурилан хэм хэмжээ бий болгож, дагаж мөрдөхийг хэлнэ. Бусад хүн хүлээн зөвшөөрч ирсэн хэм хэмжээг хувийн зан үйлд дагаж мөрдөх үүрэгтэй. Автономийн эсрэг утга нь гетероном (*heteronom*) буюу гаднаас тогтоосон ёс суртахуун, эрх зүйн хэм хэмжээг хүлээн зөвшөөрөх хараат, хамааралт байдал.

Англи хэлний “*autonomy*” нь грек гаралтай *autos* (өөрөө) + *nomos* (хууль, журам) гэсэн үгсээс бүтсэн бөгөөд өөрийн зарчмаар амьдрах, өөрийгөө зохицуулах, бие даасан байдал гэсэн утгыг илэрхийлдэг. Энэ нэр томъёог ёс зүйн толь бичгүүдэд олон янзаар тодорхойлжээ. Тухайлбал, 1989 онд хэвлэгдсэн “Ёс зүйн толь”-д “Хувь хүн ёс суртахууны субъектийн хувьд өөрийн зарчимд тулгуурлан тодорхойлох, шийдвэр гаргах чадварыг хэлнэ” (Ado A.V. et al., 1989) хэмээн тодорхойлсон бол, Тад Даннын “Ёс зүйн тайлбар толь”-д “Хүн амьдралынхаа зам мөрийг өөрийн хүсэл, шийдвэрээр чөлөөтэй тодорхойлох чадвар. Үгийн гарал зүйн хувьд энэ нь грек хэлний “өөрөө” (*self*) болон “хууль” (*law*) гэсэн үгсээс үүсэлтэй. И.Кантын хувьд автономи

нь “ёс суртахууны хуулийг өөртөө мөрдөх чадвар”-ыг илэрхийлдэг” (Dunne, 2010) хэмээн тодорхойлжээ.

Англи хэлний “autonomy” нь “independence”-тэй ойролцоо утгатай боловч “autonomy” гэдэг нь ёс суртахууны хувьд өөрийгөө захирах чадварыг илэрхийлж буй бол “independence” гэдэг нь бусдаас хамааралгүй байхыг илэрхийлнэ. Ёс зүйн хүрээнд автономийг бие даасан байдал гэж оноох нь оновчтой биш. Хараат бус байдал (independence) нь зарим талаар ёс зүйн дүрэм журам, зохицуулалтыг үгүйсгэх, дагахгүй байх утгыг илтгэж болох бол харин “автономи” нь өөрийн гэсэн зарчим, хэм хэмжээг тогтоож мөрдөхийг хэлнэ.

Хүн бүр хууль тогтоомж, хүмүүжил, нийгмийн орчин гэх мэт гадаад хүчин зүйлсийн нөлөөнд оршдог учир автономийн тухай маргаантай үзэл санаа нь бие даан шийдвэр гаргах асуудалтай холбоотой. Иймээс хүмүүс заримдаа өөртөө хэм хэмжээ тогтоохыг тодорхой зан үйлийг зөвтгөх эсвэл буруутгах үндэслэл болгодог (Ethics Centre, 2021).

Өөртөө хэм хэмжээ тогтоох нь хувь хүн өөрийн амьдралд хүсэл зоригоор

сонголт хийх, албадлагагүй бие даасан шийдвэр гаргах байдлаар илэрнэ. Мөн мэргэжлийн стандарт, мэдлэгт тулгуурлан хэм хэмжээ тогтоон шийдвэр гаргах (professional autonomy), институц хуульд нийцүүлэн өөрийн бодлого, дотоод зохион байгуулалт, санхүү, хүний нөөцийг бие даан тогтоох болон орон нутаг, бүс нутаг өөрийн удирдлага, шийдвэрийг бие даан хэрэгжүүлэх эрх (institutional autonomy) гэж байна.

Гадаад зохицуулалтгүй ч өөрийн үнэт зүйл, зарчимд нийцүүлэн сэтгэл хөдлөл, зан үйлээ жолоодож, зохицуулах чадвараар тодорхойлогдоно. Өөртөө хэм хэмжээ тогтоох нь эрх ба чадамж гэсэн хоёр хэмжээсийг агуулна. Энэ нь бие даасан эрхтэй, мэдээлэлтэй, ухамсартай сонголт хийх чадварыг давхар шаардана.

Төрийн албаны хүрээнд албан хаагч мэргэжлийн шинжтэй шийдвэрийг улс төрийн зүй бус нөлөөллөөс ангид гаргах нөхцөлийг илэрхийлж болно.

Холбогдох нэр томьёо: өөрийгөө тодорхойлох эрх - self-determination, хараат бус байдал - independence, ёс суртахууны чадвар - moral agency, эрх чөлөө - freedom, хүний эрхэм чанар, нэр төр - human dignity

Н.М

ПРОКУРОРЫН ЁС ЗҮЙ *анг.*

prosecutorial ethics. Прокурор төрийн нэрийн өмнөөс хяналтын болон яллах чиг үүргийг хэрэгжүүлэхдээ баримтлах хууль дээдлэх, шударга, хараат бус ажиллах, хүний эрхийг хүндэтгэх, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах зэрэг ёс суртахууны болон мэргэжлийн ёс зүйн хэм хэмжээ, зарчмын цогц. Прокурорын ёс зүй нь хуулийг чанд мөрдөх, шударга ёсыг хангах, үнэнч зөв, төвийг сахисан байхыг шаарддаг.

Прокурорын ёс зүй нь шударга шүүх болон хүний эрхийг хангах үндсэн баталгаа юм. “Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага”-аас баталсан удирдамжид прокурор нь үүргээ шударга, тууштай хэрэгжүүлж, хүний эрхийг хүндэтгэн, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалж, бодитой, төвийг сахисан байдлаар ажиллах ёстой гэж заасан байна (United Nations, 1990). Прокурорын ёс зүй нь хууль дээдлэх буюу хуулийг удирдлага болгох; гэм буруутай болон гэм буруугүйг аль алиныг нь бодитой үнэлэх; хэрэг болон хувь хүний мэдээллийг чанд хадгалах нууцлал; ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх; мэдлэг, ур чадвараа ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчимд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх мэргэжлийн хариуцлага зэрэг зарчимтай болно.

Монгол Улсад прокурорын ёс зүйн шаардлагыг “Прокурорын ёс зүйн

дүрэм” болон холбогдох журмаар зохицуулж, ёс зүйн зөрчлийг Прокурорын ёс зүйн зөвлөл хянан шалгаж, дүгнэлт гарган, Улсын Ерөнхий прокурор эцсийн шийдвэрийг гаргадаг.

Прокурор нь шүүх хуралдаанд улсын яллагчийн үүрэг гүйцэтгэхдээ зөвхөн яллах байр сууринаас бус, хэргийн бодит байдлыг тогтоох, хүний эрхийг хамгаалах, нотлох баримтад тулгуурлах, нэг талыг барихгүй байх ёс зүйн шаардлагыг баримтлах ёстой (Хуульчийн ёс зүй, 2013). Иймээс прокурорын ёс зүй нь хууль ёсны ажиллагааг хангах төдийгүй олон нийтийн итгэлийг хамгаалж, шударга ёсыг бодитоор хэрэгжүүлэх үндсэн нөхцөл болдог.

Прокурор гэм буруутайг нотлохын зэрэгцээ цагаатгах шинжтэй баримтыг мөн шүүхэд танилцуулсан нь хараат бус байдлыг хангаж буй жишээ юм. Хэрэг хянан шийдвэрлэх явцад олж мэдсэн мэдээллийг гуравдагч этгээдэд задруулбал нууцлалыг зөрчсөн үйлдэл болно.

Холбогдох нэр томьёо: *прокурор* - *prosecutor*, *хууль дээдлэх зарчим* - *rule of law*, *шударга шүүх* - *fair trial*, *төвийг сахисан байдал*, *integrity* - *чигч байдал*, *confidentiality* - *нууцлал*, *public interest* - *нийтийн ашиг сонирхол*

Б.Б

САЙН ДУРААРАА ХҮЛЭЭХ БОЛОМЖ ОЛГОХ *анг. provide an opportunity to voluntarily accept.*

Албадлагагүйгээр өөрийн хүсэл зориг, сонголтод тулгуурлан шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлэх үйл ажиллагаа. Энэ нь хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх, бие даасан байдлыг хангах, шийдвэр гаргалтад оролцоог дэмжихэд чиглэнэ.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 17 дугаар зүйлд зааснаар ёс зүйн зөрчил гаргасан нь тогтоогдсон тохиолдолд хариуцлагыг албадан биш, өөрийн хүсэлтээр хүлээн зөвшөөрч, сайн дураараа хүлээх боломж олгох чухал. Мөн бусад хууль тогтоомжид агуулгын хувьд туссан. Тухайлбал, “Зөрчлийн тухай хууль”-д зөрчил үйлдсэн этгээд өөрийн бурууг хүлээн зөвшөөрөх, сайн дураараа биелүүлэх нөхцөлд хариуцлагыг хөнгөрүүлэх боломжийг, “Эрүүгийн хууль”-д гэм буруугаа хүлээн зөвшөөрөх, хохирлоо нөхөн төлөх, сайн дураараа гэм буруугаа засах үйлдлийг ял шийтгэл оногдуулахад харгалзан үзэхээр тус тус зохицуулсан.

Сайн дураараа хүлээн зөвшөөрөх боломж олгох зарчим нь хүний эрхийг дээдлэх, албадлагагүй орчин бүрдүүлэх, дарамтлахгүй байх, сонголтыг хүндэтгэх, хувь хүний шийдвэр гаргах эрхийг хангах, мэдээлэлтэй шийдвэр гаргах боломж олгох, шаардлагатай мэдээллийг ойлгомжтой хүргэх, эрх чөлөө, бие даасан байдлыг хүндэтгэх, итгэлцлийг

бий болгох, сайн дурын оролцоог дэмжихэд чиглэдэг.

Аливаа үйл ажиллагаанд албадахгүйгээр, өөрийн хүсэл зоригт тулгуурлан оролцох боломж олгох зарчим нь хүний эрхийг хамгаалах, байгууллагын ёс зүйг төлөвшүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: *сайн дурын оролцоо - voluntary participation, хүний эрх - human rights, сонголтын эрх чөлөө - freedom of choice, итгэлцэл - trust, ёс зүй - ethics*

Э.М

САЙН ДУРЫН ОРОЛЦОО *анг. voluntary participation.*

Хувь хүн өөрийн хүсэл сонирхлоор, цалин хөлс шаардахгүй нийгэм, бусдын сайн сайхны төлөө бие сэтгэл, оюун ухаан, цаг заваа зориулах үйл ажиллагаа. Энэ нь нийгмийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах, хариуцлагатай иргэнийг төлөвшүүлэх, хувь хүний хөгжил болон туршлага хуримтлуулах чухал хэлбэр болдог.

Сэтгэл судлаач Эдвард Л.Деси (1942-2026), клиник сэтгэл зүйч, зохиолч Ричард М.Райан нарын боловсруулсан өөрийгөө тодорхойлох онолд “Хүмүүс өөрийн үйлдэл нь өөрөө сонгосон, сайн дурын ажил гэдгийг мэдрэх үедээ илүү их урам зоригтой, оролцоотой байдаг” гэж тайлбарласан. Өөрөөр хэлбэл, хүмүүс өөрийн хүсэл сонирхлоор оролцсон үед идэвх, бүтээмж, сэтгэл ханамж их байдаг.

Латин хэлний “*voluntarius*” буюу өөрийн хүсэлтэй, сайн дураар гэсэн үгнээс гаралтай, энэ нь *voluntas* буюу “хүсэл, зориг”, латин хэлний “*participare*” “хуваалцах, хамтран хүртэх, нэг хэсгийг авах” гэсэн үгнээс гаралтай. Иймээс “*voluntary participation*” гэдэг нь өөрийн хүсэл дээр үндэслэн ямар нэг зүйлд хувь оролцоотой болох гэсэн санааг илэрхийлдэг.

Сайн дурын оролцоо нь хэн нэгний албадлагагүйгээр өөрийн хүслээр оролцох. Цалин хөлсгүй буюу мөнгөн урамшуулал авахгүйгээр, нийгэмд тустай үйлсэд үнэ төлбөргүй ажиллах. Зорилготой үйл ажиллагаа буюу тодорхой хэрэгцээ, асуудлыг шийдвэрлэхэд чиглэсэн байдаг. Ихэвчлэн байгууллага, хөдөлгөөн, нийгэмлэгээр дамжин эсвэл бие даан зохион байгуулалттай ажилладаг.

Сайн дурын оролцоо нь тусламж шаардлагатай байгаа хүмүүст хүрч, байгалийн гамшиг, нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхэд тусалдаг. Хувь хүнд шинэ ур чадвар эзэмших, туршлага хуримтлуулах, өөртөө итгэх итгэл нэмэгдэх, нийгмийн сүлжээгээ тэлэх боломжийг олгодог.

Ажилтнууд байгууллагын бодлого, төлөвлөгөө боловсруулахад өөрийн санал, санаачилгаар оролцох нь сайн дурын оролцооны нэг хэлбэр юм.

Жишээлбэл: Байгууллагын стратеги төлөвлөгөө боловсруулах хэлэлцүүлэг, хууль, журам боловсруулах ажлын хэсэг, байгууллагын дотоод сургалт, зөвлөгөөн зохион байгуулах зэрэг байж болно.

Холбогдох нэр томьёо: оролцооны удирдлага - *participative management*, ёс зүй - *ethics*, чигч байдал - *integrity*,

эгэх хариуцлага - *accountability*, шударга байдал - *fairness*, ил тод байдал - *transparency*, мэргэжлийн хариуцлага - *professional responsibility*, нийтийн албаны ёс зүй - *public service ethics*

Ц.3

САЙН ҮЙЛ *анг. virtue*. Ёс суртахууны хувьд сайн зан чанар, зөв үйлдэл хийх дадал хэвшлийг илэрхийлдэг. Үнэнч, шударга байдал, хариуцлага, зөв үйлдлийг дэмждэг. Ёс суртахууны ухамсар, үнэлэмж, оюун санааны хувьд эерэг нөлөө үзүүлдэг чанар (Баярчимэг., Оюунгэрэл, 2024, х. 38).

Англи хэлний “*virtue*” нь латин хэлний “*virtuosus*” (сайхан сэтгэл, шударга чанар, эр зориг) үгээс гаралтай бөгөөд “сайн чанар, сайн зан чанар” гэсэн утгыг илэрхийлдэг (Harper, 2021). Орос хэлний “добродетель - сайн үйл, сайн үйл хийх” гэсэн үг. Энэ “*virtue*” нь “*beneficence*” хэмээх нэр томьёотой ойролцоо утгатай боловч ухагдахууны зарим шинжээр ялгаатай ойлголт юм. Ялгааг тодруулбал, сайн үйл хийх дадал нь сайн зан чанар (*virtue*) болж төлөвшсөн байдлыг хэлдэг. Энэрэнгүй үйлс нь бусдын сайн сайхныг бодож, тэдэнд ашиг тустай үйл хийх буюу бодит үйлдлийг илэрхийлдэг. Харин сайн үйл нь бусдад туслах, нигүүлсэнгүй байх, халамжлах зэрэг үйлдлийг хийхэд хөтөлдөг ёс суртахууны хувьд сайн зан, дадлыг илэрхийлдэг. Товчхондоо, “*beneficence*” нь энэрэнгүй сайн үйлс, харин “*virtue*” нь тэр үйлдлийг хийхэд хөтөлдөг эрхэм сайн зан чанар юм. Сайн үйлийн ёс зүй (*virtue ethics*) нь эртний Грекийн философич Платон, Аристотель нарын үзэл санаанаас эхлэлтэй бөгөөд норматив ёс зүйн

онолын чиглэл бөгөөд сайн, зөв аргаар үйлдэл хийх, бодох, мэдрэх хандлагыг илэрхийлдэг. Аристотель сайн чанарыг ёс зүйн, зан чанарын, дианоэтик буюу оюун бодлын гэж ангилсан байдаг. Тэрээр “Никомахын ёс зүй”, “Эвдемийн ёс зүй”, “Дээд суртахуун” зэрэг зохиолдоо сайн үйлийн уг чанарыг тодорхойлж, хүний үйлдлийн онцгой чанар бол сонголт хийх боломж буюу хүсэл зоригийн эрх чөлөө хэмээн үзжээ. Сайн үйл бол заяагдмал биш, харин хүмүүсийн чөлөөт сонголтод тулгуурласан ухаалаг үйлдэл юм (Нэмэхжаргал, ба бусад, 2021, х.71).

Сайн зан чанарын гол шинжийг дараах байдлаар ангилан үзэж болно. Үүнд: *Ёс суртахууны чанар*: сайн, зөв үйлдэл; *Шударга, үнэнч байдал*: үг, үйлдэл нь нийцэж байх, амлалтаа биелүүлэх; *Тууштай байдал*: зарчим, үнэт зүйлдээ үнэнч байх; *Энэрэнгүй, бусдын сайн сайхны төлөө байх*: сайн санаатай, бусдад ашиг тустай үйлдэл хийх зэрэг болно.

Төрийн албан хаагчийн сайн чанар нь иргэдэд шударга, үнэнч, тэгш хандах зан үйлээр тодорхойлогдоно.

Холбогдох нэр томъёо: *үнэнч байдал - honesty, амлалтдаа хүрэх зарчим - fidelity, энэрэнгүй үйлс - beneficence, хор уршиг учруулахгүй байх - nonmaleficence, итгэл даах чадвар - trustworthiness*

H.M

САЙН ҮЙЛИЙН ЁС ЗҮЙН ХҮРЭЭ

анг. virtue ethics framework. Ёс зүйн үнэлгээг үйлдэл эсвэл үр дагавраар бус, тухайн субъектийн сайн зан чанар, зөв санаа, хандлагаар тодорхойлдог ёс суртахууны философийн чиглэл.

Төрийн албанд шийдвэр гаргах, бодлого боловсруулахдаа хууль, дүрмийн хүрээнд авч үзэхээс гадна нийгэмд хүнлэг, энэрэнгүй, шударга ёс, хариуцлага зэрэг ёс суртахууны үнэт зүйлс төлөвшихөд хэрхэн нөлөөлж болохыг харгалздаг.

Сайн зан үйлийн ёс зүйг нийгмийн харилцааны түвшинд дараах байдлаар ялгаатай тайлбарлаж болно. Үүнд:

- *Хувь хүний түвшинд* сайн зан чанарт суурилсан ёс зүй нь хувь хүн өөрийн зан чанарыг хөгжүүлж, ёс суртахуунлаг зан үйлийг хэвшүүлж болно гэж үздэг. Энэ нь дүрэм журам, хуульд захирагдахаас гадна, шударга, үнэнч, хариуцлагатай байх, аливаа үйлдэлд энэрэнгүй, тэвчээртэй хандах, бусдын эрх, ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, эерэг зан үйлийг өөртөө төлөвшүүлэх ёс зүйн хичээл зүтгэл шаарддаг. Ингэснээр хувь хүн өөрийн үйлдэл, шийдвэрийн үр дагаврыг зөв үнэлж, бусдад хор хөнөөл учруулахгүй байх үндэс тавигдана.
- *Нийгмийн түвшинд* уг зарчим нь хувь хүний сайн зан чанар нийгмийн сайн сайхныг дэмжих, бусдад эерэг нөлөө үзүүлэх, шударга ёс, итгэлцэл, харилцан хүндлэл, энэрэнгүй харилцааг бэхжүүлэхэд чиглэдэг. Хувь хүн болон байгууллага зөвхөн хувийн ашиг сонирхолдоо хөтлөгдөхгүй нийгмийн эрх, ашиг сонирхлыг дээдэлсэн үйлдэл хийж, бусдын эрхийг хамгаалах, сөрөг үр дагаврыг урьдчилан тооцож бууруулах үүрэгтэй. Сайн зан чанартай хүмүүсийн үйлдэл нийгэмд сайн жишиг тогтоож,

ёс суртахууны соёлыг түгээн дэлгэрүүлдэг.

- Төрийн эрх мэдлийн түвшинд сайн зан чанарт суурилсан ёс зүй нь тусгай эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх, албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ зөвхөн хууль тогтоомжид захирагдах бус, ёс суртахууны шударга, үнэнч зарчмыг эрхэмлэсэн зан чанартай байж, бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргахдаа олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэх, хариуцлагатай байх, зүй зохистой хэм хэмжээг баримтлахыг шаарддаг.
- Энэхүү зарчим нь төрийн албан хаагч, удирдах албан тушаалтны шийдвэр олон нийтэд эерэг үр нөлөөтэй байх, шударга ёс, нийгмийн ашиг сонирхолд нийцсэн хувилбарыг сонгох, гаргасан шийдвэрийнхээ төлөө бодит хариуцлага хүлээх үндэс болно. Сайн зан чанарт суурилсан ёс зүй нь хувь хүнээс эхлээд нийгэм, төрийн түвшинд гаргах үйлдэл, шийдвэрийн үндэс болдог.

Сайн үйлийн ёс зүй (*virtue ethics*) гэдэг ойлголт нь эртний Грекийн философич Аристотелийн ёс суртахууны үнэт зүйл бүтээх эрхэм зорилгын тухай үзлээс үүсэлтэй, үйлдлийн зөв, бурууг зөвхөн үр дагавар эсвэл дүрмээр бус тухайн этгээдийн сайн зан чанар, сайхан сэтгэл, ухаалаг чанараар үнэлдэг (Hursthouse, 2013).

Сайн үйлийн ёс зүйн баримтлалыг үр дагаварт суурилсан ёс зүйн онол (*consequentialism*), үүргийн ёс зүй (*deontological ethics*) болон ёс зүйн бусад үзэл баримтлал, онолын чиглэлүүдтэй харилцан уялдуулж, ёс

зүйн эргэцүүлэл, дүгнэлт, шийдвэрээ үндэслэх чухал. Энэ хандлага нь төрийн албанд албан тушаал хаших, эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхдээ шударга, үнэнч, энэрэнгүй байж, олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэх, хариуцлага хүлээх ёс зүйн суурь болдог. Тухайлбал, төрийн албан хаагч иргэдэд үйлчлэхдээ хууль, дүрэм журмаас гадна, шударга, хариуцлагатай, энэрэнгүй байх зарчмыг хэрэгжүүлж, ёс суртахууны хэм хэмжээг мөрдөн үйлдэл хийдэг. Мөн байгууллагын удирдлага нь ёс зүйн сургалтыг зохион байгуулж, ажилтнуудад зөв, ухаалаг шийдвэр гаргах чадвар, алдаа гаргасан үед ёс зүйн зөвлөгөө өгч, эрсдэлийг бууруулах арга хэмжээ авах мэдлэг, чадвар, дадал төлөвшүүлэх шаардлагатай.

Холбогдох нэр томьёо: *ёс зүй - ethics, зан чанар - character, ёс суртахуун - morality, хариуцлага - responsibility, хүндлэл - respect, итгэлцэл - trust, шударга байдал - fairness, эерэг зан чанар - positive character*

Ш.Б

САХИЛГЫН ЗӨРЧИЛ *анг. disciplinary violation*. Хувь хүн, байгууллага, төрийн албан хаагч нь ажлын байрны дүрэм, хууль, дотоод журам, албан тушаалын үүргийг зөрчсөн үйлдэл эс үйлдэхүй.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123.1 дэх хэсэгт зааснаар “Хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, ажлын байрны тодорхойлолтыг зөрчсөн ажилтны буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйг сахилгын зөрчилд тооцно”.

Төрийн албаны сахилгын зөрчил гэж төрийн алба хашихтай холбоотойгоор,

албан үүргээ хэрэгжүүлэх явцад “Төрийн албаны тухай хууль”, “Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль”, “Захиргааны ерөнхий хууль” болон төрийн тусгай албан хаагчийн эрх зүйн байдлыг зохицуулсан бусад хууль тогтоомжид заасан үүрэг, хориглолтыг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхгүйг ойлгоно. Өөрөөр хэлбэл, сахилгын зөрчил гэдэг нь тодорхой үр дагавар үүсгэсэн эсэхээс үл хамааран төрийн албан хаагчийн нийтлэг үүрэг, үйл ажиллагаанд хориглох зүйлийг зөрчсөн үйлдэл эс үйлдэхгүйг хамарна.

Байгууллагын сахилга, ёс зүй, нэр хүндэд сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Бусдад дарамт шахалт үзүүлэхгүй, сүрдүүлэхгүй, албан үүрэг, дүрмийг зөрчихгүй байхыг илэрхийлнэ. Төрийн албан хаагчийн хувьд сахилгын зөрчил гаргахгүй байх нь байгууллагын ёс зүй, нэр хүндийг хадгалах, иргэдийн итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: *сахилга - discipline, сахилгын зөрчил - disciplinary violation, дарамт үзүүлэх - pressure, сүрдүүлэх - intimidation, албан үүрэг - official duty, нэр хүнд - reputation, ёс зүй - ethics*

Э.М

САХИХ *анг. observe.* Хууль, дүрэм, зарчим, ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчихгүйгээр тууштай мөрдөн биелүүлэх, баримтлан хэрэгжүүлэх зан үйл, хандлага. Тогтоосон журам, шаардлагыг үл хайхрахгүй, тогтвортой дагаж мөрдөх, үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэх үүрэг, хариуцлага.

Англи хэлний “*observe*” дүрэм журам, уламжлалыг сахих, “*comply with*” хууль, дүрэмд нийцүүлэх, “*adhere to*” нь хэм хэмжээ, зарчим, стандартыг чанд мөрдөх гэсэн утгыг илэрхийлдэг ойролцоо утгатай.

Эрх зүй онолд “сахих” гэдгийг нийцүүлэн мөрдөх, тогтоосон шаардлагад нийцүүлэн зөрчилгүй байх, тууштай байдал, хариуцлагатай зан байдал, үр дагаврыг ухамсарлах агуулгаар тайлбарладаг. Энэ нь төрийн албанд хууль дээдлэх, төвийг сахисан байдал, мэргэжлийн ёс зүйн зарчим хэрэгжүүлэх үндсэн нөхцөл болдог.

Улс төрийн хувьд төвийг сахих нь (*political neutrality*) төрийн албан үүргээ гүйцэтгэхдээ аливаа улс төрийн нам, хүчний ашиг сонирхлыг дэмжихгүй, ялгаварлахгүй байх зарчим. Мөн шийдвэр гаргалт, үйлчилгээ, харилцаанд улс төрийн нөлөө, намын харьяаллаас ангид, зөвхөн хууль, нийтийн ашиг сонирхолд тулгуурлах хандлагыг илэрхийлэх ойлголт. Улс төрийн төвийг сахих зарчим нь төрд итгэх олон нийтийн итгэлийг хамгаалах чухал хүчин зүйл юм. Албан хаагч хувийн улс төрийн үзлээ албан үүргээ гүйцэтгэхдээ илэрхийлэхгүй, нөлөөлүүлэхгүй байх ёстой.

Төвийг сахих нь мэргэжлийн төрийн албаны үндсэн шинж бөгөөд Засгийн газар солигдсон ч төрийн үйлчилгээ тасалдахгүй байх нөхцөлийг бүрдүүлдэг.

Албан харилцааны ёс зүйн хэм хэмжээг сахих (*adhere to official communication ethics*) нь дотоод болон гадаад албан харилцаанд тогтоосон ёс суртахууны хэм хэмжээ, хүндэтгэл, соёл бөгөөд албан тушаал, шатлал,

дүрэм журмыг харгалзан зохистой харилцах шаардлагыг илэрхийлнэ. Албан харилцаа нь байгууллагын нэр хүнд, соёл, үр ашигт нөлөөлдөг. Албан ёсны болон цахим харилцаанд ч ёс зүйн шаардлага адил үйлчилнэ.

“Сахихаас” гадна “хамгаалах” гэдэг үг түгээмэл хэрэглэгддэг. “Хамгаалах” үүрэг нь хүний эрх, ашиг сонирхол, үнэт зүйл, нууц мэдээлэл зэрэгт халдах зөрчил үүсэхээс сэргийлэх бөгөөд аливаа эрсдэл, аюул, зөрчил үүсэх үед идэвхтэй арга хэмжээ авах байдлаар хэрэгждэг. Төрийн албан хаагч хүний эрх, төрийн нууц, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах үүрэгтэй. Тухайлбал, хүний эрхийг сахих гэдэг нь өөрөө зөрчихгүй байх, бусдаар зөрчүүлэхгүй хамгаалах; төрийн нууц сахих гэдэг нь нууцыг задруулахгүй байх, алдагдахаас хамгаалах арга хэмжээ авахыг хэлнэ.

Холбогдох нэр томьёо: мэргэжлийн зан байдал - *professional conduct*, сахилга - *discipline*, мэргэжлийн төрийн алба - *professional civil service*, мэргэжлийн харилцаа - *professional relations*, албаны зан байдал *official conduct*, харилцааны ёс журам - *communication etiquette*, протокол - *protocol*, албан ёсны харилцаа - *official relations*, байгууллагын соёл - *organizational culture*

А.М

СОЁЛЫН ЧАДАМЖ *анг. cultural competence*. Соёлын олон янз байдал, үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, ёс заншил, харилцааны хэв маягийг танин мэдэж, тэдгээрийг хүндэтгэн хүлээн зөвшөөрөхийн зэрэгцээ ялгаатай соёлтой хүмүүстэй зөв, шударга, хүнлэг харилцах мэдлэг, ур чадвар, хандлагын нэгдэл. Энэ ойлголт нь

соёлын ялгааг танин мэдэх, мэдлэгээ бодит харилцаа, үйлчилгээ, бодлого боловсруулах болон шийдвэр гаргах үйл явцад мэдрэмжтэй, хариуцлагатай хэрэгжүүлэх чадварыг агуулдаг. Орчин үеийн нийгэмд улс орнуудын хүн амын бүтэц улам олон талт болж, соёлын ялгаатай бүлгүүдийн харилцаа идэвхжихийн хэрээр соёлын чадамж нь хувь хүний харилцааны соёл төдийгүй байгууллага болон төрийн бодлогын гол шаардлага болж байна. Ийм чадвар нь үл ойлголцол, ялгаварлан гадуурхалтыг багасгаж, нийгмийн эв нэгдлийг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Нийгмийн ажил болон сэтгэл судлалын салбарт соёлын чадамж нь үйлчлүүлэгчийн амьдралын орчин, соёлын үнэт зүйл, гэр бүлийн уламжлал, шашин шүтлэг зэрэг хүчин зүйлсийг харгалзан үзэж тусламж үйлчилгээ үзүүлэх чадварыг хэлнэ. Хэн нэгэн хүний зан үйлийн онцлог, асуудлыг ойлгоход түүний өссөн орчин, гэр бүлийн соёл, уламжлал чухал нөлөө үзүүлдэг. Хэрэв мэргэжилтэн эдгээр хүчин зүйлийг үл тоомсорловол тухайн хүний бодит хэрэгцээг ойлгох боломж хязгаарлагддаг. Иймээс соёлын чадамжтай мэргэжилтэн нь үйлчлүүлэгчийн асуудлыг хувь хүний түвшинд бус, харин соёл, нийгмийн орчны хүрээнд ойлгож, илүү тохиромжтой дэмжлэг үзүүлэх боломжтой.

Олон улсын харилцаа болон бизнесийн салбарт соёлын чадамж нь гадаад түншүүдтэй харилцахдаа тэдний соёлын онцлог, ёс заншил, харилцааны хэв маягийг урьдчилан судалж, үл ойлголцол, зөрчилдөөнөөс сэргийлэхэд чухал үүрэгтэй. Зарим соёлд шууд, шулуун үг хэллэгийг

үнэнч, ил тод байдлын илэрхийлэл гэж үздэг бол зарим соёлд ийм харилцаа бүдүүлэг, хүндлэлгүй мэт санагдаж болно. Тиймээс соёлын ялгааг ойлгож харилцах нь олон улсын хамтын ажиллагааны амжилтыг тодорхойлох хүчин зүйл болдог. Орчин үеийн олон улсын бизнесийн байгууллагууд соёлын чадамжийг удирдлагын стратегийн чухал чадвар гэж үздэг.

Төрийн албанд соёлын чадамж нь иргэдийн соёл, хэл, шашин, уламжлал, амьдралын хэв маягийг хүндэтгэн харилцах, төрийн үйлчилгээг соёлын ялгаатай нөхцөлд нийцүүлэн хүргэх чадварыг хэлнэ. Төрийн албан хаагч тухайн орон нутгийн иргэдийн соёлын онцлогийг ойлгож, хүндэтгэлтэй хандах шаардлагатай. Ийм хандлага нь төрийн үйлчилгээний хүртээмж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал нөлөөтэй.

Хүн төрөлхтний бүтээсэн оюуны болон материаллаг үнэт зүйлсийн цогцыг илэрхийлэх “соёл” хэмээх ойлголт болон аливаа үйл ажиллагааг амжилттай гүйцэтгэх мэдлэг, чадвар, дадлыг илэрхийлэх “чадамж” хэмээх үгс нийлж “соёлын чадамж” гэсэн нэр томьёо бүтдэг. Энэхүү нэр томьёо нь ялгаатай соёл, орчин, үнэт зүйлтэй хүмүүсийг ойлгон хүндэтгэж, тэдэнтэй үр дүнтэй харилцах мэргэжлийн болон хувь хүний чадварыг илэрхийлдэг. Орчин үеийн нийгмийн шинжлэх ухаанд энэ ойлголтыг олон соёлт нийгмийн харилцааг зохицуулах чадамж гэж үздэг.

Төрийн албан хаагч гэдэг нь иргэдэд үйлчлэхдээ өөрийн үзэл бодол, үнэт зүйлийг тулгахгүй, харин иргэдийн амьдралын хэв маяг, соёлын онцлогийг ойлгож, хүндэтгэн харилцах чухал. Малчин хүн, хотын

иргэн, эсвэл өөр үндэстний иргэнтэй харилцахад ойлголцол, хандлага шаардагддаг. Ийм мэдрэмжтэй харилцаа нь төрийн үйлчилгээний соёлыг бэхжүүлж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлдэг.

Монгол компанийн ажилтан гадаадын хөрөнгө оруулагчидтай уулзахдаа “хадаг барих” уламжлалын утга учрыг тайлбарлах, мөн түншийнхээ мэндчилгээний ёс, уулзалтын дэгийг урьдчилан судалж хэрэгжүүлэх нь соёлын чадамжийг харуулсан харилцаа юм. Олон үндэстэн, угсаатан амьдардаг орон нутагт төрийн байгууллага мэдээллийг хүргэхдээ хэл, соёлын онцлогийг харгалзах шаардлага үүсэж болно.

Холбогдох нэр томьёо: *соёлын чадамж - cultural competence, соёлын олон янз байдал - cultural diversity, соёл хоорондын харилцаа - intercultural communication, соёлын мэдрэмжтэй байдал - cultural sensitivity, олон соёлт үзэл - multiculturalism*

Э.С

СОЁЛЫН ЯЛГАА *анг. cultural differences.* Хүн ам, улс үндэстэн, нийгмийн бүлгүүдийн хооронд хэл, түүх, зан үйл, үнэт зүйл, амьдралын хэв маяг, харилцааны онцлог зэргээр илрэх соёлын ялгаатай байдал. Түүх, угсаа гарал, газар зүй, шашин, эдийн засаг, боловсрол зэрэг хүчин зүйлээс шалтгаалан бүрэлдсэн соёлын өөр өөр хэлбэр, хэв маяг.

Соёл судлал, антропологийн онолд соёлын ялгааг үнэт зүйлийн ялгаа, харилцааны хэв маяг, ёс заншил, уламжлал, нийгмийн үүрэг, хэм хэмжээ, амьдралын хэв маяг гэсэн агуулгаар авч үздэг.

Соёлын ялгаа нь зөвхөн улс үндэстэн хооронд бус, байгууллага, насны бүлэг, хот, хөдөө, мэргэжлийн хүрээнд ч илэрч болно.

Төрийн албанд соёлын ялгааг ойлгож хүндэтгэх нь ялгаварлан гадуурхахгүй үйлчилгээ үзүүлэх, иргэн төвтэй бодлого хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Соёлын олон янз байдал: Янз бүрийн бүлэг, нийгэмд соёлыг илэрхийлж буй үйл явц. Соёлын олон янз байдал нь хүн төрөлхтний соёлын өвийг янз бүрийн арга замаар илэрхийлж, баяжуулж, дамжуулахдаа ямар ч хэрэгсэл, технологи ашигласан урлагийн бүтээл, үйлдвэрлэл, түгээлт, таашаалын олон янзын хэлбэрээр илэрдэг. Соёл нь цаг хугацаа, орон зайд янз бүрийн хэлбэртэй. Энэхүү олон янз байдал нь эргээд хүн төрөлхтнийг бүрдүүлдэг бүлэг, нийгмийг тодорхойлдог. Соёлын олон янз байдлын мөн чанар нь янз бүрийн өвөрмөц шинж чанараар илэрдэг (ЮНЕСКО-ийн Соёлын олон төрөл зүйлийн тухай түгээмэл тунхаглал).

Соёлын мэдрэмж (cultural sensitivity) бол соёл, ёс заншил, үнэт зүйл, харилцааны ялгаатай байдлыг ойлгож, хүндэтгэн харилцах чадвар, хандлага. Мөн бусдын соёлын онцлогийг хүндэтгэж, ойлгож, зөрчил үүсгэхгүй харилцах мэдрэмжийг илэрхийлдэг. Соёлын мэдрэмж нь хандлага, зан үйл, харилцааны ур чадвараар илэрдэг.

Англи хэлний “*cultural sensitivity*” нь бусдын соёлын ялгаанд мэдрэмжтэй, болгоомжтой хандах чадварыг илэрхийлдэг.

Төрийн албанд соёлын мэдрэмжтэй байх нь ялгаварлан гадуурхахгүй үйлчилгээ үзүүлэх, соёлын олон янз байдлыг хүндэтгэх, улмаар иргэдийн дунд энэ хандлагыг төлөвшүүлэхэд чухал нөлөөтэй. Иргэдийн үндэсний шашин, соёл, уламжлалынх нь онцлогийг харгалзан хүндэтгэлтэй харилцах, хэл, соёл, ёс заншлын ялгаанаас үүдэх үл ойлголцлыг уян хатан шийдвэрлэх чадвар чухал бөгөөд соёлын ялгаатай хэв шинжийг харьцуулан шүүмжлэх, ялгавартай хандах нь зохисгүй үйлдэл юм.

Холбогдох нэр томьёо: олон соёлт үзэл - *multiculturalism*, соёл хоорондын ялгаа - *intercultural differences*, соёл хоорондын ойлголцол - *intercultural understanding*, соёлын ухамсар - *cultural conscience*

А.М

СУДАЛГААНД ОРОЛЦОГЧИЙН ХАМГААЛАЛ *анг. protection*

of research subjects. Судалгаанд оролцогчийн эрх, нэр төр, эрүүл мэнд, аюулгүй байдал, хувийн нууц, сайн сайхан байдлыг хамгаалах, түүнд учирч болзошгүй эрсдэлийг урьдчилан тодорхойлох, бууруулах, хянах зорилготой арга хэмжээ, журам, институцын хяналтын цогц. Ийм хамгаалал нь судалгаанд оролцохоос өмнө мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл авах, оролцогчийн нууцлал, өгөгдөл хамгаалалтыг хангах, эрсдэл, ашгийн харьцааг үнэлэх, эмзэг бүлгийн оролцогчдод нэмэлт хамгаалалт хэрэглэх, судалгааны явцад үүсэх хохирол, сөрөг нөлөөнд зохих хариу арга хэмжээ авах шаардлагыг хамарна. Хүний оролцоотой судалгаанд оролцож буй

этгээдийг тусгайлан хамгаалах ёс зүйн болон эрх зүйн тогтолцоо бүрдсэн.

Англи хэлний “*subject*” нь хүнийг судалгааны объект мэт ойлгуулж байсан боловч ёс зүйн хүрээнд энэ ойлголтыг хүнийг туршилтын объект бус, харин эрх, нэр төр, бие даасан шийдвэр гаргах чадвартай ёс зүйн субъект гэж тайлбарладаг. Иймээс судалгаанд оролцогчийн хамгаалал нь түүнийг хүндэтгэл, хариуцлагын төвд байрлах оролцогч гэж ойлгоно.

Судалгаанд оролцогчийг хамгаалах үзэл баримтлал нь хүний нэр төр, бие даасан байдалд хор үл учруулах зарчим, ашиг тустай байх зарчим, шударга ёсны зарчимд тулгуурлана. Эдгээр зарчим нь оролцогч өөрөө мэдээлэлд үндэслэн шийдвэр гаргах эрхтэй байх, учирч болох хохирлыг багасгаж, боломжит ашиг тусыг нэмэгдүүлэх, эрсдэл ба ашиг тусыг шударгаар хуваарилах шаардлагыг тогтоодог. Үүнтэй зэрэгцэн И.Кантын ёс зүйн онолын хүний дотоод үнэ цэнийг хүндэтгэх зарчим, утилитарист уламжлалын нийтийн ашиг тусыг дээдлэх зарчим зэрэг философийн суурь үзэл санаа ч судалгаанд оролцогчийн хамгааллын онолын үндэс болдог. Эдгээр зарчмыг Нюрнбергийн кодекс (1947), Хельсинкийн тунхаглал (1964, дараагийн шинэчлэлтүүд), Белмонт тайлан (1979), Анагаахын шинжлэх ухааны олон улсын байгууллагуудын зөвлөлийн олон улсын удирдамж зэрэг баримт бичигт тусгасан байдаг.

Орчин үед судалгаанд оролцогчийн хамгаалал нь олон улсын стандарт, дотоод журмын хүрээнд нарийвчилсан институцын механизмтай болсон. Үүнд судалгааны ёс зүйн хороо (*Research Ethics Committee*)-ны

урьдчилсан үнэлгээ, мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл авах, эрсдэлийн үнэлгээ хийх, өгөгдөл хамгаалах, нууцлал хадгалах, эмзэг бүлгийн оролцогчдод нэмэлт хамгаалалт үзүүлэх, сөрөг үйл явдлын тайлагнал, шаардлагатай тохиолдолд эмчилгээ, дэмжлэг, нөхөн төлбөрийн зохицуулалт зэрэг багтана. Хиймэл оюун, дижитал судалгаа, өгөгдөлд суурилсан шинжилгээ, онлайн платформын хэрэглээ өргөжихийн хэрээр өгөгдөл хамгаалалт, алгоритмын шударга байдал, дахин танигдах эрсдэл зэрэг асуудал ч судалгаанд оролцогчийн хамгааллын хүрээнд хамаарах болсон.

Судалгаанд оролцогчийн хамгаалал нь мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл авахаар хязгаарлагдахгүй. Энэ нь судалгааны бүх үе шатанд оролцогчийн эрүүл мэнд, нэр төр, хувийн нууц, сэтгэл зүйн аюулгүй байдал, нийгмийн байр суурь, өгөгдлийн аюулгүй байдлыг хамгаалах тасралтгүй үйл ажиллагаа мөн. Иймээс зөвшөөрөл авсан эсэх нь хамгааллын цорын ганц шалгуур биш, харин судалгааны загвар, арга зүй, эрсдэлийн менежмент, тайлагнал, хяналтын тогтолцоо бүхэлдээ оролцогчийг хамгаалах зорилготой.

Нийгмийн шинжлэх ухаан, боловсрол судлал, маркетинг, антропологи, сэтгэл судлал, өгөгдөлд суурилсан онлайн судалгаа зэрэг салбарт оролцогчийн нууцлал, зөвшөөрөл, сэтгэл зүйн нөлөө, нэр хүндийн эрсдэл, мэдээллийн хамгаалалт зэрэг асуудал ижил ач холбогдолтой. Тухайлбал, маркетингийн судалгаанд оролцогчийн хувийн мэдээллийг зөвшөөрөлгүй ил болгох, зан төлөвийн өгөгдлийг далд аргаар

ашиглах, судалгааны зорилгыг төөрөгдүүлэн танилцуулах нь мөн оролцогчийн хамгааллын асуудалд хамаарна.

Судалгаанд оролцогчийг хамгаалах асуудал нь бие махбодын аюулгүй байдал, сэтгэл зүйн дарамт, гутаан доромжлол, нэр төрийн хохирол, нийгмийн ялгаварлал, хувийн мэдээллийн алдагдал, цахим эрсдэл, хууль зүйн эрсдэл зэрэг олон төрлийн хор нөлөөнд өртөж болно. Иймээс оролцогчийн хамгаалал нь физик, сэтгэл зүй, нийгэм, мэдээллийн аюулгүй байдлын бүх хэмжээсийг хамарсан ойлголт.

Монгол Улсад судалгаанд оролцогчийн хамгааллыг бүхэлд нь зохицуулсан бие даасан тусгай хууль хязгаарлагдмал боловч Үндсэн хууль, эрүүл мэнд, хувийн мэдээлэл хамгаалалт, эмнэл зүйн судалгаа, байгууллагын ёс зүйн хороодын журам зэрэг зохицуулалтаар хүний эрүүл мэнд, нэр төр, хувийн нууцыг хамгаалах суурь баталгааг тогтоосон. Монголын их, дээд сургууль, эрүүл мэндийн байгууллага, судалгааны институцын ёс зүйн хороодын журамд судалгаанд оролцогчийн хамгаалал, мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл, нууцлал, эрсдэлийн хяналтын шаардлагыг тусгасан байдаг.

- *Анагаахын шинжлэх ухааны судалгаа:* Клиник туршилт, эмнэл зүйн судалгаа, биологийн сорьцтой ажиллах судалгаанд оролцогчийн эрүүл мэнд, амь нас, аюулгүй байдлыг дээдэлж, судалгааны ёс зүйн хорооны зөвшөөрөл, мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл, сөрөг нөлөөний хяналтыг заавал хэрэгжүүлнэ.

- *Нийгэм, хүмүүнлэгийн ухааны судалгаа:* Ярилцлага, ажиглалт, оролцоот судалгаа, асуулга, кэйс судалгаанд оролцогчийн нууцлал, сайн дурын оролцоо, мэдээллийн хамгаалалт, төөрөгдүүлэлтээс зайлсхийх зарчмыг чанд баримтална.
- *Сэтгэл зүй, боловсрол судлалын судалгаа:* Хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, хамааралт бүлэг зэрэг эмзэг оролцогчийн эрхийг онцгойлон хамгаалж, нэмэлт зөвшөөрөл, төлөөлөгчийн зөвшөөрөл, эрсдэлийн хяналтын арга хэмжээ хэрэглэнэ.
- *Өгөгдөл, хиймэл оюун, технологийн судалгаа:* Цахим өгөгдөл, дижитал мөр, зан төлөвийн өгөгдөл, алгоритмын туршилт, платформын судалгаанд нууцлал, өгөгдөл хамгаалал, дахин танигдах эрсдэл, автоматжуулсан шийдвэрийн нөлөөг үнэлэх шаардлагатай.

Зарим улс оронд хүний оролцоотой судалгаанд оролцогчийг хамгаалах тусгай хууль, журам, удирдамж үйлчилдэг. Тухайлбал, судалгааны ёс зүйн хороо, мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл, эмзэг бүлгийн хамгаалалт зэрэг үндсэн шаардлагыг тогтоосон байна.

Холбогдох нэр томьёо: судалгааны ёс зүй - *research ethics*, ёс зүйн удирдамж - *ethical guidelines*, нууцлал - *confidentiality*, эрсдэлийн үнэлгээ - *risk assessment*, эмнэл зүйн туршилт - *clinical trial*, сөрөг үйл явдал, хохирол - *adverse event, harm*, хүний оролцоот судалгааны зохицуулалт - *human subjects regulations*

Х.А

СУДАЛГААНЫ ЁС ЗҮЙ *анг. research ethics.*

Судалгааны төлөвлөлт, хэрэгжилт, тайлагнал, оролцогчийн хамгаалалт, хариуцлагын асуудлыг зохицуулдаг хэм хэмжээ, зарчмын цогц. Судалгаа хийх явцад үнэн, шударга байдлыг хангах, хүний эрхийг хүндэтгэх, судалгаанд оролцогчийн сайн дурын зөвшөөрлийг авах, мэдээллийн нууцлал, аюулгүй байдлыг хамгаалах зэрэг ёс суртахууны харилцааг авч үздэг хэрэглээний ёс зүйн чиглэл.

Судлаач нь мэдээллийг зөвшөөрөлтэйгөөр цуглуулах, бодитой тайлагнах, гуйвуулахгүй байх, оролцогчийн нэр төр, эрх ашигт хохирол учруулахгүй байх үүрэгтэй бөгөөд энэ нь судалгааны үр дүнгийн үнэн зөв, найдвартай байдлыг хангах үндсэн нөхцөл болдог.

Судалгааны ёс зүй нь хүний эрх болон үнэнч, шударга байдалд тулгуурладаг. “Дэлхийн эрүүл мэндийн холбоо”-оос баталсан “Хельсинкийн тунхаглал”-д судалгаанд оролцогчийн сайн дурын зөвшөөрлийг заавал авах, тэдний эрх, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд хамгаалах ёстой гэж заасан (World Medical Association, 2013). Үүнээс үзэхэд, судалгааны ёс зүй нь судалгааны үр дүнг нийгэмд түгээн дэлгэрүүлэх, хэрэглээнд нэвтрүүлэхтэй холбоотой ёс суртахууны хариуцлагыг цогцоор нь авч үздэг хэрэглээний ёс зүйн чиглэл бөгөөд байгаль экологийн тэнцвэр, хүний эрхийн хамгаалал, хүн ба технологийн хоорондын зөрчилт асуудлуудыг хэрхэн шийдэх талаар шийдвэрт нөлөөлж байдаг.

Судалгаанд бүтээлд эх сурвалж дурдахгүй эшлэх, оюуны өмчийн зөрчил, хуурамч өгөгдөл зохиох, өгөгдөл гуйвуулах зэрэг нь судалгааны

үнэн зөв байдлыг алдагдуулж, эрдэмтэн, шинжлэх ухаанд итгэх итгэлийг бууруулдаг тул ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно.

Монгол Улсад судалгааны ёс зүй нь хүний эрх, хувийн мэдээллийн хамгаалалт, сайн дурын оролцоо, нууцлал, аюулгүй байдлыг хангах зарчимтай уялдан хэрэгждэг. “Нийгмийн судалгаанд мөрдөх ёс зүйн зарчим” баримт бичигт судлаач нь оролцогчийн эрхийг дээдлэх, сайн дурын оролцоог хангах, дарамт шахалт үзүүлэхгүй байх, аюулгүй байдлыг хамгаалах үүрэгтэйг тусгасан (Хүйсийн тэгш эрхийн төв, 2009). Мөн оролцогч, ялангуяа хүүхэд, эмзэг бүлгийн хүмүүстэй ажиллахдаа тэдний эрх, нас сэтгэхүйн онцлогийг харгалзан үзэх, бие махбодын болон сэтгэл санааны хохирлоос хамгаалах, шаардлагатай тохиолдолд хамгаалалтын арга хэмжээ авах нь судлаачийн ёс зүйн үүрэгт хамаарна.

Судлаач оролцогчдоос урьдчилан зөвшөөрөл авч, нэрийг нь нууцалсан нь мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл болон нууцлалыг хангаж буй жишээ юм. Судалгааны үр дүнг санаатайгаар өөрчилж, эсвэл бусдын бүтээлийг эх сурвалж дурдахгүй ашигласан нь өгөгдөл гуйвуулах болон хуулбарлалтын зөрчилд тооцогдоно.

Холбогдох нэр томьёо: *мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл - informed consent, нууцлал - confidentiality, өгөгдлийн хамгаалалт - data protection, судалгааны үнэн зөв, чигч байдал - research integrity, хуулбарлалт - plagiarism, оюуны өмч - intellectual property, хуурамч өгөгдөл үүсгэх - fabrication, өгөгдөл гуйвуулах - falsification, хор уршгаас сэргийлэх - harm prevention*

Б.Б

СУДАЛГААНЫ ЁС ЗҮЙН ХОРОО *анг.*

Research Ethics Committee. Судалгааны төсөл, туршилт, өгөгдөл цуглуулах болон тайлагнах үйл ажиллагаа нь ёс зүйн шаардлага хангаж байгаа эсэхийг урьдчилан хянах, үнэлэх, зөвшөөрөх үүрэгтэй, олон салбарын мэргэжилтнээс бүрдсэн бие даасан байгууллага. Тус хороо нь ялангуяа хүний оролцоотой эмнэл зүйн туршилт, нийгэм, боловсрол, ёс зүй, сэтгэл зүйн зэрэг хувийн мэдээлэл ашигласан судалгааг урьдчилан хянаж, оролцогчдын эрх, аюулгүй байдал, нэр төр, хувийн нууцлал, мэдээллийн хамгаалалт, судалгааны чигч байдлыг хангах зорилготой ажиллана.

Судалгааны ёс зүйн хорооны үзэл баримтлал нь Хельсинкийн тунхаг, Бэлмонт тайлан, Анагаахын шинжлэх ухааны олон улсын байгууллагуудын зөвлөл (CIOMS)-ийн удирдамж зэрэг олон улсын суурь баримт бичигт суурилсан. Эдгээр баримт бичиг нь хүний оролцоотой судалгаанд оролцогчийг хүндэтгэх, хор учруулахгүй байх, ашиг ба эрсдэлийн тэнцвэрийг үнэлэх, шударга сонгон шалгаруулалт, мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрлийг хангах шаардлагыг тогтоосон. Иймээс ёс зүйн хороо нь захиргааны нэгж бус, судалгааны ёс зүйн хяналтын институцын үндсэн механизм мөн.

Судалгааны ёс зүйн хороо нь судлаачийг шийтгэхэд чиглэдэггүй. Харин судалгаанд оролцогчдын эрх, сайн сайхан байдал, аюулгүй байдлыг хамгаалах, судалгааны загвар ёс зүйн хувьд зөвтгөх боломжтой эсэхийг үнэлэх, эрсдэлийг бууруулах, зөвшөөрлийн баримт бичиг, өгөгдөл хамгаалалт, нууцлал, оролцогч

сонголт, эмзэг бүлгийн хамгаалал зэрэг асуудлыг хянах үүрэгтэй. Энэ утгаараа судалгааны ёс зүйн хороо нь судлаач, байгууллага, оролцогч, олон нийт хоорондын итгэлцлийг институцын түвшинд баталгаажуулах хэрэгсэл мөн.

Орчин үед хувийн мэдээлэл, эмзэг мэдээлэл, биологийн сорьц, дижитал ул мөр, онлайн оролцоо, дүрс бичлэг, ярилцлага, кейс шинжилгээ, туршилтын оролцогч, хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, эмзэг бүлэг зэрэгтэй холбоотой судалгаанд ёс зүйн хяналт шаардагдах болсон. Тиймээс их, дээд сургууль, эрдэм шинжилгээний байгууллага, төрийн байгууллага, хувийн хэвшлийн судалгааны нэгжүүд судалгааны санал, протокол, зөвшөөрлийн маягт, өгөгдөл хамгаалалтын төлөвлөгөөг ёс зүйн хороогоор урьдчилан хэлэлцүүлэх журамтай болсон.

Хүний өгөгдөл, хувийн мэдээлэл, ярилцлага, ажиглалт, боловсролын туршилт, сэтгэл зүйн үнэлгээ, онлайн өгөгдөл ашигласан судалгаа зэрэгт мөн ижил ач холбогдолтой.

Ёс зүйн хяналтын үндсэн зорилго нь оролцогчдыг хамгаалах, эрсдэлийг бууруулах, судалгааны хууль ёсны болон ёс зүйн зөвтгөх үндэслэлийг бататгах, олон нийтийн итгэлийг хангах явдал юм.

Эрсдэлийн түвшин бага байж болох ч хүний оролцоо, мэдээлэл цуглуулалт, эмзэг мэдээлэл ашиглалт, хувийн нууц, зөвшөөрөлтэй холбоотой асуудал байвал зохих түвшний ёс зүйн үнэлгээ шаардлагатай.

Ёс зүйн хяналт нь судалгааны арга зүй, шинжлэх ухаанч чанартай холбогдох асуудлыг тодорхой хэмжээнд авч

үзэж болох ч түүний гол чиг үүрэг нь ёс зүйн асуудалд хандана.

Судалгааны ёс зүйн хороо нь зөвшөөрөл олгохдоо зарим тохиолдолд нөхцөлт зөвшөөрөл өгөх, өөрчлөлт шаардах, нэмэлт тайлбар хүсэх, татгалзах, явцын тайлан шаардах, ноцтой зөрчил илэрвэл түдгэлзүүлэх чиг үүрэгтэй.

Монгол Улсад судалгааны байгууллагын дотоод журам, ёс зүйн дүрэм, судалгааны удирдамжид судалгааны ёс зүйн хорооны чиг үүргийг тусгасан байдаг. Эмнэл зүйн судалгаа, анагаахын туршилт, хүний биологийн сорьц, эмнэлгийн өгөгдөл ашиглалттай холбоотой зохицуулалтад судалгааны ёс зүйн хорооны оролцоо онцгой чухал байр суурь эзэлдэг.

Мөн хувийн хэвшлийн байгууллагууд бүтээгдэхүүн хөгжүүлэлт, хэрэглэгч, үйлчлүүлэгчийн судалгаа, хувийн мэдээлэл ашигласан болон стратегийн ач холбогдолтой туршилт судалгаа зэрэгт судалгааны ёс зүйн дүрмийг мөрдөж, хяналтыг хэрэгжүүлнэ.

Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагаа нь судалгааны сэдэв, чиглэлээс хамаарна. Тухайлбал,

- *Эм судлал, эмнэл зүйн судалгаа:* Клиник туршилт, эмийн судалгаа, биологийн сорьц, эмчилгээний шинэ арга, өвчтөний оролцоотой судалгаанд оролцогчийн аюулгүй байдал, эрсдэл-ашгийн тэнцвэр, мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл, эмзэг бүлгийн хамгаалалтыг хянах зорилгоор зайлшгүй ажиллана.
- *Нийгэм, боловсрол, сэтгэл зүй, ёс зүйн судалгаа:* Хүүхэд, сурагч, багш, олон нийтийн бүлэгтэй

ажиллах ярилцлага, ажиглалт, асуулга, туршилт судалгаанд нууцлал, зөвшөөрөл, мэдээллийн хамгаалалт, оролцогчийн эрхийг үнэлнэ.

- *Инновац, технологийн судалгаа:* Хүний өгөгдөл, дижитал мөр, хэрэглэгчийн зан төлөв, онлайн туршилт, хиймэл оюуны системийн туршилт, платформын судалгаанд хувийн нууц, өгөгдөл хамгаалалт, шударга байдал, эрсдэлийг хянах шаардлагатай.
- *Олон улсын болон салбар хоорондын хамтарсан судалгаа:* Олон байгууллага, улс орнуудын хамтарсан судалгааны төсөлд оролцогчдын эрх зүйн болон ёс зүйн хамгаалалтын түвшин ялгаатай байж болох тул судалгааны ёс зүйн хороо нь нийцэл, хариуцлагын уялдаа, харилцан хүлээн зөвшөөрлийг хангахад чухал үүрэгтэй.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн зөвшөөрөл - *ethical approval*, мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл - *informed consent*, судалгааны чигч байдал - *research integrity*, өгөгдөл хамгаалал - *data protection*, эмзэг бүлэг - *vulnerable population*, салбар хоорондын хяналт - *interdisciplinary review*

Х.А

СУДАЛГААНЫ ЧИГЧ БАЙДАЛ

анг. research integrity. Нотолгоонд суурилсан мэдлэг бүтээх үйл ажиллагааны бүх үе шатанд асуулт дэвшүүлэх, төлөвлөх, өгөгдөл цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх, тайлагнах, нийтлэх, үнэлүүлэх, хамтран ажиллах явцад чанар, үнэн зөв байдал, ил тод байдал,

хариуцлагыг хангах зорилгоор мөрдөх дүрэм журам, институцын соёл, зарчмын цогц.

Энэ нь судалгааны үр дүн болон судалгааны орчныг итгэл даахуйц болгох итгэлцэл, чанарын суурь нөхцөл мөн. Судалгаа шударга, практикт тулгуурласан, найдвартай, хянагдахуйц байх зарчмыг илэрхийлнэ. FFP нь хуурамч өгөгдөл (*fabrication*), өгөгдөл гуйвуулах (*falsification*), бүтээлийн хулгай (*plagiarism*) гэсэн судалгааны зөрчлийн түгээмэл ангилал юм.

"*Integrity*" хэмээх нэр томьёо нь латин хэлний "*integer*" бүтэн, эвдрээгүй болон "*integritas*" бүрэн бүтэн байдал гэсэн язгууртай бөгөөд франц хэлээр дамжин англи хэлэнд нэвтэрсэн. Иймээс "*integrity*" нь аливаа юм бүтэц, мөн чанарын хувьд эвдрээгүй, гажуудаагүй, бүрэн байх шинжийг хамарна. Үүнийг судалгааны баримтжуулалт, арга зүй, тайлагналын бүрэн, нэгдмэл чанартай холбон ойлгоно.

Судалгааны чигч байдлыг дараах хоёр түвшинд тодорхойлно. *Нэгдүгээрт*, шинжлэх ухааны институцын ёс суртахууны хэм хэмжээний түвшин байна. Энэ түвшинд үнэнд тавих шаардлагыг хувь хүнээс давсан, олон нийтийн шинжтэй хүлээлт болгон тогтооно. Үүний сонгодог жишээ нь Р.К.Мертоны шинжлэх ухааны этосын ("*ethics*") буюу ёс зүй гэсэн үгийн гарал "*ethos*") тухай тайлбар бөгөөд универсализм, коммунизм, ашиг сонирхлоос ангид байдал, зохион байгуулалттай шүүмжлэлийг орчин үеийн шинжлэх ухааны ёс зүйн хэм хэмжээ болгон томьёолдог. *Хоёрдугаарт*, засаглал ба хариуцлагын

түвшин байна. Энэ түвшинд судалгааны чанар, итгэлцлийг хамгаалахын тулд байгууллага, санхүүжүүлэгч, сэтгүүл, хяналтын тогтолцоо ямар дүрэм, ямар дэд бүтэц шаардах вэ гэсэн асуудлыг авч үзнэ. Энд "өөрийгөө зохицуулах тогтолцоо" (*self-regulation*) гэсэн ойлголт гол байр эзэлнэ.

Орчин үеийн хэрэглээнд судалгааны чигч байдал нь FFP буюу хуурамч өгөгдөл (*fabrication*), өгөгдөл гуйвуулах (*falsification*), бүтээлийн хулгай (*plagiarism*) төрлийн зөрчлийг хориглохоор хязгаарлагдахгүй, түүнээс өргөн хүрээтэй бөгөөд чанартай судалгааны практикийн цогцыг хамарна. Тухайлбал, "Европын Судалгааны чигч байдлын ёс зүйн кодекс"-т судалгааны чигч байдлын суурь зарчмыг найдвартай байдал, үнэнч шударга байдал, хүндлэл, хариуцлага хэмээн томьёолж, эдгээрийг сургалт судалгааны орчин, өгөгдлийн менежмент, хамтын ажиллагаа, хэвлэн нийтлэл, үнэлгээ зэрэгт хэрэгжүүлэхийг шаарддаг. Үүнтэй адил "Сингапурын мэдэгдэл"-д судалгааны үнэ цэн нь түүний найдвартай байдалтай шууд хамаарахыг онцолж, шударга байдал, зохицуулалт мөрдөх үүрэг, арга зүй, тэмдэглэл хөтлөлт, өгөгдөл хуваалцах, зохиогчийн эрх, шүүмжлэн үнэлэх ажиллагаа, ашиг сонирхлын зөрчил, зөрчил мэдээлэх үүргийг цогцоор нь тодорхойлдог.

Сүүлийн арван жилд нээлттэй шинжлэх ухаан ба судалгааны чигч байдал хоорондын уялдаа улам тодорхой болсон. Нээлттэй байдал нь арга зүй, өгөгдөл, протокол, код, материалын ил тод байдлыг нэмэгдүүлж, улмаар алдаа илрүүлэх, давтан шалгах,

хариуцлага тооцох боломжийг өргөжүүлнэ. Иймээс нээлттэй шинжлэх ухаан нь судалгааны чигч байдлыг дэмжих институцын болон арга зүйн нөхцөл мөн.

“Шударга байдал нь зөрчилгүй байх” гэсэн ойлголт хэт явцуу. Зөрчилгүй байх нь доод босго бөгөөд судалгааны чигч байдал нь чанар, ил тод байдал, институцын соёл, дэд бүтцийн эерэг шаардлагыг хамарна. “Буруу үр дүн нь зөрчил” гэсэн дүгнэлт шууд хүчинтэй биш. Зарим эрх зүйн тодорхойлолтод судалгааны зөрчил нь санаандгүй алдаа, үзэл бодлын зөрүүг хамрахгүйг тусгайлан заадаг.

Хиймэл оюун хэрэглэсэн эсэхийг хориглох эсэх асуудлаас илүү ямар зорилгоор, ямар хүрээнд ашигласан, хэнд хариуцлага ногдуулах, үүнийг хэрхэн ил тод мэдээлэх вэ гэдэг нь гол асуудал мөн. Тухайлбал, хэвлэлийн ёс зүйн байгууллагууд хиймэл оюуны хэрэгслийг зохиогчоор бүртгэх боломжгүй гэж үздэг. Учир нь зохиогчийн статуст хариуцлага, зөвшөөрөл, бүтээлийн эзэмшилтэй холбоотой шалгуур зайлшгүй шаардлагатай.

Хиймэл оюунаар текст боловсруулчаад шалгаж нягтлахгүй бол эрсдэлтэй. Хэвлэн нийтлэлийн бодлогод хиймэл оюуны хэрэглээг тодорхой баримтжуулах, шаардлагатай хэсэгт ил тод мэдэгдэх, агуулгын үнэн зөв байдалд зохиогч бүрэн хариуцлага хүлээхийг шаарддаг.

Философи болон шинжлэх ухаан судлалд судалгааны чигч байдлыг шинжлэх ухааны ёс зүйн бүтэц, мэдлэгийн үнэнтэй холбон авч үзнэ. Энэ нь үнэн ба нотолгоонд үнэнч байх зарчмыг дагах асуудал болно.

Судалгааны чигч байдлыг эрдэм шинжилгээний байгууллага болон их, дээд сургуулийн орчинд үүнийг сургалт, удирдлага, зохиогчийн эрх, үнэлгээ, өгөгдлийн менежмент зэрэг бүх шатны практикт тулгуурласан институцын соёл хэмээн ойлгоно.

Төрийн бодлого, санхүүжилт, грантын хүрээнд энэ ойлголт нь олон нийтийн хөрөнгийг зохистой зарцуулах, тайланг үнэн зөв гаргах, хяналт шалгалт, зөрчил мэдээлэх тогтолцоо бүрдүүлэхтэй нягт уялдана.

Хиймэл оюун ашигласан судалгаанд дахин давтагдах байдал, мөрдөн хянах ул мөр, өгөгдөл ба кодын ил тод байдал, хиймэл оюуны хэрэгслийн хэрэглээг буруу төлөөлөхгүй байх шаардлага чухал. Тухайлбал, эмнэл зүй, эрүүл мэндийн судалгаанд оролцогчийн аюулгүй байдал, эрсдэл ба ашгийн тэнцвэр, протоколын сахилга, тайлагналын нэгдмэл байдлаар итгэл даахуйц байдлыг баталгаажуулахад чиглэнэ.

Холбогдох нэр томьёо: судалгааны хариуцлагатай зан үйл - *responsible conduct of research*, судалгааны зөрчил, судалгааны зүй бус үйл - *research misconduct*, хуурамч өгөгдөл үүсгэх - *data fabrication*, өгөгдөл, үр дүнг гуйвуулах - *data falsification*, оюуны бүтээлийн хулгай - *plagiarism*, эргэлзээтэй судалгааны практик - *questionable research practices*, дахин давтагдахуйц байдал - *reproducibility*

Х.А

СЭТГЭЛ ЗҮЙН НУУЦЛАЛ *анг. psychological confidentiality*. Хувь хүний амьдрал, сэтгэл санааны байдал, үнэт зүйлстэй холбоотой мэдээллийг хамгаалж, нууцлах нь

ёс суртахууны болон хуульчлагдсан үүрэг. Хувь хүний зан үйл, харилцаа, шийдвэр гаргалтад нөлөөлдөг сэтгэл зүйн хүчин зүйлийг харгалзах утгыг илэрхийлдэг. Төрийн байгууллагын үйл ажиллагаанд хүний эрх, нэр төр, шударга байдал, ил тод байдал, хариуцлагыг хангах зорилготой ёс зүйн зохицуулалтын хүрээнд хэрэглэгддэг ойлголт. Иймд бусдын хувийн мэдээллийг зөвшөөрөлгүй тараахыг хуулиар хориглосон.

Сэтгэл зүйн нууцлалыг хамгаалах нь хүний эрх, нэр төр, алдар хүндийг хамгаалах үүрэг, хариуцлагыг шаарддаг. Энэ нь бие даан шийдвэр гаргах байдал, эмзэг байдлыг хүндэтгэх зарчим юм. Байгууллагын

түвшинд хувь хүний сэтгэл зүйн нууцлалыг агуулсан бүртгэл, өгөгдлийн хадгалалт, мэдээлэл хуваалцах эрх, хандалтын хяналт зэрэг үйл явцыг авч үздэг. Сэтгэл зүйн нууцлалыг хамгаалах нь хувь хүний болон олон нийтийн сэтгэл зүйг тогтвортой байлгах, ичиж эмээхгүй тусламж эрэх, бусдын нэр төрд халдахаас сэргийлэх, хүний эрхийн хамгаалал зэрэгт ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: хувийн нууцыг хамгаалах - *privacy protection*, мэдээллийн нууцлал - *information confidentiality*, мэргэжлийн нууц - *professional secrecy*, үйлчлүүлэгчийн нууц - *client confidentiality*, нэргүй төлөв байдал - *anonymity*

Ц.3

ТАЛ ТОХОЙ ТАТАХ *анг. nepotism.*

Ах дүү, хамаатан садан, танилаа дотночлон үзэх, бусдаас илүү үзэж хэрэг явдлыг нь бүтээж өгөх байдал. Албан тушаал, ажил, эрх мэдэл, нөөцийг хуваарилахдаа хамаатан садан, гэр бүлийн холбоотой хүмүүсийг шударга бус, давуу байдалтайгаар дэмжих үйлдэл.

Непотизм нь латин хэлний “nepos” (ач, зээ) гэсэн үгнээс гаралтай. Дундад зууны үед католик сүмийн зарим пап лам нар ач, зээ нартаа өндөр албан тушаал олгодог байсан ба XV-XVII зууны үед Ромын католик сүмд пап лам нар өөрсдийн төрөл саданд кардинал зэрэг өндөр албан тушаал олгох явдал түгээмэл байсныг “nepotism” гэж нэрлэж иржээ (Encyclopaedia Britannica; Merriam-Webster). Сүмийн хүрээнд бус төрийн удирдлага, бизнесийн байгууллага, улс төр, эдийн засаг зэрэг олон салбарт хамаатан садандаа давуу байдал олгох практикийг илэрхийлэх болсон. Цусан төрөл эсвэл гэр бүлийн холбоотой хүмүүсийг ажилд авах, албан тушаалд дэвшүүлэх, эсвэл бусад давуу боломж олгохдоо шударга бус байдлаар давуу байдал олгох нь ихэвчлэн ашиг сонирхлын зөрчил, авлигын нэг хэлбэр болдог. Энэ нь мерит зарчимд харшилж, шударга байдлыг алдагдуулан, нийгмийн итгэлийг бууруулах сөрөг талтай.

Энэхүү ойлголт нь Монгол Улсын хууль тогтоомжид бие даасан нэр томьёогоор бус, харин ашиг сонирхлын зөрчил, хамаарал бүхий этгээдэд давуу байдал олгох, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглах

зэрэг ойлголтоор зохицуулагддаг. Жишээлбэл, Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлын зохицуулах тухай хуулийн (2012) 3.1.5-д хамаарал бүхий этгээдийг тодорхойлж давуу байдал олгохыг хориглосон. Эрүүгийн хуулийн (2015) 22.1 дүгээр зүйлд эрх мэдэл, албан тушаалын байдлаа урвуулан ашиглахтай холбоотой заалтууд орсон.

Холбогдох нэр томьёо: *тал засах - favoritism, найзнөхөд, ойрын хүмүүстээ давуу байдал олгох - cronyism, улс төрийн дэмжигчдэд албан тушаал олгох - patronage, харилцан ашиг сонирхолд тулгуурласан улс төрийн дэмжлэгийн систем - clientelism*

Г.М

ТАТВАРЫН ЁС ЗҮЙ *анг. tax ethics.*

Иргэн, аж ахуйн нэгж, хуулийн этгээдийн татвар төлөх, тайлан мэдээ гаргах, татварын бодлого хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаанд шударга, хариуцлагатай, ил тод байх зарчмыг баримтлахыг илэрхийлэх ойлголт. Төрөөс холбогдох хууль, журмын дагуу иргэн, хуулийн этгээдээс заавал хураан төвлөрүүлдэг мөнгөн төлбөрийг татвар гэнэ. Татварын тухай хуульд хууль тогтоомжийн дагуу аливаа этгээдийн орлого, хөрөнгө, бараа, ажил, үйлчилгээнд тодорхой хугацаанд тогтоосон хувь, хэмжээгээр ногдуулж, хариу төлбөргүйгээр төсөвт төвлөрүүлж байгаа мөнгөн хөрөнгийг “албан татвар” гэнэ хэмээн тодорхойлсон байна. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 17 дугаар зүйлд зааснаар хуулиар ногдуулсан албан

татвар төлөх нь иргэний үндсэн үүрэг юм. Энэ нь хувийн эрх зүйн (иргэний эрх зүй) бус онцгой нийтийн эрх зүйн шинж чанараар нөхцөлдөж байгаа болно (Нарангэрэл, 2021, х.381).

Латин хэлний “*taxare*” буюу “үнэлэх, тооцох, ногдуулах” гэсэн утгатай үг франц хэлээр дамжин XIV зууны эхэн үед англи хэлэнд нэвтэрч, төрөөс албан журмаар ногдуулдаг мөнгөн хураамжийг илэрхийлэх *tax* гэдэг ойлголт тогтжээ.

Энэ нь татвар төлөх үүргийг биелүүлэхээс гадна хууль эрх зүй, шударга ёс, ёс суртахууны зарчимд нийцсэн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэхийг шаарддаг. Татварын ёс зүй нь татвар төлөгч болон татварын байгууллагууд үүргээ хэрэгжүүлэхэд шударга байдал, ил тод байдал, хариуцлагын зарчмыг баримтлах шаардлагатайг онцолдог (OECD, 2019). Мөн Олон Улсын Валютын сан татвар төлөлт нь нийтийн итгэлцлийг бэхжүүлэх, төрийн үйлчилгээний санхүүжилтийг тогтвортой хангахад чухал үүрэгтэй (IMF, 2020) хэмээн үзэж байна.

Түүнчлэн татварын ёс зүйн нийтлэг зарчимд дараах ойлголтуудыг багтааж үздэг. Үүнд:

1. Шударга байдал: татвар төлөгчид ижил нөхцөлд ижил татварын үүрэг хүлээх зарчим баримтлах;
2. Үнэнч байдал: татварын тайлан, мэдээ, баримтыг үнэн зөв гаргах;
3. Хариуцлага: татвар төлөх үүргээ хуульд заасан хугацаанд биелүүлэх;
4. Нийгмийн хариуцлага: татварын орлого нь нийгмийн үйлчилгээ, дэд бүтцийг санхүүжүүлэхэд ашиглагддаг тул үүнд хувь нэмэр оруулах ухамсрыг төлөвшүүлэх;

5. Хуульд нийцэх байдал: татварын хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөх.

Татварын ёс зүй нь татварын сахилга бат, татварын соёл төлөвшихөд чухал нөлөөтэй. Татвар төлөгчид хууль тогтоомжийг дагаж мөрдөхөөс гадна татварын үүргээ сайн дурын үндсэн дээр биелүүлэх хандлага төлөвших нь татварын орлогыг тогтвортой нэмэгдүүлэхэд ач холбогдолтой гэж үздэг. Үүнтэй холбоотойгоор олон улсын судалгаанд “татварын соёл” буюу “*tax morale*” гэдэг ойлголтыг хэрэглэдэг бөгөөд энэ нь татвар төлөгчдийн татварын талаарх ёс суртахууны хандлага, нийгмийн хариуцлагын мэдрэмжийг илэрхийлдэг.

Мөн татварын ёс зүй нь төр, татвар төлөгч болон нийгмийн харилцан итгэлцлийг төлөвшүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Татвар төлөгчид татварын үүргээ дан ганц хууль эрх зүйн шаардлага төдийгүй нийгмийн өмнө хүлээсэн хариуцлага гэж ухамсарлах нь татварын тогтолцооны тогтвортой байдлыг хангах нөхцөл болдог. Нөгөө талаас татвартай холбоотой үйлчилгээ ил тод, шударга, тэгш байх нь татвар төлөгчдийн итгэлцлийг нэмэгдүүлж, татвар төлөх соёлыг бэхжүүлэхэд эергээр нөлөөлдөг. Иймд татварын ёс зүйг төлөвшүүлэхэд эрх зүйн зохицуулалтаас гадна татварын боловсролыг дээшлүүлэх, олон нийтийн ойлголтыг нэмэгдүүлэх үйл ажиллагаанд анхаарч ажиллах нь нэн чухал юм.

Холбогдох нэр томьёо: *татварын орлого - tax revenue, татвар төлөгч - tax payer, татварын бодлого - tax policy*

Г.Х

ТАШАА МЭДЭЭЛЭЛ *анг. misinformation.*

Тодорхой санаа зорилгогүйгээр үнэн мэдээллийг буруу ойлгуулах, буруу дүгнэлтэд хүргэх зорилгоор түгээх, дамжуулах, хуваалцах үйл ажиллагаа буюу мэдээллийн хэлбэр.

Ташаа мэдээлэл нь мэдээллийн эх сурвалжийг буруу ойлгох, баримтыг буруу тайлбарлах, хуучирсан мэдээллийг шинэ мэт тараах, баталгаагүй мэдээллийг үнэн гэж итгэн түгээх зэрэг шалтгаанаас үүдэн тархдаг. Энэ нь санаатай хор хөнөөл учруулах, худал мэдээлэл тараах зорилго агуулаагүй боловч олон нийтийн ойлголт, нийгмийн итгэлцэл, шийдвэр гаргалтад сөргөөр нөлөөлөх боломжтой (Wardle, C., Derakhshan, H., 2017).

Дижитал орчинд ташаа мэдээлэл нь баталгаагүй мэдээ, буруу тайлбарласан статистик мэдээлэл, хуучирсан мэдээг шинэ мэт тараах, шинжлэх ухааны судалгааг буруу ойлгон түгээх, үндэслэл, нотолгоогүй, баталгаагүй зөвлөгөө, зөвлөмж тараах зэрэг хэлбэрээр илэрч байна. Санамсаргүй тараагдсан ийм мэдээлэл нь олон нийтийн мэдээллийн орчны үнэн зөв байдал, итгэлцэлд нөлөөлдөг (OECD, 2022; UNESCO, 2020).

Санамсаргүй тараагдсан худал мэдээлэл нь бусдыг хуурах зорилго агуулаагүй, бусдад санамсаргүй тараасан мэдээллийн бодит нотлох баримт гажуудаж хүмүүсийг төөрөгдөлд оруулдаг. Ташаа мэдээллийг түгээж байгаа этгээд тухайн мэдээллийг худал эсэхийг ухамсарлалгүйгээр бусдад түгээж байдаг бөгөөд бүхэлдээ худал биш, санамсаргүй алдаатай мэдээллийг агуулж болно (МУҮАБ, 2022).

Холбогдох нэр томьёо: төөрөгдүүлсэн мэдээлэл - *disinformation*, хортой мэдээлэл - *malinformation*, худал мэдээ - *fake news*, мэдээллийн бүрэн байдал - *information integrity*

Ж.А

ТОГТВОРТОЙ ХӨГЖЛИЙН ЁС ЗҮЙ

анг. sustainability ethics. Өнөөгийн болон ирээдүй хойч үеийн эрх ашиг, хэрэгцээг харгалзан үзэж, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчны хөгжлийг урт хугацаанд тэнцвэртэй хадгалах зорилгоор нөөц баялгийг хариуцлагатай ашиглах, байгаль орчныг хамгаалах, нийгмийн шударга байдлыг хангахад чиглэсэн ёс зүйн үзэл баримтлал.

“Sustainability” гэдэг үг нь “sustainable + ity” гэсэн нийлцээс бүтсэн бөгөөд урт хугацаанд тогтвортой хадгалагдах, үргэлжлэх чанарыг илэрхийлэх ойлголт юм. Түүнчлэн Sustainable development нь нэр томьёог монгол хэлнээ “тогтвортой хөгжил” хэмээн орчуулж хэвшсэн. XX зууны хоёрдугаар хагасаас эхлэн энэхүү ойлголт эдийн засаг, хүрээлэн буй орчин, нийгмийн хөгжлийн асуудалтай холбогдон өргөн хэрэглэгдэх болсон.

Энэхүү үзэл баримтлал нь Дэлхийн хүрээлэн буй орчин, хөгжлийн комиссоос гаргасан “Бидний нийтлэг ирээдүй” (*Our Common Future*, 1987) буюу Брундтландын тайланд (*Brundtland Report*) танилцуулсан ойлголттой нягт холбоотой. Тус тайланд тогтвортой хөгжлийг “өнөөгийн хэрэгцээг хангахдаа ирээдүй хойч үеийнхээ хэрэгцээг хангах нөөц боломжийг алдагдуулахгүй байх” хөгжил гэж тодорхойлсон.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагаас 2015 онд баталсан “Тогтвортой хөгжлийн

2030 хөтөлбөр” нь дэлхий нийтийн хөгжлийн нийтлэг чиг хандлагыг тодорхойлсон суурь баримт бичиг юм. Энэхүү хөтөлбөрийн 17 зорилт нь эдийн засгийн хөгжилтэй уялдан, хүн бүрийн сайн сайхан байдал, эрүүл, аюулгүй орчинд амьдрах нөхцөлийг хангах, байгаль орчныг хамгаалах, нөөцийг хойч үедээ өвлүүлэн үлдээх хүн төрөлхтний хамтын хариуцлагыг тодорхойлдог (НҮБ, 2015). Иймд тогтвортой хөгжлийн ёс зүй нь төрийн бодлого, шийдвэр гаргах түвшинд хүний эрх, байгаль орчны тэнцвэрийг харгалзан үзэх суурь зарчим болно. Энэ нь байгалийн тэнцвэрт байдлыг хангах, хүнээс байгальтай харилцах, түүний нөөц баялгийг зөв зохистой ашиглах, хамгаалах, хадгалах, нөхөн сэргээх болон хүний эрүүл аюулгүй орчинд амьдрах нөхцөл боломжийг хангахтай холбогдсон үйл ажиллагааны ёс суртахууны үндсийг тодорхойлдог хэрэглээний ёс зүйн сургалт, судалгааны чухал талбар болох экологийн ёс зүйг (Дарьхүү, 2019, х.35) онол, арга зүйн үндэслэл болгоно. Тогтвортой хөгжлийн ёс зүйд холбогдох шударга ёсны зарчим нь хойч үедээ аж төрөх нөөцийг үлдээх, байгалийн нөөцийг зөв хуваарилах, байгаль ашиглалтын хэмжээгээр татвар төлөх, экосистемийн организм бүрийн амьдралыг хамгаалах зэрэг болно (Базарпүрэв, Насанбат, 2018, 109).

Тогтвортой хөгжлийн ёс зүй нь хөгжлийн бодлогыг тодорхойлохдоо дараах үндсэн зарчмыг баримталдаг. Үүнд:

- Үе хоорондын тэгш байдал: Өнөө цаг үеийнхэн ирээдүй хойч үеийнхээ хэрэгцээг хангах нөөц

боломжийг хязгаарлахгүй байх ёс суртахууны үүрэг хүлээх;

- Байгаль орчныг хамгаалах: Байгаль орчин, экосистемийн тэнцвэрийг хадгалж, байгалийн өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхыг хамгаалах;
- Нийгмийн тэгш байдал: Баялаг, боломж, нөөцийг нийгмийн бүлгүүдэд тэгш, хүртээмжтэй хуваарилан ашиглах;
- Урт хугацааны хандлага: Шийдвэр гаргахдаа нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх урт хугацааны үр дагаврыг харгалзан үзэх зэрэг болно.

Эдгээр зарчим нь хувь хүн, байгууллага, төр засгийн түвшинд шийдвэр гаргахдаа урт хугацааны үр дүнг тооцох, нийтийн ашиг сонирхлыг дээдлэх хандлагыг төлөвшүүлдэг. Иймд төрийн бодлого, шийдвэрт тогтвортой хөгжлийн ёс зүйн зарчмыг баримтлах нь ирээдүй хойч үеийн эрх ашгийг хамгаалах хариуцлагатай засаглалын суурь болно.

Холбогдох нэр томьёо: тогтвортой хөгжил - *sustainable development*, уур амьсгалын өөрчлөлт - *climate change*, нийгмийн шударга ёс - *social justice*, ногоон ёс зүй - *green ethics*, *environmental ethics*

Г.Х

ТӨВИЙГ САХИХ *анг. neutrality.*

Аливаа асуудал, маргаан, улс төрийн үйл ажиллагаанд аль нэг талд давуу байдал үзүүлэхгүй, саармаг байр суурь баримтлах зарчим. Төрийн албан хаагчид улс төрийн аливаа удирдлагад тэгш үйлчлэх үүргээ чадварлагаар гүйцэтгэх, хувийн ашиг сонирхлын гадуур, шударга ажиллах зарчим.

Төвийг сахих нь XVII-XVIII зууны үед улс орнууд дайнд оролцохгүй байх, аль нэг талд дэмжлэг үзүүлэхгүй гэсэн зарчмыг баримталж байсан бол XIX-XX зуунаас төрийн албаны мэргэжлийн зарчим болж, мерит тогтолцоо хөгжихийн хэрээр төрийн албан хаагчид улс төрөөс ангид, алагчлалгүй, мэргэжлийн байх шаардлага тавигдах болж төрийн албаны гол зарчмуудын нэг болсон (OECD, 2017). Төрийн албан хаагч хувийн улс төрийн чиг хандлага, ашиг сонирхлоос үл хамааран иргэдэд шударга, эрх тэгш хандах урьдчилсан нөхцөл байдал бөгөөд улс төрийн ямар нэгэн үйл ажиллагаанд оролцоход тодорхой хязгаарлалтууд тавигддаг (Конрад Аденауэр сан, 2024). Төрийн албанд улс төрөөс ангид байх, иргэдэд тэгш хандах, алагчлалгүй байх, хууль дүрэмд тулгуурлах зан үйлийг илэрхийлдэг, төрийн байгууллагын итгэлцэл, нийтийн шударга байдлыг хангах төрийн албаны үндсэн зарчмын нэг болно.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 1.2 дугаар зүйлд “шударга ёс, тэгш байдал” нь төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим гэж заасан нь тэгш хандах, ялгаварлахгүй байх ойлголтыг илэрхийлдэг. “Төрийн албаны тухай хууль”-ийн (2017) 37-р зүйлд “албан тушаалын бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхдээ улс төрийн аливаа нөлөөлөлд автахгүй төвийг сахих” нийтлэг үүрэгтэй гэж заасан. Төвийг сахих тухай ойлголт нь Монгол Улсын хууль тогтоомжид зөвхөн улс төрийн хувьд бус, шударга, алагчлалгүй байх, тэгш хандах зэрэг зарчимтай уялдаж, төрийн алба болон захиргааны үйл ажиллагааны суурь зарчим болдог.

Холбогдох нэр томьёо: алагчлалгүй байдал - *impartiality*, шударга байдал - *fairness*, улс төрөөс ангид байдал - *political neutrality*, мерит тогтолцоо - *merit system*

Г.М

ТӨӨРӨГДҮҮЛСЭН МЭДЭЭЛЭЛ *анг. disinformation.*

Нийгмийн сэтгэл зүй, олон нийтийн үзэл бодол, шийдвэр гаргалт, улс төр, нийгмийн үйл явцад нөлөөлөх зорилгоор үнэнийг нуун дарагдуулах, хуурах замаар зориуд бүтээж, зохион байгуулалттайгаар түгээх үйл ажиллагаа буюу мэдээллийн хэлбэр.

Төөрөгдүүлсэн мэдээлэл нь орчин үеийн мэдээллийн орчинд, ялангуяа дижитал платформ, нийгмийн сүлжээ, автоматжуулсан мэдээллийн системээр дамжин өргөн тархдаг мэдээллийн гуйвуулгын нэг хэлбэр юм. Энэ нь санаатай худал мэдээлэл түгээх үйл ажиллагаа бөгөөд буруу боловч санамсаргүй тарагдсан ташаа мэдээллээс ялгаатай (OECD, 2022).

Дижитал орчинд төөрөгдүүлсэн мэдээлэл нь худал мэдээ (fake news), зохион байгуулалттай суртал ухуулга, нийгмийн сүлжээ дэх бот болон тролл сүлжээ, дийпфэйк видео болон эвлүүлэг, хуурамч статистик, алгоритмын тусламжтайгаар зориуд түгээсэн мэдээллийн кампанит ажил гэх мэт хэлбэрээр илэрч байна.

Төөрөгдүүлсэн мэдээлэл нь хор хөнөөл учруулах зорилгоор зориудаар бэлтгэж, тараасан худал эсвэл гуйвуулсан мэдээлэл бөгөөд ихэвчлэн зарим нь үнэн шинжийг агуулсан байдаг учраас хэрэглэгчийн итгэл үнэмшлийг төрүүлж, хуурамчаас ялгахад бэрхшээл үүсгэдэг. Улс төрийн

худал мэдээлэл, суртал ухуулга нь уг мэдээллийн нэг бүрдэл хэсэг болж, улс төрийн өрнөлтэй холбоотой зарим асуудлын талаарх сөрөг үр дагаврыг бий болгох зорилго агуулан зориудаар түгээх явдал ихээхэн дэлгэрч байна (МУҮАБ, 2022).

Холбогдох нэр томъёо: *ташаа мэдээлэл - misinformation, хортой мэдээлэл - malinformation, худал мэдээ - fake news, мэдээллийн бүрэн байдал - information integrity*

Ж.А

ТӨРИЙН АЛБАН ХААГЧИЙН ТАНГАРАГ *анг. civil servant's oath.*

Төрийн албан хаагч үнэнч шударга, бат нотыг амлан илэрхийлсэн андгайлал буюу ам өчиг, бичгээр өгсөн баталгаа. Тангараг нь албан үүрэгтэй холбоотой ойлголт. Тодорхой салбарын албан хаагч, мэргэжилтэн тангараг өргөж, нийгмийн өмнө хүлээсэн үүргээ баталгаажуулж, хууль, дүрэмд заасны дагуу хариуцлагатайгаар илэрхийлдэг. Эрх зүйн толь бичигт “тангараг” гэдгийг тодорхой үүргийг сахин биелүүлэхээ албан ёсоор, ёслол төгөлдөр илэрхийлэн амлах буюу тангараглахыг хэлнэ хэмээн тайлбарлажээ (Нарангэрэл, 2011).

Төрийн албан хаагчийн тангараг нь үүргийн ёс зүй (*deontological ethics*) болон нийгмийн гэрээний онолоор тайлбарлагдах ойлголт юм. Төрийн албаны ёс зүйн ойлголтоор (United Nations, 1996) төрийн албан хаагч тангараг өргөхдөө нийтийн итгэлийг хамгаалах үүрэг хүлээдэг болохыг харуулдаг.

Жон Локкын (1689) нийгмийн гэрээний онолын хүрээнд төрийн эрх мэдэл нь ард түмний итгэл дээр тулгуурладаг

учир төрийн албан хаагчийн тангараг нь иргэдийн итгэлийг хамгаалах ёс зүйн баталгаа болно.

Тангараг нь ёс суртахууны үүргийг нийгмийн шаардлага, хариуцлагатай уялдуулсны үндсэн дээр бий болдог эрх зүйн ойлголт. Монголын эзэнт гүрний үеийн сурвалжуудад андгай тангарагтаа үнэнч байх, хэлсэн үгэндээ эзэн болох нь нэр төрөө хамгаалахад чухал болохыг сургасан байдаг (Золзаяа, 2014). Манай улсад төрийн захиргааны албанд анх томилогдож буй иргэн Монгол Улсын Үндсэн хууль, хууль тогтоомжийг чанд сахин биелүүлж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд нийцсэн, эх орон, ард түмнийхээ төлөө үнэнч шударгаар ажиллахаа илэрхийлж амлалт өгдөг.

Энэ нь тангараг өргөгчөөс албан үүргээ биелүүлж, тангаргаасаа няцвал хуулийн хариуцлага хүлээх эрх зүйн ба ёс суртахууны үүргийг тусгадаг гэсэн үг юм. Тангараг өргөснөөр төрийн албан хаагч нь улс төрөөс ангид байж, төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг.

Монгол Улсын иргэн төрийн захиргааны албанд анх орохдоо “Эх орон, ард түмнийхээ төлөө эрдэм чадлаа зориулж, Монгол Улсын хууль, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд сахиж, үндэсний язгуур ашиг сонирхолд захирагдан албан үүргээ үнэнч шударгаар биелүүлэхээ тангараглая. Тангаргаасаа няцвал хуулийн хариуцлага хүлээнэ” хэмээн тангараг өргөж баталгаажуулдаг. Тангараг өргөх ёслолын журмыг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч батална (Төрийн албаны тухай хууль, 2017) гэж тус тус заажээ. Тангаргийн гол агуулга, үгийн тайлбараас харахад,

- **Үнэнчээр үйлчлэх:** Төр болон ард түмний эрх ашгийг хувийн болон хэсэг бүлгийн эрх ашгаас дээгүүр тавих.
- **Хууль дээдлэх:** Монгол Улсын Үндсэн хууль болон бусад хуулийг чандлан дагаж мөрдөх.
- **Шударгаар биелүүлэх:** Албан үүргээ хариуцлагатай, ашиг сонирхлын зөрчилгүйгээр гүйцэтгэх.
- **Төрийн албаны мэргэшсэн байдал:** Мэдлэг, чадвар, туршлагадаа тулгуурлан мэргэжлийн түвшинд ажиллах зэрэг агуулга туссан байна. Тангараг өргөснөөр төрийн албан хаагч нь улс төрөөс ангид байж, төрийн бодлогыг хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг.

Монгол Улсын Их Хурлын 2024 оны 27 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, соён гэгээрүүлэх үндэсний хөтөлбөр”-ийн 1.4.2-т “...өргөсөн тангаргаа чандлан мөрдөх соёлыг хэвшүүлэх арга хэмжээг байгууллага төлөвлөгөөндөө тусган хэрэгжүүлнэ” гэж тусгасан байдаг Монгол Улсын Их Хурал (2024).

Иймд тангараг өргөсөн төрийн албан хаагч нь хууль дээдлэх, шударга ёсыг баримтлах, иргэдэд тэгш, хүндэтгэлтэй хандах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх үүргийг эрх зүйн төдийгүй ёс зүйн хариуцлагын түвшинд хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Холбогдох нэр томьёо: албаны тангараг - *oath of office*, төрийн албаны ёс зүй - *civil service ethics*, хууль дээдлэх зарчим - *rule of law*

Б.Б

ТӨРИЙН АЛБАНААС ХАЛАХ *анг. dismissal from civil service.* Төрийн албан хаагч хууль тогтоомжид заасан хэм хэмжээг зөрчсөн тохиолдолд эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтны шийдвэрээр төрийн албанд ажиллах эрхийг нь дуусгавар болгож, албан тушаалаас нь чөлөөлөх сахилгын хариуцлагын арга хэмжээ.

“Төрийн албаны тухай хууль” болон холбогдох бусад хууль, дүрэм, журам нь төрийн албан хаагчийн үүрэг, ёс зүйн хариуцлагыг тодорхойлдог бөгөөд албан хаагч нь төрийн нэр хүндийг хамгаалж, шударга, хариуцлагатай ажиллах үүрэгтэй.

Төрийн албанаас халах нь төрийн албаны болон бусад хуульд ч агуулгын хувьд туссан ойлголт. Тухайлбал, “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-аар ёс зүйн ноцтой зөрчил гаргасан тохиолдолд төрийн албанаас халах арга хэмжээ авах боломжтой бөгөөд “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-д ажилтан хөдөлмөрийн сахилга, гэрээг ноцтой зөрчсөн бол ажлаас чөлөөлөх, ажлаас халах үндэслэлийг зохицуулсан.

Төрийн албанаас халахтай холбоотой зарчим нь хуульд нийцсэн байх, шийдвэрийг хууль, журмын дагуу гаргах, үндэслэлтэй байх, зөрчил, нотолгоонд тулгуурлах, шударга байх, ялгаварлалгүй, тэгш хандах, ил тод байх, шийдвэр гаргалтыг нээлттэй, ойлгомжтой байлгах, зөрчил гаргасан этгээдэд зохих хариуцлага хүлээлгэх, хүний эрхийг хүндэтгэх зэрэг болно.

Мөрийн албан хаагчийг хууль, журам зөрчсөн үндэслэлээр албан тушаалаас нь чөлөөлөх арга хэмжээ нь төрийн албаны сахилга хариуцлагыг хангах, байгууллагын нэр хүндийг хамгаалах зорилготой.

Холбогдох нэр томьёо: сахилгын шийтгэл - *disciplinary action*, төрийн алба - *civil service*, хуулийн зөрчил - *violation of law*, эгэх хариуцлага - *accountability*, ёс зүй - *ethics*, шийдвэр гаргалт - *decision-making*

Э.М

ТӨРИЙН АЛБАНЫ ҮНЭТ ЗҮЙЛС

анг. civil service values. Төрийн албан хаагчид нийтийн ашиг сонирхолд үйлчлэхдээ баримтлах мэргэжлийн зан үйлийг тодорхойлдог үнэт зүйлсийн тогтолцоо.

Төрийн албаны үйлчилгээ (*civil service*), нийтийн үйлчилгээ (*public service*) гэсэн хоёр ойлголтыг нэг ойлголт, нэг утгаар тайлбарлах өрөөсгөл хандлага түгээмэл байна. Нийтийн үйлчилгээ (*public service*) гэдэг ойлголт бол нийтийн ашиг сонирхолд үйлчлэх төрийн болон нийтийн үйлчилгээний байгууллагын үйл ажиллагааны тогтолцоог хэлдэг бол төрийн албаны үйлчилгээ (*civil service*) нь төрийн албан хаагчдын мэргэжлийн зан үйл, шийдвэр гаргалтыг зохицуулах тогтолцоог хэлдэг. Эдгээрийг зорилгоор нь авч үзвэл, нийтийн үйлчилгээ бол нийтийн ашиг сонирхолд, төрийн албаны үйлчилгээ нь чадварлаг төрийн үйл ажиллагаа юм.

Товчоор хэлэхэд, нийтийн үйлчилгээ гэдэг ойлголтын нэг бүрэлдэхүүн нь төрийн албаны үйлчилгээ юм.

Төрийн албаны үнэт зүйлс нь үндэсний болон хүн төрөлхтний эрхэмлэдэг нийтлэг үнэт зүйлсийг агуулна. Тухайлбал, ЭЗХАХБ (OECD) төрийн албаны ёс зүйг “Нийтийн ашиг сонирхолд үйлчлэхдээ төрийн албан хаагчдын зан үйлийг удирдан

чиглүүлдэг үнэт зүйлс ба стандартууд мөн” гэж тодорхойлсон байдаг. Төрийн албан хаагч нийтийн ашиг сонирхолд үйлчлэх шударга, хариуцлагатай байх эрх мэдлийг зөв ашиглах ёстой.

Төрийн албаны үнэт зүйлс нь улс төрийн, эрх зүйн, ёс суртахууны, соёлын, төрт ёсны зэрэг үнэт зүйлсээс бүрдэнэ. Төрийн албаны үнэт зүйлс нь төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагааг чиглүүлж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг хамгаалахад чухал хүчин зүйл болдог.

Холбогдох нэр томьёо: нийтийн албаны үнэт зүйл - *public service values*, захиргааны ёс зүйн үнэт зүйл - *administrative ethics values*, нийтийн шударга байдлын үнэт зүйл - *public integrity values*

Ц.3

ТУУШТАЙ БАЙДАЛ *анг. consistency.*

Аливаа үйлдэл, бодлого, шийдвэрийг урьдчилан тогтоосон зарчим, дүрэм, үнэт зүйл, стандартад нийцүүлэн, тэдгээрээс гажихгүйгээр тууштай баримтлан хэрэгжүүлэх чадвар. Тууштай байдал гэдэг нь аливаа нөхцөл байдалд үнэнч, зөв шударга байж, зохистой, тогтвортой, найдвартай үйл ажиллагаагаар хангах ёс суртахууны үүргийг хэрэгжүүлэх чадвар. Удирдах албан тушаалтан тууштай байдлаар үлгэрлэвэл байгууллагын соёлд мөрдөгдөх боломжтой (Yates, 2019).

Англи хэлний “*consistency*” гэдэг нь латин хэлний “*consistere*” (тогтох, бэхлэх, байрлах) гэсэн үгээс гаралтай бөгөөд аливаа үйлдэл, бодол, шийдвэрийг тогтвортой, тууштай байлгах чадварыг илэрхийлдэг. Тууштай байдал нь итгэл даах чадвар

болон чигч байдал, үнэнч зүтгэл, шударга чанарын үндсэн шинж юм.

Хувь хүний тууштай байдал нь байгууллага, төрийн бодлого, шийдвэрийн найдвартай байдал, урт хугацааны үр нөлөөг хангахад чухал үүрэгтэй.

Холбогдох нэр томьёо: *найджвартай байдал - reliability, тогтвортой байдал - steadiness, итгэл даах чадвар - trustworthiness*

Н.М

ТЭГШ БАЙДАЛ *анг. equality.* Хүн бүр хууль, эрх зүйн болон нийгмийн харилцаанд арьс өнгө, үндэс угсаа, хүйс, хэл, шашин, нийгмийн байр суурь, эд хөрөнгө, үзэл бодлоор ялгаварлахгүйгээр тэгш эрх эдлэх, адил боломжоор хангагдах, адил хамгаалалт хүртэх ёс зүй, эрх зүй, улс төрийн суурь зарчим. Энэ нь нийгмийн болон эрх зүйн боломжийг хүн бүрд адил хүртээмжтэй болгох төлөв байдлыг илэрхийлдэг. Тэгш байдлын ойлголт нь орчин үеийн ардчилсан нийгмийн тулгуур үнэт зүйлсийн нэг бөгөөд хүний нэр төр, эрх чөлөө, шударга ёсны үзэлтэй салшгүй холбоотой.

Нийгмийн хөгжлийн явцад тэгш байдлын утга агуулга өргөжиж, эрх зүйн хүрээний ойлголтоос гадна эдийн засаг, нийгмийн бодлого, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, улс төрийн оролцоо зэрэг олон салбарт хэрэглэгдэх болсон. Иймээс тэгш байдал нь нийгмийн харилцаанд шударга, тэнцвэртэй орчныг бүрдүүлэх үндсэн зарчим бөгөөд хүн бүр нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцох, өөрийн боломж чадварыг бүрэн хөгжүүлэх нөхцөлийг хангахыг зорьдог.

Тэгш байдал нь ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчимтай холбоотой ойлголт юм. Хэрэв аливаа нийгэмд хүмүүсийг гарал үүсэл, хүйс, шашин шүтлэг, үзэл бодол зэрэг шинжээр нь ялгаварлан хандах явдал давамгайлбал нийгмийн тэгш байдал, шударга ёс алдагдах аюултай. Харин төр, нийгмийн институцүүд хүн бүрд адил боломж олгож, эрхийг нь хамгаалж чадвал тэгш байдал бодитой хэрэгжинэ. Эрх зүйн болон ёс зүйн судалгаанд тэгш байдлыг хүний эрхийг хэрэгжүүлэх урьдчилсан нөхцөл гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл, хүмүүс тэгш эрхтэй байж л нийгмийн бусад эрх, эрх чөлөөг бодитоор эдлэх боломж бүрдэнэ.

Формаль тэгш байдал гэдэг нь хуулийн өмнө хүн бүр адил тэгш байх зарчим юм. Энэ ойлголт нь “хууль хүн бүрд адил үйлчилнэ, хуулийн өмнө тэгш эрх эдэлнэ” гэсэн зарчимд тулгуурладаг бөгөөд иргэн бүр ижил эрх зүйн статустай байхыг шаарддаг. Формаль тэгш байдлын хүрээнд төрөөс аливаа иргэнийг тусгайлан давуу байдал олгох эсвэл ялгаварлан хандахыг хориглодог.

Агуулгын тэгш байдал нь бодит амьдрал дээрх ялгаатай нөхцөл байдлыг харгалзан үздэг ойлголт юм. Нийгмийн зарим бүлэг (жишээлбэл: хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, эмэгтэйчүүд, алслагдсан бүс нутгийн иргэд) түүхэн болон нийгмийн шалтгаанаар “боломжийн тэгш байдал” хоцрогдсон байж болно. Ийм нөхцөлд тэдэнд нэмэлт дэмжлэг үзүүлэх, тусгай бодлого хэрэгжүүлэх замаар бодит тэгш байдлыг хангахыг зорьдог.

Боломжийн тэгш байдал гэдэг нь хүн бүр нийгмийн амьдралд оролцохдоо

гарааны адил нөхцөлтэй байхыг илэрхийлнэ. Боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, улс төрийн оролцоо зэрэг салбарт хүн бүр өөрийн авьяас чадвар, хөдөлмөрөөрөө амжилт гаргах боломжтой байх ёстой. Энэ нь нийгмийн давхаргын ялгааг багасгаж, шударга өрсөлдөөний орчныг бүрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой. Эдгээр ойлголтуудыг нэгтгэн авч үзвэл, тэгш байдал нь “адил хандах” төдийгүй “адил боломж бүрдүүлэх” гэсэн хоёр талт утгыг агуулдаг. Тэгш бус байдлыг эдийн засгийн, жендерийн, угсаа гарлын болон арьсны, насны, боловсролын зэргээр ангилдаг.

Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн 14 дүгээр зүйлд “Монгол Улсад хууль ёсоор оршин суугаа хүн бүр хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байна” гэж заасан. Энэ заалт нь Монгол Улсын эрх зүйн тогтолцоонд тэгш байдлын үндсэн баталгаа болдог. Үндсэн хуулийн цэц энэхүү зарчмыг тайлбарлахдаа тэгш байдал нь хууль дээдлэх, шударга ёсыг хангах үндсэн нөхцөл гэж үздэг. Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”, “Хөдөлмөрийн тухай хууль”, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль” зэрэг хууль тогтоомжид ялгаварлан гадуурхахыг хориглож, хүн бүрд адил боломж олгох зарчмыг тусгасан байдаг. Төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд эдгээр зарчмыг үйл ажиллагаандаа мөрдөх нь төрийн албаны ёс зүйн чухал шаардлага юм. Тэгш байдлын зарчим нь олон улсын хүний эрхийн тогтолцооны суурь зарчимд тооцогдоно. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 7 дугаар

зүйлд “Хүн бүр хууль өмнө адил бөгөөд ялгаварлалгүйгээр хуулийн адил хамгаалалтад байх эрхтэй” гэж заасан. Мөн Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Иргэний ба улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт”-ын Ерөнхий тайлбар №18-д ялгаварлан гадуурхахгүй байхыг хүний эрхийн үндсэн зарчим гэж тодорхойлсон. Үүнээс гадна “Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай пакт”-ын Ерөнхий тайлбар №20 болон “Эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц” (CEDAW)-ын зөвлөмжүүдэд нийгэм, эдийн засаг, улс төрийн бүх түвшинд тэгш байдлыг хангах шаардлагыг онцлон дурдсан байдаг. Олон улсын эрх зүйд тэгш байдлыг хангахын тулд зарим тохиолдолд түр хугацааны тусгай арга хэмжээ (temporary special measures) буюу эерэг бодлого хэрэгжүүлэхийг зөвшөөрдөг нь тэгш бус байдлыг арилгах зорилготой.

“Тэгш” гэдэг нь адил, тэнцүү, ялгаагүй гэсэн утгыг илэрхийлдэг бол “байдал” нь аливаа зүйлийн орших нөхцөл, төлөв байдлыг заадаг нэр үг юм. “Тэгш байдал” гэх ойлголт нь хүмүүс хоорондын эрх, боломж, хандлага адил байх төлөвийг илэрхийлдэг. Монгол хэлний уламжлалт хэрэглээнд “тэгш” гэдэг үг нь зөвхөн хэмжээ, тоо хэмжээний адил байдлыг бус, шударга, жигд, ялгаварлалгүй хандах гэсэн ёс суртахууны утгыг давхар агуулдаг. Иймээс “тэгш байдал” нь хэл зүйн хувьд “тэгш эрх”, “ялгаварлан гадуурхахгүй байх”, “шударга хандах” зэрэг ойлголтыг нэгтгэн илэрхийлсэн нэр томьёо болно.

Тэгш байдал гэдэг нь хүн бүрийг адилхан болгох гэсэн үг биш. Харин

хүн бүр өөрийн онцлог, хэрэгцээнд тохирсон боломжийг адилхан хүртэх нөхцөлийг бүрдүүлэхийг хэлнэ.

Төрийн албан хаагч хүн аливаа шийдвэр гаргах, үйлчилгээ үзүүлэхдээ иргэн бүрд адил тэгш хандах ёстой. Танил тал, албан тушаал, эд хөрөнгө, улс төрийн харьяалал, арьс өнгө, соёл зэрэг хүчин зүйлээр ялгаварлан хандах нь тэгш байдлын зарчмыг зөрчиж буй үйлдэлд тооцогдоно. Тэгш байдлыг хангах гэдэг нь хууль, дүрэм мөрдөхөөс гадна иргэн бүрийн хэрэгцээ, нөхцөл байдлыг ойлгож, төрийн үйлчилгээг адил хүртээмжтэй хүргэхийг хэлнэ.

Жишээлбэл: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, өндөр настан, алслагдсан бүс нутгийн оршин суугчид төрийн үйлчилгээ авахад хүндрэлтэй байдаг. Ийм нөхцөлд төрийн байгууллага тусгай зохицуулалт хийж, нэмэлт дэмжлэг үзүүлэх нь тэгш байдлыг бодитой хэрэгжүүлэх нэг хэлбэр юм. Үүнийг зарим тохиолдолд эерэг ялгаварлал буюу бодит тэгш байдлыг хангах зорилготой тусгай арга хэмжээ гэж нэрлэдэг.

Холбогдох нэр томьёо: *тэгш байдал - equality, ялгаварлан гадуурхахгүй байх - non-discrimination, тэгш боломж - equal opportunity, шударга ёс - justice, жендерийн эрх тэгш байдал - gender equality, нийгмийн шударга ёс - social justice*

Э.С

ТЭГШ ХАМРУУЛАХ АРГА БАРИЛ
анг. inclusive practice. Хувь хүний онцлог, ялгаатай байдлыг (бие махбод, танин мэдэхүй, нийгэм, соёл, хэл, нас, хүйс, амьдрах орчин зэрэг) харгалзан хүн бүрд адил тэгш

боломж олгох, тэднийг нийгмийн бүхий л үйл ажиллагаанд бүрэн дүүрэн оролцуулах, оролцоонд саад болж буй саад бэрхшээлийг арилгах, бууруулах, эсвэл өөрчлөхөд чиглэсэн хандлага.

Энэхүү ойлголт нь нийгмийн амьдралын олон салбарт (боловсрол, төрийн үйлчилгээ, хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн хамгаалал, мэдээлэл, соёл, урлаг гэх зэрэг) хүн бүр оролцох эрхтэй гэсэн суурь зарчимд тулгуурладаг.

Тэгш хамруулахын зорилго нь ялгаатай байдлыг “асуудал” гэж үзэх биш, харин хүний нийгмийн баялаг олон талт байдлын нэг хэсэг гэж хүлээн зөвшөөрч, энэ ялгаатай байдлыг хүндэтгэн зохицуулсан орчныг бий болгоход оршино. Иймээс физик орчны хүртээмж (жишээлбэл, налуу зам, өргөн хаалга, тусгай тоноглол) төдий зүйл биш бөгөөд хандлага, бодлого, тогтолцоо, харилцааны соёл зэрэг нийгмийн байгууллын олон түвшний өөрчлөлтийг хамарсан ойлголт юм. Өөрөөр хэлбэл, хүнийг орчиндоо “дасан зохицохыг” шаардах бус, харин орчныг хүний ялгаатай хэрэгцээнд нийцүүлэн зохион байгуулах зарчим юм.

Тэгш хамруулах боловсрол нь тусгай хэрэгцээт болон хөгжлийн онцлогтой хүүхдүүдийг бусдаас тусгаарлах биш, харин боловсролын үр өгөөжийг тэгш хүртээх, үе тэнгийнхэнтэй нь хамт сургах нөхцөлийг бүрдүүлэхийг хэлнэ. Энэ үед сургалтын агуулга, арга зүй, хэрэглэгдэхүүн, үнэлгээний арга зэргийг тухайн сурагчийн сурах онцлогт нийцүүлэн уян хатан өөрчлөх шаардлагатай болдог. Жишээлбэл: Зарим сурагч бичгээр илүү сайн ойлгодог бол зарим нь

дүрс, зураг, сонсголын мэдээллээр илүү сайн суралцдаг. Хүртээмжтэй сургалтын арга зүй нь ийм ялгаатай байдлыг харгалзан сургалтын олон арга хэрэглэхийг дэмждэг. Энэ нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүдээс гадна нийт сурагчдад илүү үр дүнтэй суралцах орчныг бий болгодог. Иймээс олон улсын боловсролын талаарх бодлогын баримт бичгүүдэд боловсролын хүртээмжийг “сайн боловсролын чанарын шалгуур” гэж үзэх болсон.

Төрийн үйлчилгээний салбарт иргэд төрийн үйлчилгээг авахдаа хэлний бэрхшээл, хөгжлийн онцлог, боловсролын ялгаа, алслагдсан байршил, нийгмийн нөхцөл байдлаас үл хамааран адил тэгш мэдээлэл, үйлчилгээ авах боломжтой байх орчныг бүрдүүлэхийг хэлнэ. Жишээлбэл: Үйлчилгээний мэдээллийг ойлгомжтой, энгийн хэлээр тайлбарлах, олон хэл дээр мэдээлэл хүргэх, цахим болон биечлэн авах үйлчилгээний хувилбаруудыг зэрэгцүүлэн бий болгох, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан орчныг бүрдүүлэх гэх мэт. Ийм байдлаар төрийн байгууллага иргэдийн ялгаатай хэрэгцээг урьдчилан тооцож, үйлчилгээний хэлбэрээ уян хатан зохион байгуулах нь тэгш хамруулалтын бодит хэрэгжилт болдог.

Хөдөлмөрийн зах зээлд олон талт байдлыг (*diversity*) хүндэтгэн дэмжих, ялгаварлан гадуурхалтаас ангид ажлын орчныг бий болгох, хүн бүр өөрийн нөөц боломжоо бүрэн ашиглах боломжтой байгууллагын соёлыг төлөвшүүлэхийг хэлнэ. Жишээлбэл: Уян хатан ажлын цаг, алсын зайнаас ажиллах боломж,

тусгай хэрэгцээт ажилтанд тохирох тоног төхөөрөмж, олон соёлын ялгааг хүндэтгэсэн хамт олны соёл гэх мэт орчин нь ажилтнуудад төдийгүй байгууллагын бүтээмж, инновацыг нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлдэг.

Төрийн үйлчилгээг нэг л хэв загварт (*one size fits all*) байлгах нь зарим иргэдийн хувьд хүртээмжгүй байдал үүсгэдэг. Тэгш хамруулах арга барилтай төрийн албан хаагч нь өндөр настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, алслагдсан нутгийн иргэн, эсвэл монгол хэлээр чөлөөтэй ярьж чадахгүй байгаа иргэнд төрийн үйлчилгээг хэрхэн ойлгомжтой, саадгүй хүргэх вэ гэдгийг урьдчилан тооцож, тохирох нөхцөл боломжийг бүрдүүлэхийг эрмэлздэг. Ийм хандлага нь төрийн үйлчилгээний чанар, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд чухал нөлөөтэй.

Сургуулийн номын сан аудио ном, брайл үсэгтэй сурах бичиг, цахим хэлбэрийн материалтай байх бөгөөд сурагчид өөрт тохирсон хэлбэрээр мэдээллийг авах боломж бүрдсэн байна. Энэ нь сурагч бүрийн сурах арга барилыг хүндэтгэж буй хүртээмжтэй бодлого юм.

Төрийн үйлчилгээний цахим хуудас (E-Mongolia зэрэг платформ) нь хараагүй хүмүүст зориулсан дэлгэц уншигч програмтай зохицож ажиллах, бичвэрийн хэмжээг томруулах, өнгөний ялгарал сайтай байх зэрэг боломжийг агуулсан байх нь хүртээмжтэй технологийн жишээ юм.

Сонсголын бэрхшээлтэй ажилтныг хуралд оролцоход нь дохионы хэлний орчуулгаар хангах, эсвэл хуралдааны явцын тэмдэглэлийг бичгээр хүргэх,

мөн ажлын орчныг харааны дохио ашигласан мэдээллээр баяжуулах нь хүртээмжтэй ажлын орчны бодит жишээ юм.

Хөдөөгийн малчин өрх цахим үйлчилгээ авахад хүндрэлтэй тохиолдолд сумын төрийн үйлчилгээний төвөөс газар дээр нь очиж зөвлөгөө өгөх, эсвэл утсаар болон явуулын үйлчилгээ үзүүлэх нь хүртээмжтэй төрийн үйлчилгээний жишээ болно.

Холбогдох нэр томьёо: *түгээмэл загвар - universal design, нийгмийн оролцоог хангах - social inclusion, тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах - reasonable accommodation, олон талт байдал - diversity*

Э.С

ТЭГШ ХҮРТЭЭМЖ *анг. equity.*

Нийгмийн гишүүдийн ялгаатай нөхцөл байдал, хэрэгцээ, боломж, нийгэм-эдийн засгийн орчныг харгалзан үзэж, нөөц, боломж, үйлчилгээ, хамгаалалтыг шударга байдлаар хүртээх зарчим. Энэ ойлголт нь хүн бүрд ижил хэмжээний нөөц олгохыг илэрхийлдэг тэгш байдал (equality)-аас ялгаатай бөгөөд бодит амьдрал дахь ялгаатай нөхцөлийг харгалзан шударга үр дүнд хүрэх боломжийг хангахад чиглэдэг.

Тэгш хүртээмж нь нийгмийн шударга ёсны онолын гол ойлголтуудын нэг бөгөөд нийгэмд оршин буй бүтцийн тэгш бус байдлыг бууруулах зорилготой. Өөрөөр хэлбэл, хүмүүсийн гарааны нөхцөл адил биш тул нөөцийг механик байдлаар ижил хуваах нь бодит амьдрал дээр шударга бус үр дүнд хүргэж болзошгүй. Иймээс тэгш хүртээмжийн

зарчим нь “тэгш хуваарилалт” биш, харин “шударга хуваарилалт” гэсэн утгыг илэрхийлдэг.

Эртний Грекийн философич Аристотель нийгмийн баялгийг “хувь тэнцүүлэн” хуваарилах ёстой гэж үзсэн бөгөөд энэ нь хүмүүсийн хувь нэмэр, хэрэгцээ, нөхцөл байдлыг харгалзан хуваарилах зарчим байв. Улс төрийн философид тэгш хүртээмж нь нийгмийн гишүүдийн амьдралын боломжийг сайжруулахад чиглэсэн ёс суртахууны үүрэг гэж үздэг. Жон Роулс “Шударга ёсны онол” (1971) бүтээлдээ нийгмийн байгуулал нь хамгийн сул боломжтой хүмүүст хамгийн их ашиг тустай байх ёстой гэсэн зарчмыг дэвшүүлсэн. Энэ зарчим нь тэгш хүртээмжийн онолын үндэс болж байна. Тэрээр тэгш хүртээмжийг нийгмийн институтүүдийн үндсэн зарчим гэж тодорхойлж, нийгмийн байгуулал нь хамгийн сул боломжтой хүмүүсийн амьдралын чанарыг сайжруулах ёстой гэж үзсэн.

Тэгш хүртээмж нь хүний эрхийн ойлголттой нягт холбоотой. Хүний эрхийн олон улсын баримт бичгүүдэд төр нь иргэдэд адил боломж олгохоос гадна, тэдний бодит нөхцөл байдлыг харгалзан бодлого хэрэгжүүлэх үүрэгтэй гэж үздэг. Эрх зүйн практикт тэгш хүртээмжийн зарчим нь хуулийг механик байдлаар хэрэгжүүлэх бус, тухайн нөхцөл байдалд нийцүүлэн шударга үр дүнд хүргэхэд чиглэдэг. Зарим тохиолдолд хууль адилхан үйлчилж буй боловч хүмүүсийн нөхцөл байдал ялгаатай байдаг тул шударга ёсыг бодитой хангахын тулд тусгай зохицуулалт шаардлагатай болдог. Жишээлбэл: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан орчныг бүрдүүлэх

зохицуулалт нь тэгш хүртээмжийн бодит хэрэгжилт юм.

Төрийн бодлогын түвшинд тэгш хүртээмж нь боловсрол, эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалал, дэд бүтэц зэрэг салбарт нөөцийг зорилтот байдлаар хуваарилах үндэс болдог. Алслагдсан бүс нутгийн иргэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс, эмзэг бүлгийн иргэдэд илүү дэмжлэг үзүүлэх бодлого нь нийгмийн тэгш бус байдлыг бууруулахад чиглэнэ.

Боловсролын салбарт тэгш хүртээмж гэдэг нь сурагч бүрийн сурах онцлог, нас, сэтгэхүй, орчны ялгааг харгалзан үзэж, суралцах боломжийг бодитой хангахыг хэлнэ. Эрүүл мэндийн салбарт өвчтөн бүрийн биеийн байдал, орлогын түвшин, газар зүйн байршлыг харгалзан эмнэлгийн үйлчилгээний хүртээмжийг хангахтай холбоотой.

Тэгш хүртээмж гэдэг нь хүн бүрд ижил зүйл хуваарилахын тулд тэдний ялгаатай байдлыг харгалзаж, хэрэгцээтэй тусламж, дэмжлэг үзүүлэхийг хэлнэ. Тэгш байдал нь хүн бүрд ижил нөөц, ижил боломж хуваарилахад анхаардаг бол тэгш хүртээмж нь хүн бүрийг ижил үр дүнд хүргэхэд анхаардаг.

Төрийн үйлчилгээг иргэн бүрд тэгш хүргэх нь тэгш байдлыг хангах боловч зарим иргэн хөгжлийн бэрхшээл, алслагдсан байдал, хэлний бэрхшээл

зэргээс шалтгаалан тэрхүү үйлчилгээг авч чаддаггүй. Тэгш хүртээмжийн зарчмыг баримталснаар эдгээр иргэдэд зориулсан тусгай зохицуулалт хийж, үйлчилгээг хүн бүрд бодитоор хүргэдэг. Тэгш хүртээмж бол иргэнд бэлэн халамж өгөхөөс илүү, хөгжих боломж олгоход оршино. Хэрэв дэмжлэг нь тухайн хүнийг бусадтай адил хөгжихөд биш, зөвхөн хэрэглээг нь хангахад чиглэвэл энэ нь хүртээмж бодит бус болох эрсдэлтэйг анхаарах шаардлагатай.

Алслагдсан сум, багийн малчдын хүүхдүүдэд сургуульд суралцах боломжийг бүрдүүлэхийн тулд төрөөс дотуур байр, тэтгэлэг олгох бодлого хэрэгжүүлэх, нийтийн эзэмшлийн зам талбайг барихдаа тэргэнцэртэй иргэдэд зориулсан налуу гарц, харааны бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан хөтөч зам төлөвлөх, Монголын уламжлалт ахуйд ан ав, найр наадмын дараа өндөр настан, өнчин ядуу хүмүүст хувь хүртээдэг ёс байсан зэрэг нь нийгмийн баялгийг хэрэгцээтэй хүмүүст хүртээх тэгш хүртээмжийн хэлбэр гэж үзэж болно.

Холбогдох нэр томьёо: *тэгш байдал - equality, нийгмийн шударга ёс - social justice, ялгаварлан гадуурхахгүй байх - non-discrimination, хамруулах сургалт - inclusion, тэгш боломж - equal opportunity, хамруулах бодлого - inclusion*

Э.С

УЛАМЖЛАЛ *анг. tradition.* Үеэс үед дамжин хадгалагдсан соёл, ёс заншил, үнэт зүйл, мэдлэг, ёс суртахуун, амьдралын хэв маяг. Ард түмэн, улс үндэстэн, нийгмийн бүлгийн түүхэн туршид бүрэлдэж, хойч үед уламжлагдан үлдсэн соёл, үнэт зүйлс.

Төрийн бодлого, боловсрол, нийгмийн хөгжилд өв уламжлалыг хадгалж хамгаалах нь үндэсний дархлааг бэхжүүлэх чухал хүчин зүйлд тооцогдоно. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн зорилгод Монголын ард түмэн бид төрт ёс, түүх, соёлынхоо уламжлалыг нандигнан өвлөж, хүн төрөлхтний соёл иргэншлийн ололтыг хүндэтгэн үзэж... гэж заасныг даган биелүүлэх үүрэгтэй. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 8.2.5-д үндэсний өв уламжлал, ёс заншлыг гутаах, доромжлох үйлдэл хийхийг хориглоно гэсэн заалтыг дагаж мөрдөнө.

Соёл судлал, антропологийн онолд өв нь биет өв, биет бус өв; түүхэн туршлага, соёлын үнэт зүйл гэсэн утгаар илэрхийлдэг. Тухайлбал, Соёлын өвийн тухай хуулийн 3.1.1.-д “соёлын өв” гэж түүхэн тодорхой орон зай, цаг үеийн аль нэг хэсгийг төлөөлж чадах байгаль, нийгэм, түүх, соёл, урлаг, шинжлэх ухааны үнэ цэн, ач холбогдол бүхий өв” хэмээсэн.

Өв, уламжлал нь өнгөрсөн үеийн үлдээсэн, өнөө болон ирээдүй үед үргэлжлэн орших соёлын хэлбэр юм. Өвлүүлдэг түүх, оюуны болон материаллаг үнэт зүйл, түүхэн дурсгал,

нийтлэг баялаг эд хөрөнгөөс гадна “өв соёл гэх шинэ ойлголт 1950-аад оны дунд үеэс хэрэглэгдэх болсон. Байгалийн эсвэл хүний гараар бүтээсэн бүхий л биет эд зүйлсийг цаг хугацаа, орон зайн хамаарал, эртний үеийн өв эсвэл цуглуулсан, ирээдүй хойч үед уламжлуулан үлдээсэн эсэхээс үл хамааран хүн, түүнийг хүрээлэн буй орчны талаарх бүх материаллаг баримтыг хамруулан ардын язгуур урлаг, шинжлэх ухаан, үйлдвэрлэлийн бүтээлүүдийг өвд тооцдог болжээ. Өвийг биет, биет бус, үл хөдлөх гэж гурван бүлэгт хуваадаг” (СУИС, 2020, х.220).

Уламжлал нь үеэс үед дамжин үргэлжилж буй зан үйл, үзэл санаа, аливаа залгамжлах зүйл. Одоогийн болон өнгөрсөн үеийн зан үйл, ухамсар, хүмүүсийн нийгмийн харилцааны хэм хэмжээ, хэлбэр, үнэт зүйлсийн нарийн уялдаа холбооны цогц буюу одоо үе нь өнгөрсөн үеэ залгамжлах байдлаар тодорхойлогддог. Энэхүү үзэл баримтлалын нийтлэг байдал нь хүний амьдралын бүхий л салбарт оршиж, танин мэдэхүйн янз бүрийн салбарт идэвхтэй ашиглагдаж байдаг (Толстых, В.И, 2010). Тухайлбал, үндэсний, угсаатны, бүлгийн, шинжлэх ухаан, соёл, урлагийн уламжлал зэрэг. Нийгэмд хэвшиж, үргэлжлэн хадгалагдаж буй дадал, ёслол, ёс заншил нь уламжлал юм.

Холбогдох нэр томьёо: олон соёлт үзэл - *multiculturalism*, соёл хоорондын ялгаа - *cultural differences*, үндэсний уламжлал - *national traditions*, өв - *heritage*

А.М

УТИЛИТАРИЗМ *анг. utilitarianism.*

Ашиг тус ба хувь хүний ёс суртахууны сонголтын тухай асуудлыг чухалчилж, хамгийн олон хүнд их аз жаргал эдлүүлэхийг эрмэлзэх ёстой хэмээн үздэг норматив ёс зүйн онол. Утилитаризм хэмээх нэр томъёо нь латин хэлний “*utilitas*” буюу ашиг тус гэсэн утгатай үгнээс гаралтай. Олон хүнд их аз жаргал өгч чадах нийгмийн байгууламж бол хамгийн шилдэг сайн байх гэдэг нь утилитарист шударга ёсны үндсэн зарчим юм. Хувь хүний эдэлж байгаа жаргал ба зовлон зүдүүрийн нэгдлээс нийгмийн гишүүд нийтдээ эдэлж байгаа жаргал ба зовлон зүдүүрийн нийлбэрт шилжих явдал юм. Энэ онол ёсоор миний хийсэн ямар ч үйлдэл бусад хүний амьдралд зайлшгүй үр дагавар авчирдаг гэж үзэж үйлдлийнхээ үр дагаврыг тооцох ёстой.

Ингэж үзсэн философич бол Ж.Бентам (1748-1832) болно. “Аз жаргал бол таашаалтай адил зүйл, гэхдээ өөрийн аз жаргалын төлөө бусдад саад болохгүй гэдгийг хуулиар баталгаажуулах учиртай” (Jacques P. Thiroux, 2007) гэж тодорхойлжээ. Түүнийхээр хууль бол хүн бүр бусдад хор хөнөөл учруулахгүйгээр өөрийн зорилгод хүрэхийг хангадаг. “Бүх хүн аз жаргалд хүрнэ гэдэг бол тэгш боломж, тэгш эрхээс таашаал авна гэсэн үг” хэмээжээ. Өөр нэгэн төлөөлөгч бол Ж.С.Милл мөн. Тэрээр “Хүн зорилгоо биелүүлсний үр дүн, амжилт нь ашиг тус юм. Ашиг тус нь хүмүүс өөрсдийн зорилгоо ёс суртахууны зарчимд нийцүүлэн биелүүлсний үр дүн болно. Аливаа үйлдэл үйл ажиллагаа амьдралд ашиг тус өгснөөрөө л үнэ цэнтэй

байдаг” Тэрээр аз жаргалд сөргөөр нөлөөлдөг гурван хүчин зүйл байдаг гээд тэдгээр нь өөрийгөө хэт хайрлах, мэдлэггүй байдал, буруу хууль гэдгийг онцолжээ. Өөрийгөө хэт хайрлах гэдэг нь сул дорой байдлын цаана нуугддаг сэтгэл хангалуун биш амьдрал, гутранги үзэл юм. Аливаа хүн биеэ тоох, наргиан цэнгэлд автах нь сайн зүйл биш. Учир нь эдгээр зүйл хүнд аз жаргалд итгэлгүй болох, сэтгэл хангалуун биш болох зэрэг сөрөг байдлыг бий болгодог.

Жон Стюарт Милл нь таашаалын хоёр төрлийг ялгаж үзэхийг сануулсан. Тэрээр бүх таашаал ижил үнэ цэнтэй байдаггүй хэмээгээд оюуны эрэл хайгуул, сайн, зөв чанараас үүдэлтэй дээд таашаал нь бие махбодын мэдрэмж гэх мэт доод түвшний таашаалаас илүү гэдгийг онцолсон. Өөрөөр хэлбэл, аз жаргал, таашаал бол физиологийн төлөв байдлыг биш, үүнээс илүү оюун сэтгэхүйн төлөв байдлыг ойлгоно. Хамгийн их аз жаргал эдлүүлж чадах нийгэм бол шударга нийгэм гэж тэрээр үзжээ. Шударга нийгмийг тогтооход хууль чухал үүрэгтэй. Хуулийн гол ач холбогдол бол шударга ёсыг тогтоох, туйлшралаас ангид байлгахад оршино.

Утилитар үзлийн үндэслэл бол аливаа үйлдлийг хэр хэмжээний жаргал, зовлон үүсгэж байгаагаар нь дүгнэнэ. Үйлдлийн үр дагаварт ач холбогдол өгч, хамгийн их аз жаргалыг эрэлхийлснээр хувь хүн төдийгүй бодлого боловсруулагчид ёс суртахууны ээдрээтэй бэрхшээлийг даван туулж, эерэг үр дүнд хүргэх шийдвэр гаргаж болохыг утилитаристууд чухалчилдаг. Хамгийн

их аз жаргалыг эрэлхийлэх нь хувь хүний болон хамтын ашиг сонирхлыг тэнцвэржүүлэх үүднээс хийгддэг. Ашигтай байх нь хувь хүний ашиг сонирхол болон нийтийн сайн сайхны хоорондын тэнцвэрт байдлыг дэмждэг. Энэ нь ёс зүйн шийдвэр гаргахдаа олонхын сайн сайхан байдлыг харгалзан үзэх ёстой гэсэн санааг гол болгож, тодорхой хувь хүн эсвэл бүлэгт хэт давуу байдал олгох өрөөсгөл хандлагаас зайлсхийдэг.

Ашиг тусын зарчмын бас нэг давуу тал бол ёс суртахууны шийдвэр гаргахад уян хатан байдлыг чухалчилдаг хэмээн үндэслэгчид нь үздэг. Энэ нь ёс суртахууны хатуу дүрэмд найдахаасаа илүүтэй үйл ажиллагааны нөхцөл байдал нь үр дагавраас хамаардаг гэдгийг хүлээн зөвшөөрдөг. Мөн хамгийн их аз жаргалыг бий болгоход үйл ажиллагааны боломжит үр дүнд дүн шинжилгээ хийж, ашигт тооцооллын үндсэн дээр шийдвэр гаргаж байхыг хувь хүмүүст зөвлөдөг.

Холбогдох нэр томьёо:
консеквенциализм - *consequentialism*,
ашиг тусын зарчим - *principle of utility*,
гедонизм - *hedonism*

Д.О

у

УХАМСАР *анг. conscience*. Гадаад ертөнцийн үйл явдал, хүний өөрийнх нь субъектив тусгал, тэдгээрийн тухай үнэлэлтээр илэрхийлэгдэх сэтгэл санааны төлөв байдал (Лекторский, 2022, 1206). Ухамсар хүний оршихуй, нийгэмшихүйн үндэс болох хүн хүнтэй, нийгэмтэй, ертөнцтэй, байгальтай харилцахад илэрнэ. Ухамсрыг хувь хүний болон нийгмийн түвшинд авч үзэх ба хувь хүний ухамсар нь тухайн хүний өвөрмөц чанар, мэдлэг,

боловсрол, ёс суртахуун, биеэ авч явах байдлаар илэрдэг.

Ухамсар, ухамсаргүй төлөв байдлын илрэлийн талаар сэтгэл судлаач, философичид янз бүрийн байр суурь илэрхийлжээ. Сэтгэл судлалын үүднээс Зигмунд Фройд ёс суртахууны ухамсрыг “супер-эго” буюу хүний дотоод хяналтын тогтолцоо хэмээгээд, хүний ухамсартай үйлдэл биш, харин өөрөө ухамсарлаж чадахгүй байгаа үедээ хар аяндаа ярьж буй үг, үйлдэл хүний сэтгэцэд нуугдмал байдлаар оршин байгаа янз бүрийн сэтгэцийн зөрчилтэй үйл явдлыг илрүүлэн гаргахад хамгийн гол түлхүүр болно гэж үзсэн юм (Дарьхүү., Хишигтогтох, 2017). Харин Лауренс Кольберг ёс суртахууны ухамсар нь хөгжлийн явцад шат дараатай гүнзгийрдэг гэж үзэж, эхэндээ шийтгэлээс зайлсхийх түвшинд байснаа аажмаар нийгмийн дүрэм журам, улмаар бүх нийтийн ёс суртахууны зарчимд тулгуурладаг гэж тодорхойлсон. Социологийн хүрээнд Эмиль Дюркгейм ёс суртахууны ухамсрыг нийгмийн бүтээгдэхүүн гэж үзэж, хүмүүс нийгмийн үнэт зүйл, хэм хэмжээг өөрийн ухамсрын нэг хэсэг болгодог бөгөөд энэ нь нийгмийн тогтвортой байдлыг хангахад чухал үүрэгтэй гэж үзжээ. Үүнээс үзэхэд, ёс суртахууны ухамсар нь хувь хүний оюун ухаан, сэтгэл зүй, нийгмийн нөлөө зэрэг олон хүчин зүйлийн огтлолцолд бүрэлдэн тогтдог.

Хувь хүн өөрийн үйлдэл, үзэл бодол, шийдвэрийг сайн, муу, зөв, буруу гэж ялган ухаж ойлгох, ёс суртахууны хувьд шүүн тунгаах, дүгнэх чадварыг ухамсрын түвшинд адилтган үздэг. “Ухамсар бол хүний санаалаг ертөнцийн доторх харьцангуй бие

даасан бүрдэл. Ёс суртахууны ухамсар нь сайн, муу, үүрэг, хариуцлага, шударга ёс, нинжин сэтгэл гэх мэт ёс суртахууны ойлголтоор илэрдэг” (Гомбосүрэн, 2008). Мөн ёс суртахууны шийдвэр гаргах чадвар буюу өөрийн үйлдлийн зөв, бурууг ухаарч танин мэдэх ёс суртахууны чиглүүлэгч гэж үздэг.

Ёс суртахууны ухамсар нь нийгмийн нийтлэг шаардлага, хэм хэмжээ,

үүргийг багтаадаг тул улс төр, эрх зүй, шашны гэх мэт ухамсрын хэлбэрийн суурь болдог.

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны хариуцлага - *moral responsibility*, ёс суртахууны чадвар - *moral agency*, ёс суртахууны мэдрэмж - *moral sense*, ёс суртахууны үүрэг - *moral duty*

Н.М

ҮГ, ҮЙЛДЛЭЭРЭЭ ХҮНДЭТГЭХ *анг.*

respect by word and actions. Хэлэхүйн болон хэлэхүйн бус харилцааны бодит илэрхийлэл нь бусдад итгэл төрүүлэх, үлгэрлэх, хариуцлагатай, тууштай хандах зан төлөв.

Ёс зүй, манлайллын хүрээнд үг, үйлдлийн нэгдмэл байдлыг тууштай байдал, итгэл төрүүлэх чадвар, үлгэр дуурайл үзүүлэх, хариуцлага, тайлагнал, хэлсэн үгийнхээ үр дагаврыг хүлээх гэсэн агуулгаар тайлбарладаг.

Англи хэлэнд *“by word and deed”, “in words and actions”* гэж илэрхийлдэг. Үг, үйлдлээрээ гэдэг нь үгэн илэрхийлэл нь бодит зан үйл, шийдвэр, үйл ажиллагаагаар баталгаажсан байр суурийг илтгэнэ.

Төрийн албанд үг, үйлдлээрээ үлгэрлэх нь олон нийтийн итгэлцлийг бий болгох, төрийн бодлого, шийдвэрийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх чухал хүчин зүйл юм.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 7.1.2-д “зан харилцаа, үг, үйлдлээрээ хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, алдар хүнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх” гэж заасан байдаг. Энэ нь төрийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэх явцад хэлсэн үг, хийсэн үйлдэл, гаргасан шийдвэр, үйлчилгээний арга, хэлбэр болон эс үйлдэхүй байдлаараа хүний эрх, эрх чөлөө, нэр төр, алдар хүнд, хууль ёсны ашиг сонирхлыг зөрчихгүй, хамгаалж, хэрэгжүүлэх үүргийг хэлнэ. Өөрөөр хэлбэл, төрийн албан хаагчийн зан үйлд тавигдах суурь шаардлагын нэг

бөгөөд иргэн, төрийн харилцааны чанарыг тодорхойлдог.

“Үгээрээ хүндэтгэх” нь хэл яриа, бичиг, илэрхийллээрээ бусдыг хүндэтгэх, “үйлдлээрээ хүндэтгэх” нь зан үйл, шийдвэр, үйлчилгээний хэлбэрээр хүний эрхийг зөрчихгүй байхыг хэлнэ.

Хууль, эрх зүйн баримт бичиг, ёс зүйн дүрэмд “үг, үйлдлээрээ” гэдэг нь бодит байдал, гадаад илрэл, зан харилцаа учир тодруулж буй юм.

Шүүхийн практикт аман илэрхийлэл, бичгээр (албан бичиг, цахим харилцаа), биеийн үйлдэл, албан шийдвэр, үйлчилгээний арга хэлбэр, эс үйлдэхүйн хэлбэрийг тайлбарлана. Шүүх, сахилгын байгууллага дараах асуултуудыг үнэлнэ. Үүнд:

- *Объектив шалгуур:* үг, үйлдэл бодитой эсэх, гэрч, бичлэг, баримт зэрэг.
- *Субъектив шалгуур:* санаатай эсэх; албан тушаалын байдал ашигласан эсэх; нөхцөл байдлыг ойлгосон эсэх.
- *Үр дагаврын шалгуур:* хүний нэр төрд халдсан эсэх; эрхийг хязгаарласан эсэх; хохирол учирсан эсэх зэрэг болно.

Холбогдох нэр томьёо: *тууштай байдал - consistency, итгэл төрүүлэх чадвар - credibility, үлгэр дуурайл үзүүлэх - role modeling, эгэх хариуцлага - accountability*

А.М

ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЁС ЗҮЙ *анг. assessment ethics.* Хувь хүн эсвэл бүлгийн зан байдал, сэтгэл зүйн төлөв, ажлын

гүйцэтгэл, хариуцлагын мэдрэмж зэрэг үзүүлэлтийг үнэлэх, хэмжих, дүгнэх үйл ажиллагаа. Аливаа үйл ажиллагааны явц, үр дүн, гүйцэтгэлийг үнэлэхэд баримтлах ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээний цогц. Өөрөөр хэлбэл, үнэлгээний үйл ажиллагаанд мөрдөх ёс суртахууны зарчим, стандартын тогтолцоо юм.

Үнэлгээний ёс зүй нь дараах ёс зүйн онолын чиглэлд суурилдаг. Тухайлбал, деонтологийн ёс зүйн үүднээс авч үзвэл, үнэлгээ хийхэд үнэнч, шударга байх, хүний эрхийг хамгаалах зэрэг үүргийг ухамсарлах ёстой. Шударга ёсны онолын үүднээс, үнэлгээчин нь ялгаварлахгүй, тэгш боломж, оролцоог хангах, шударга байх зарчмаас хазайж болохгүй. Үнэлгээ хийх субъект нь мэргэжлийн ур чадвартай, стандарт арга ашиглах арга зүйг эзэмшсэн, нөхцөл байдалд буруу тайлбар хийхгүй байх мэргэжлийн ёс зүйн шаардлагыг биелүүлнэ.

Үнэлгээ хийхэд дараах судалгааны болон үнэлгээний ёс зүйн зарчмыг баримталдаг. Үүнд:

- Хүндэтгэл буюу хүний нэр төр, эрх, үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, хүсэл зоригийн дагуу бие даан шийдвэр гаргах чадварыг хүлээн зөвшөөрнө.
- Баталгаат мэдээлэлд тулгуурлах буюу үнэлгээнд оролцогч тал тухай үнэлгээний зорилго, арга аргачлал, ашиглах хэлбэр зэргийг тодорхой мэдэх эрхийн дагуу үнэлгээ хийх явцыг зөвшөөрсөн байна.
- Нууцлал буюу үнэлгээний үр дүн, түүнд холбогдох санаатай болон санамсаргүйгээр олж авсан хувь хүний, байгууллагын нууцыг

зөвшөөрөлгүй тараахгүй, чанд хадгалж, хамгаална.

- Шударга ёс ба ялгаварлан гадуурхахгүй байх буюу хүйс, үндэс угсаа, соёл, нас зэргээс үл хамааран шударга хандах ёстой.
- Мэргэжлийн ур чадвартай байх буюу тухайн салбарын мэргэжил, мэргэшил, арга зүйг эзэмшсэн, стандартын мэдлэгтэй салбартаа тэргүүлэгч ур чадвартай мэргэжилтэн үнэлгээг хийдэг байх.

Холбогдох нэр томьёо: ёс зүйн тест

- *ethical testing, шударга үнэлгээ - fair assessment, хариуцлагатай үнэлгээ - responsible assessment, үнэлгээ хийх мэргэжлийн ёс зүй - professional ethics in assessment, ёс зүйт үнэлгээ - ethical evaluation, тестийг хэрэглэх ёс зүй - ethical use of tests, ёс зүйн хэмжилт - ethical measurement*

Ц.3

ҮНЭНЧ БАЙДАЛ *анг. honesty.*

Харилцаанд яриа, мэдээлэл, илэрхийлэл нь бодит байдалтай нийцсэн, худал хуурмаггүй, чигч шулуун байх чанар. Үйлдэл нь худал хуурмаггүй, бусдын итгэл алдахгүй байх зан чанар. Төрийн албан хаагч албан үүргээ хэрэгжүүлэхдээ ил тод, шударга байх, худал мэдүүлэхгүй, мэдээллийг санаатайгаар нуухгүй, баримтыг гуйвуулахгүй, иргэд болон байгууллагад үнэн зөв, бодит мэдээлэл өгөх зэрэг нь үнэнч байдлын илрэл. Мэргэжилдээ үнэнч хандах нь баримт, мэдээлэл, тайлан, судалгааг гуйвуулахгүй, зохиомлоор өөрчлөхгүй байх, мэргэжлийн ёс зүйг эрхэмлэх (Zohar & Marshall, 2000) зэргээр тодорхойлогддог.

Англи хэлний “*honesty*” нь латин гаралтай “*honos*” (нэр төр, хүндлэл) хэмээх үгтэй холбоотой бөгөөд анх “нэр төртэй, шулуун шударга байх” гэсэн утгыг илэрхийлж байжээ. Орчин үеийн хэрэглээнд бодит байдалд нийцсэн үнэн зөв илэрхийлэл гэсэн утгыг агуулна.

Мэргэжлийн ёс зүйн нэр томъёоны товч тайлбар тольд “Үнэнч байдал (*loyalty*) нь нөхөрлөл, хамтын ажиллагаа, сэтгэлээр холбогдсон бусадтай харилцах харилцааны тогтвортой байдал. Үнэнч байдал нь ёс суртахууны бусад чанартай нягт холбоотой. Тухайлбал, өөрийн гэсэн итгэл үнэмшилтэй, түүндээ тууштай байх, үйлдлээрээ тууштай байхыг бусдаас шаардах, бэрхшээлийг даван туулах, бусдын уруу таталт, заль мэхэнд өртөхгүй байх зэрэг болно” (Баярчимэг., Оюунгэрэл, 2024, х. 44) гэж тодорхойлжээ.

Үнэнч байдал нь худал, хуурмаггүй, тууштай байдлаар илэрнэ. Мөн шударга, чигч байдал нь үг ба үйлдлийн нэгдэл, үнэт зүйлдээ тууштай байх чанар бөгөөд үнэнч байдалтай салшгүй холбоотой.

Төрийн албаны хүрээнд баримт, мэдээллийг гуйвуулахгүй, ашиг сонирхлын төлөө үнэнээс зөрөхгүй байх ёс зүйн шаардлагыг илэрхийлнэ. Энэ нь олон нийтийн итгэлийг даах үндсэн нөхцөл болдог.

Холбогдох нэр томъёо: *ил тод байдал* - *transparency*, *чигч байдал* - *integrity*, *эгэх хариуцлага* - *accountability*

Н.М

ҮНЭНЧ ЗҮТГЭЛ *анг. loyalty*. Хувь хүн, бүлэг нь өөрийн байгууллага, улс орны эрх ашгийн төлөө үнэнч, тууштай зүтгэж, дэмжлэг үзүүлэх зан чанар. Үнэнч зүтгэл нь бусдад ашиг тустай үйл хийх ёс суртахууны үүргээ ухамсарласан байдал. Энэ нь хувь хүн, бүлэг, байгууллага зорилгодоо үнэнч байхын зэрэгцээ шударга байдлаа хадгалахыг шаарддаг. Үнэнч зүтгэл нь ёс бус үйлдэл гаргах, бусдад хор учруулах шалтгаан болох ёсгүй. Үнэнч зүтгэл нь ажилтан, ажил олгогч, найз нөхөд, гэр бүл зэрэг олон төрлийн харилцаанд ажиглагддаг. Ажлын байрны хувьд, үнэнч зүтгэл нь сайн үйлээр илэрдэг. Ажилтнууд ажил олгогчид үнэнч хандахдаа ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид, шударга байх хэрэгтэй. Үнэнч зүтгэл нь итгэлцэл, хамтран ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлдэг. Эцсийн зорилго нь нийгэмд эерэг хувь нэмэр оруулах ба ёс бус үйлдлийг зөвтгөхөөс сэргийлэх явдал юм.

Франц хэлний “*loialte, leaute*” (үнэнч байдал, шударга зан, хууль ёсны байдал гэсэн утгатай) англи хэлнээ “*loyalty*” болсон. Гарлын хувьд, латин хэлний *legalem* (хуульд хамаарах) гэсэн үг. “*Loyalty oath*” (үнэнч байдлын тангараг) гэдэг хэллэг 1852 оноос тэмдэглэгдсэн байна.

Үнэнч зүтгэлийг зөвхөн эерэг талаас нь тайлбарлаж болохгүй. Буруу, муу зүйлд мухар сохроор тууштай үнэнчээр зүтгэх тохиолдол гардаг. Өөрөөр хэлбэл, үнэнч зүтгэлийг ихэвчлэн сайн зан чанар гэж үздэг боловч зарим талаараа маргаантай ойлголт юм. Алдаатай үнэнч зүтгэл (*misplaced loyalty, mistaken loyalty*)

гэдэг нь бусад хүн, байгууллагад үнэнч зүтгэсэн боловч тэр үнэнч зүтгэлийг хүлээн зөвшөөрдөггүй, хүндэтгэдэггүй, урвуулан ашиглах байдлаар хандах тохиолдлыг хэлнэ. Мөн буруу, төөрөлдсөн зорилгын төлөө үнэнч байхыг ч илэрхийлж болно. Үнэнч зүтгэл ба үүрэг хооронд зөрчил үүссэн тохиолдолд шударга ёсны зарчмыг эрхэмлэх шаардлагатай. Үнэнч зүтгэл нь хүнээс бүлэгт хор хөнөөл учруулахгүй байх, эсвэл бүлгийн гишүүдэд учирсан хохирлоос урьдчилан сэргийлэхийн тулд хувийн золиос гаргахад бэлэн байхыг шаарддаг. Гэвч энэ нь заримдаа маргаантай асуудал үүсгэдэг. Нэг бүлэгт үнэнч байх нь тэр бүлэгт хор учруулахгүй байх эсвэл бүлгийн гишүүдэд учирсан хохирлыг багасгахын тулд бусад бүлэгт илүү их хор учруулах эрсдэл үүсгэж болзошгүй тохиолдолд яах вэ гэдэг маргааныг бий болгодог (The Ethical Compass, 2025). Эдгээрт тайлбарт холбогдуулан дараах жишээг авч үзэж болох юм.

Жишээлбэл: Гаднын байгууллага өндөр ашиг амласан ч нэгэн ажилтан байгууллагынхаа нууц мэдээллийг хамгаалж, задруулахгүй байхаар шийддэг. Тэрээр байгууллагынхаа эрх ашгийг хамгаалж, итгэлцлийг хадгалж байгаа нь үнэнч зангийн илрэл юм. *Сөрөг жишээ:* Нэгэн ажилтан даргынхаа хууль бус үйлдлийг мэдсэн ч даргадаа үнэнч байх ёстой гэж бодоод мэдээлэхгүй нуун дарагдуулдаг. Энэ тохиолдолд үнэнч зүтгэл нь ёс зүйн зарчимд харш үйлдлийг хамгаалах шалтгаан болж байна. *Эргэлзээтэй байдлын жишээ:* Нэгэн байгууллагын ажилтан хамт олныхоо нэр хүндийг хамгаалах үүднээс алдаа гаргасан ажилтны буруутай үйлдлийг ил

гаргахгүй байхаар шийджээ. Энэ нь тухайн бүлэгт үнэнч байх хандлага боловч шударга ёс, олон нийтийн эрх ашигтай зөрчилдөх эрсдэлтэй.

Холбогдох нэр томьёо: *итгэл даах чадвар - trustworthiness, амлалтаа биелүүлэх зарчим - fidelity*

Н.М

ҮНЭНЧ, ШУДАРГА БАЙХ *анг. remain loyal and honest.* Үүрэг, амлалтад тууштай байж, буруу нөлөөнд автахгүй, хууль ёс, хэм хэмжээнд нийцүүлэх ёс суртахууны зарчим. Хууль, ёс суртахууны хэм хэмжээг баримталж, ил тод, шударга шийдвэр гаргах нь институцын итгэлцлийг бүрдүүлэх суурь нөхцөл болно. Төрийн албанд үнэнч, шударга байх зарчим нь амлалтаа биелүүлэх, авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид, хуульд нийцсэн шийдвэр гаргах зарчим.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зарчим”-д “үнэнч, шударга байх” гэж заасан.

Англи хэлний “loyalty” нь хуучин франц гаралтай *loial* (хууль ёсны, үнэнч) гэсэн үгнээс гаралтай бөгөөд үнэнч, тууштай, урвахгүй байх утгыг илэрхийлдэг. Мөн “fairness” нь шударга байдал, тэгш, зүй ёсны гэсэн утгыг, “honesty” нь үнэнч байдлыг илэрхийлдэг.

“Үнэнч” нь үүрэг, амлалт, үнэт зүйлд тууштай хандах, нийтийн ашиг сонирхлыг урьтал болгох, хуурч мэхлэхгүй байх зарчим.

Төрийн албанд үнэнч байдал нь төрд чин үнэнчээр зүтгэх, албан үүргээ хуулийн дагуу, хувийн ашиг сонирхлоос ангид хэрэгжүүлэх ёс зүйн үндсэн шаардлагад тооцогддог.

“Шударга байх” нь хууль, дүрэм, ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлан аливаа асуудалд ялгаварлахгүй, ил тод, тэгш, зөв шийдвэр гаргах хандлага.

Эрх мэдлээ урвуулан ашиглахгүй байх, бусдад давуу байдал олгохгүй байх зэрэг институцын шударга байдлыг хамарна. Төрийн албанд шударга байх нь авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид ажиллах, иргэдэд тэгш, хуульд нийцсэн үйлчилгээ үзүүлэх үндсэн шаардлага юм.

Холбогдох нэр томьёо: итгэл даах чанар - *trustworthiness*, алагчлалгүй байдал - *impartiality*, тууштай - *consistency*, шударга байдал - *fairness*, ил тод байдал - *transparency*, тэгш боломж - *equity*

А.М

ҮНЭТ ЗҮЙЛ *анг. values*. Хувь хүн, байгууллага, нийгэмд зөв, эрхэм гэж үзэж байгааг илэрхийлэх суурь итгэл үнэмшил, зарчим, чиг баримжаа. Үнэт зүйл нь сонголт, зорилго, шийдвэр гаргалт, зан үйл, харилцаанд эрхэмлэх оюун санааны зүйл, үнэ цэнийг тодорхойлох хэмжүүр бөгөөд ертөнцийг үзэх үзэл, хандлагыг чиглүүлэгч.

Нийгмийн сэтгэл зүй, удирдлагын онолд үнэт зүйлийг итгэл үнэмшил, эрэмбэлэн чухалчилсан зүйл, ёс суртахууны чиг баримжаа, зан үйлийн суурь гэсэн агуулгаар тайлбарладаг.

Үнэт зүйл нь дараах шинжтэй. Үүнд: Үнэлж буй субъектийн ухамсарт итгэл үнэмшил, эрхэмлэл, хүсэл тэмүүлэл байдлаар оршдог. Үйлдлийн хэм хэмжээ, зарчим болдог. Ач холбогдлоо тогтвортой (түүхэн тодорхой цаг хугацаанд) хадгалдаг. Хүмүүсийн ухамсарт субъектив

байдлаар үнэлэгдэн үнэлэмжийнх нь объект болдог (СУИС, 2019, х.8).

Англи хэлний *“core values”* буюу цөм, суурь үнэт зүйл нь хүн төрөлхтөн, хувь хүний болон байгууллагын түгээмэл үнэт зүйлсийн үндэс гэсэн утга илэрхийлдэг.

Үнэт зүйлсийн чиг баримжаа нь зан үйл, үйлдэл, шийдвэрээр илэрдэг. Төрийн албанд үнэт зүйлс нь нийтийн ашиг сонирхлыг дээдлэх, шударга ёс, хариуцлага, ил тод байдлыг хангах суурь болдог.

Холбогдох нэр томьёо: суурь үнэт зүйл - *core values*, итгэл үнэмшил - *beliefs*, үндэсний үнэт зүйл - *national values*, байгууллагын үнэт зүйл - *organizational values*, нийтийн албаны үнэт зүйл - *public service values*

А.М

ҮР ДАГАВАРТ СУУРИЛСАН ХАНДЛАГА *анг. consequence-based approach*.

Хувь хүн, байгууллага, төрийн албан хаагчийн үйлдэл, шийдвэрийн үнэлгээг тухайн үйлдлээс үүдэн гарах үр дагавар, нийгэмд үзүүлэх эерэг болон сөрөг нөлөөгөөр тодорхойлдог хандлага. Төрийн албан хаагч бодлого хэрэгжүүлэх, шийдвэр гаргах, ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нийтийн ашиг сонирхолд үзүүлэх үр дагавар, хүний эрх, аюулгүй байдалд үзүүлэх хор хөнөөл зэргийг харгалзан ёс зүйн шийдвэр гаргах, дүгнэлт хийх арга барил.

Энэ хандлагыг дараах түвшинд ялгаатай тайлбарлаж болно. Үүнд:

- Хувь хүний түвшинд үр дагаварт суурилсан хандлага нь хувь хүн өөрийн үйлдлийн эерэг үр дагаврыг нэмэгдүүлэх, бусдад учирч болох сөрөг үр дагаврыг

бууруулахад нөлөөлдөг. Энэ нь хувийн ашиг сонирхол, амжилт, тав тухыг бодох бус, харин өөрийн үйлдэл нь ойрын болон холын хүрээнийхэнд хэрхэн нөлөөлөхийг урьдчилан тооцоолох, бодит үнэлгээ өгөх, боломжит арга хэмжээг авснаар сөрөг нөлөөллийг бууруулахыг шаарддаг.

- Нийгмийн түвшинд хувь хүний үйлдэл нь олон нийтийн сайн сайхан байдал, ашиг сонирхол, нийгмийн эрх тэгш байдал, эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй байхад чиглэгддэг. Хувь хүн болон байгууллага нь нийгмийн эрх, ашиг сонирхлыг дээдэлсэн үйлдэл хийх, сөрөг үр дагаврыг урьдчилан тооцох, нийгмийн сайн сайхныг дэмжих арга хэмжээг санаачлах ёстой.
- Төрийн эрх мэдлийн түвшинд бодлого, шийдвэр гаргахдаа тухайн бодлого, үйлдлийн нийтийн ашиг сонирхолд үзүүлэх эерэг болон сөрөг үр дагаврыг урьдчилан үнэлж, эерэг үр дагавар бүхий хувилбарыг сонгоход нөлөөлдөг. Энэ нь зөвхөн техник, эдийн засгийн үзүүлэлтээр хязгаарлагдахгүй, харин нийгмийн ашиг сонирхол, хүний эрх, аюулгүй байдал, эрүүл мэнд, олон нийтийн итгэлцэл зэрэг дэх ёс зүйн үзүүлэлтийг харгалзан шийдвэр гаргахыг илэрхийлдэг бөгөөд төрийн албан хаагч хариуцлагын институцын механизмыг дагаж мөрдөх шаардлагатай.

Англи хэлний “consequentialism” гэдэг ойлголт нь утгачилбал “үйлдлийн зөв

бурууг үр дагавраар нь тодорхойлно” (Sandel, 2009) гэсэн ёс суртахууны философийн норматив онолын чиглэл юм. Энэ нь эрх зүй болон ёс зүйд нийтлэг хэрэглэгддэг.

Хор уршгаас зайлсхийх зарчим, хор уршиг учруулахгүй байх, хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл зэрэг зарчим нь үр дагаварт суурилсан хандлагатай холбоотой.

Төрийн албанд энэ хандлага нь шийдвэр гаргахдаа үйлдлийн үр дагаврыг үнэлэх, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, хариуцлага хүлээх ёс зүйн баримжаа болдог. Тухайлбал, төрийн бодлого боловсруулахдаа иргэдийн эрүүл мэндэд эерэг нөлөөтэй, эдийн засгийн алдагдал үүсэх гэсэн хоёр хувилбарыг харьцуулан үнэлж, сайн, эерэг үр дагавартай хувилбарыг сонгох нь чухал болно. Мөн төрийн албан хаагч үйл ажиллагааны стратегиа боловсруулж, нэг бүлгийн эрх ашгийг бусдад хор учруулахгүйгээр нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэн зохицуулах нь уг хандлагын зарчимд нийцнэ.

Холбогдох нэр томъёо: хариуцлага - responsibility, ёс зүйн зөрчил - ethical violations, хохирлын урьдчилан сэргийлэлт - harm prevention, үр дүнгийн үнэлгээ - outcome evaluation, хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл - acceptable risk, хор уршиг учруулахгүй байх зарчим - harm principle

Ш.Б

ҮҮРГИЙН ЁС ЗҮЙ *анг. deontological ethics.* Хувь хүний соёлд бодитой оршиж буй албан үүрэг, хариуцлагын үзэгдэлтэй холбоотой асуудлыг авч үздэг норматив ёс зүйн онол.

"Deontology" нь грекийн deon - "үүрэг, хариуцлага", logos - "сургаал, үг" гэсэн үгнээс гаралтай. Деонтологийн үзэл санааны эх үндэс нь эртний Грекийн философийн нэг урсгал чиглэл болох стоицизм юм. Стоицизмд хүн өөрийн үүргийг биелүүлж, байгалийн нэгэн хэсэг болон амьдрах ёстой гэж онцолсон байдаг. Хүмүүс өөрчилж чадахгүй гаднах зүйлст санаа зовниж байхаар дотоод буюу өөрийн хүсэл зорилгодоо анхаарлаа хандуулж амьдрах нь аз жаргалын гол түлхүүр юм. Эндээс үзэхэд, ёс суртахууны үүргээ биелүүлнэ гэдэг бол өөрийгөө шагнаж байгаа гэсэн үг. Хүний зөв амьдралын утга учрын тухай асуудлыг үүрэг, хариуцлага хэмээх хоёр ойлголттой холбон тайлбарлаж, деонтологи онолын хөгжилд чухал үүрэг гүйцэтгэсэн философич бол И.Кант юм. Түүний үзлээр, ёс суртахууны захирамж (императив) нь хувь хүний хүсэл сонирхлоос үл хамаарах, объектив агуулгатай, аливаа үйлийг хийх удирдамж юм. Ёс суртахууны захирамжид хүн сайн дураараа, захирагдаж, түүнийг аль болох бүрэн гүйцэтгэх ёстой. Оюун ухаанаас үүдэлтэй ёс суртахууны хууль, зарчмыг И.Кант ёс суртахууны императив гэж нэрлэжээ. Ёс суртахууны императив (захирамж) нь гипотетик болон категорийн гэсэн хоёр төрөлтэй. Аливаа үйлийн үр дүнтэй байх болон хувь хүний бусад сонирхолтой холбоотой, гадаад нөхцөл, хүчин зүйлстэй холбогдох ёс суртахууны дүрэм журам, зарчмыг гипотетик (болзолт, нөхцөлт) императив гэж хэлнэ. Энэ нь хэрвээ гэдэг нөхцөл заадаг. Хэрвээ хэрэглэгчээ алдахгүй гэвэл арилжааг шударга хий гэх мэт өөртөө

ашигтай зүйл хийлгэе гэвэл бусдад тус хүргэ гэсэн агуулгатай журмыг баримтал гэсэн утгатай. Харин хэрвээ хэмээх нөхцөлгүй, хүн бүхэн ухаарч ойлгосон, бүгдээр дагаж мөрдөх ёстой, түгээмэл шинжтэй императивыг зайлшгүй буюу категорийн императив хэмээн нэрлэсэн байна. Зайлшгүй захирамж нь хүн бүхэн ухаарч ойлгосон, бүгдээр дагаж мөрдөх ёстой ёс суртахууны хууль, зарчим юм. Ийм захирамж оюун ухааны эх сурвалжтай, нийтлэг түгээмэл үйлчлэлтэй, зайлшгүй шинжтэй байна. Зайлшгүй захирамж нь хувь хүний хүсэл сонирхолтой холбоогүй бөгөөд ёс суртахуунлаг байлгахын төлөө үйлчилдэг, ямар нэгэн хувийн ашиг сонирхол, зорилгыг өөртөө агуулах ёсгүй. Зайлшгүй императив нь хувийн сонирхол, зорилгыг агуулдаггүй, хүсэл сонирхолтой холбоогүй байдаг. Түүнийхээр ёс суртахууны шалгуур нь үүргийн төлөө үйлдэж байна уу?, үүргийн дагуу үйлдэж байна уу? гэдэгт оршино. Тухайлбал, хүлээсэн үүргээ хүндэтгэснээс хийж буй үйлдэл ёс суртахуунлаг. Харин хүлээсэн үүргийн дагуу үйлдэж буй хүн ч хэрэг дээрээ ёс суртахуунтай хүн биш. Жишээлбэл: шоронд орохгүйн тулд өрөө төлөх нь зээл авсан хүнээ хохироогоогүй боловч, үүргээ хүндэтгэж биш, айхдаа төлж буй нь мөн чанартаа ёс суртахуунлаг үйлдэл байж чадахгүй. И.Кантын хэлсэн "Хүн төрөлхтөнд, чи өөрөө ч бай, өөр хэн нэгэн ч бай хэнийг ч хэрэгсэл огт бус, харин зорилгод холбогдож байхаар үйлд" хэмээх үг хүний аливаа сонголт нь ямар нэгэн хувийн ашиг сонирхол, зорилгыг агуулах ёсгүйг илэрхийлжээ.

Холбогдох нэр томьёо: зайлшгүй императив - categorical imperative,

таамаглалт императив - *hypothetical imperative*, түгээмэл хууль - *universal law*, ёс суртахууны үүрэг - *moral obligation*

Д.О

ҮҮСГЭГЧ ХИЙМЭЛ ОЮУНЫ ЁС ЗҮЙ

анг. generative AI ethics. Текст, зураг, дуу, видео зэрэг шинэ контент үүсгэх чадвартай хиймэл оюуны системийг боловсруулах, ашиглах, нэвтрүүлэх, зохицуулах үйл ажиллагаанд мөрдөх зарчим, хариуцлага, үнэлгээний асуудлыг судлах хэрэглээний ёс зүйн чиглэл.

Үүсгэгч хиймэл оюун нь их хэмжээний өгөгдөлд суурилан шинэ контент үүсгэх чадвартай алгоритм, ялангуяа том хэлний загвар (Large Language Models), дүрс үүсгэгч загвар, дуу болон видео синтезийн системийг хамардаг. Ийм технологи нь боловсрол, шинжлэх ухаан, соёлын бүтээлч үйлдвэрлэл, программ хангамж зэрэг олон салбарт өргөн хэрэглэгдэж байгаа боловч ёс зүйн олон асуудлыг дагуулдаг.

Үүсгэгч хиймэл оюуны ёс зүй нь хуурамч контент үүсэх эрсдэл (жишээлбэл deepfake, синтетик медиа), ташаа болон төөрөгдүүлсэн мэдээлэл, зохиогчийн эрх, оюуны өмч, өгөгдлийн нууцлал ба хувийн мэдээллийн хамгаалалт, алгоритмын ялгаварлал, ил тод байдал,

тайлбарлагдах чанар, хариуцлага ба зохицуулалт зэрэг асуудлыг хамардаг. Олон улсын байгууллагууд үүсгэгч хиймэл оюуныг итгэлцэлд суурилсан, аюулгүй, хариуцлагатай байдлаар хөгжүүлэх шаардлагатайг онцолж байна. ЭЗХАХБ-ын хиймэл оюуны зарчмууд нь хиймэл оюуны системийг хүний эрх, шударга байдал, ил тод байдал, аюулгүй байдлыг хангах зарчимд нийцүүлэн хөгжүүлэхийг зөвлөдөг (OECD, 2019). Мөн ЮНЕСКО-ийн хиймэл оюуны ёс зүйн зөвлөмжид хиймэл оюуныг хөгжүүлэх, ашиглахдаа хүний эрх, хүний эрхэм чанар, нийгмийн сайн сайхан байдлыг хамгаалах ёстойг онцлон тэмдэглэсэн байдаг (UNESCO, 2021).

Дижитал орчинд үүсгэгч хиймэл оюуныг синтетик медиа, автомат контент үйлдвэрлэл, чатбот, код бичих систем зэрэг хэлбэрээр өргөн хэрэглэж байгаа нь нийгмийн бүхий л салбарт сорилт болон боломжийг нэгэн зэрэг бий болгож байна.

Холбогдох нэр томъёо: хиймэл оюуны ёс зүй - *AI ethics*, алгоритмын гажуудал - *algorithmic bias*, хиймэл оюуны ил тод байдал - *AI transparency*, тайлбарлагдах чадвар - *explainability*, дийпфэйк - *deepfake*, худал мэдээлэл - *disinformation*, ташаа мэдээлэл - *misinformation*, өгөгдлийн нууцлал - *data privacy*

Ж.А

ХАЗАЙЛТЫГ БАГАСГАХ *анг. bias reduction*

Танин мэдэхүйн, сэтгэл зүйн, нийгмийн хандлагын хазайлтуудыг таньж, тэдгээрийн нөлөөг бууруулах системтэй аргачлал, стратеги. Өөрөөр хэлбэл, шийдвэр гаргах явц дахь өрөөсгөл ойлголт, хэвшмэл хандлага, буруу дүгнэлтийн нөлөөг багасгах арга зам. Ёс суртахууны сонголт, шийдвэр гаргалт болон үнэлгээнд нөлөөлж болох сэтгэл зүйн хазайлтыг (bias) багасгах арга, стратегийг илэрхийлдэг.

Нэг талыг баримтлах нь шударга бус үнэлгээ, илт ялгаварлан гадуурхалт, буруу шийдвэр гаргах асуудлыг үүсгэж, шударга ёсны зарчим алдагдаж, ёс суртахууны хэм хэмжээний зөрчил болно.

Америкийн улс төрийн философич Жон Роулс (1921-2002) шударга нийгэмд удирдлагын шийдвэр нь хувь хүний ашиг сонирхлын нөлөөнөөс ангид байх ёстой гэж үзжээ.

Ёс суртахуун, мэргэжлийн шийдвэрт нөлөөлж буй үйлдэхүй, эс үйлдэхүйн өрөөсгөл хандлагын нөлөөг бууруулж, илүү шударга, тэгш, үндэслэлтэй шийдвэр гаргах нөхцөлийг бүрдүүлэх үйл явц юм.

Франц хэлний *"biais"* нь хазгай, ташуу, нэг тал руу хэлбийсэн гэсэн санааг илэрхийлдэг. Нийгмийн шинжлэх ухаанд энэ нь сэтгэхүй, шүүн тунгаах, үнэлгээний нэг талыг барьсан хандлага, өрөөсгөл ойлголт (prejudice) гэсэн утгаар хөгжсөн.

Латин хэлний *"reducere"* нь буцаан

авчрах, багасгах, бууруулах гэсэн язгуураас үүсэж, англи хэлэнд эхлээд "хуучин байдалд нь буцаах" гэсэн, дараа нь *"lessening"* буюу бууруулах, багасгах гэсэн утгаар тогтжээ. Тиймээс *"bias reduction"* гэдэг нийлмэл үгийн утга нь "хазайлт, өрөөсгөл хандлагыг багасгах" гэсэн ухагдахуунаар ойлгогдоно.

Хувь хүний түвшинд хүн өөрийн далд (implicit) болон илт (explicit) өрөөсгөл хандлагаа таних, шийдвэр гаргахдаа түүний нөлөөг бууруулах, өөрийгөө засаж, залруулах аргад суралцах чухал.

Байгууллагын түвшинд ажилтныг танин мэдэхүйн хазайлт, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх сургалтад хамруулаад зогсохгүй сонгон шалгаруулалт, үнэлгээ, ахиж дэвших (мерит), сахилга, үйлчилгээ, мэдээллийн урсгал, шийдвэрийн шалгуур, хяналтын тогтолцооны өрөөсгөл нөлөөллийг илрүүлж, эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэхийг хэлнэ.

Нийгмийн түвшинд ялгаварлал, хэвшмэл ойлголт, тэгш бус байдал, тогтолцооны хазайлтыг багасгахыг хэлнэ.

Холбогдох нэр томьёо: хувийн хил хязгаар - *personal boundaries*, сэтгэл зүйн хил - *psychological boundaries*, хүмүүсийн хоорондын хил - *interpersonal boundaries*, мэргэжлийн хил - *professional boundaries*, үүргийн хил - *role boundaries*, хазайлтыг засах - *debiasing*

Ц.3

ХАМГААЛАХ ҮҮРЭГ *анг. duty to protect.*

Төр, байгууллага, албан тушаалтан нь иргэн, нийгмийн аюулгүй байдал, хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалах, учирч болзошгүй аюул занал, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, шаардлагатай үед хамгаалалтын арга хэмжээ авах үүрэг хууль зүйн үүрэг. “Хамгаалах” нь аюул, хохирлоос сэргийлж хамгаалах үйл ажиллагааг илэрхийлдэг.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд хүний эрх, эрх чөлөөг дээдлэх, хамгаалах нь төрийн үндсэн үүрэг гэж заасан бөгөөд энэ үүргийг “Эрүүгийн хууль”, “Цагдаагийн албаны тухай хууль”, “Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хууль”, “Хүүхэд хамгааллын тухай хууль” зэрэг хууль тогтоомжид нарийвчлан заасан. Эдгээр нь төрийн байгууллага, албан тушаалтнууд иргэдийн амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалах, гэмт хэрэг, зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх, шаардлагатай хамгаалалтын арга хэмжээ авах үүрэгтэйг тодорхойлдог.

Хамгаалах үүрэг нь хүний эрх болон аюулгүй байдалд тулгуурладаг. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын баримт бичигт “Хүн бүр амьд явах, эрх чөлөөтэй байх, аюулгүй байдлаа хамгаалуулах эрхтэй” (United Nations, 1948) гэж заасан нь хамгаалах үүрэг бол хариу арга хэмжээ, урьдчилан сэргийлэх идэвхтэй шинжтэй болохыг илэрхийлдэг. Учирч болзошгүй эрсдэлээс иргэн, нийгмийг хамгаалах нь амь нас, эд хөрөнгийн сүйрэл, хор уршгаас урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой бөгөөд иргэний нийгэмд гүйцэтгэх томоохон үүрэг юм. Хамгаалах үүргийг Т.Хоббсын нийгмийн гэрээний онолтой холбон

үзвээс түүний “Байгалийн анхдагч бөгөөд суурь хууль нь энх тайвныг эрэлхийлж, түүнийг дагах явдал юм” хэмээсэн нь төрийн үндсэн зорилго нь нийгмийн аюулгүй байдал, энх тайвныг хангах явдал болохыг илэрхийлдэг (Hobbes, 1651/2002).

Мөн энэ ойлголт нь сэтгэцийн эрүүл мэндийн практикт хэрэглэгддэг. Хэрэв өвчтөн, үйлчлүүлэгч нь бусдад ноцтой аюул учруулж болзошгүй нөхцөл байдал илэрвэл эмч, мэргэжилтэн нууцлалыг хязгаарлан хохирогчид анхааруулах, эрх бүхий байгууллагад мэдэгдэх зэрэг хамгаалах арга хэмжээ урьдчилан авах үүрэгтэй гэж үздэг. Хамгаалах үүрэг нь хууль зүйн шаардлага төдийгүй хүний эрхийг бодитоор хамгаалах, нийгмийн аюулгүй байдлыг хангах ёс суртахууны үүрэг юм.

Жишээлбэл: Цагдаагийн байгууллага гэр бүлийн хүчирхийллийн дуудлагад шуурхай хариу өгч, хохирогчийг хамгаалах, сэтгэцийн эмч үйлчлүүлэгч бусдад аюул учруулж болзошгүйг мэдсэн атлаа арга хэмжээ аваагүй нь хамгаалах үүргээ зөрчсөнд тооцогдоно.

Холбогдох нэр томьёо: *хамгаалах үүрэг - duty to protect, хүний эрхийн хамгаалалт - human rights protection, нийтийн аюулгүй байдал - public safety, урьдчилан сэргийлэх - prevention, эрсдэлийн удирдлага - risk management, нууцлал - confidentiality*

Б.Б

ХАМТ ОЛНЫ ИТГЭЛЦЛИЙГ ЭРХЭМЛЭХ *анг. value the trust of colleagues.*

Хамт олонд хүндэтгэлтэй хандаж, идэвх санаачилгыг хүндэтгэн хүлээн авах, үүрэг, хариуцлагыг

шударга хуваарилах, хуульд нийцсэн чиглэл өгөх, амлалтаа биелүүлэх үйлдэл. Хамт олны дунд шударга, хариуцлагатай, хүнлэг, тууштай харилцаа, хандлагаас итгэлцэл бий болно.

Англи хэлний *“to value the trust of colleagues”* гэдэг нь хамт олны итгэлийг хүндэтгэн хадгалах, бэхжүүлэх гэсэн утгыг илэрхийлнэ. Энэхүү зарчим нь ажлын байрны уур амьсгалыг сайжруулж, баг, хамт олны ажлын үр бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, хамтын ажиллагааг дэмжих, хариуцлагын тогтолцоог сайжруулахад чухал ач холбогдолтой.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 7.1.10-д зааснаар багаар ажиллах, хамт олны итгэлцлийг эрхэмлэх, удирдах албан тушаалтны итгэлийг дааж ажиллах ёс зүйн шаардлагатай холбоотой бөгөөд хамт олны дунд харилцан хүндлэл, итгэлцэлд тулгуурлан үнэнч, хариуцлагатай ажиллахыг илэрхийлж буй юм.

Бусдын итгэлийг алдахгүй байж, өөрт хүлээлгэсэн үүрэг, амлалтыг үнэнч, хариуцлагатайгаар биелүүлэх ёс суртахууны чанар бөгөөд энэ нь үүргийн ёс зүйн (*deontological ethics*) зарчимтай нийцдэг.

Хамт олны итгэлцлийг эрхэмлэх зарчим нь хүндэтгэлтэй, эелдэг, үнэнч, шударга байх хэм хэмжээг төлөвшүүлэх, бусдын санаа бодлыг хүндэтгэх, хариуцлагатай байх, үг үйлдэл нэгдмэл байх, ажлыг тэгш, шударга хуваарилах, бие биеэ туслан дэмжих зэргээр илэрч, багаар ажиллах эерэг уур амьсгалыг бүрдүүлнэ.

Холбогдох нэр томьёо: итгэлцэл - *trust*, багаар ажиллах - *teamwork*,

харилцааны ёс зүй - *communication ethics*, шударга байдал - *fairness*

Э.М

ХАМТАЧБАЙХ *анг. collaborate*. Аливаа зорилго, зорилтыг биелүүлэхийн тулд хамтран ажиллах, харилцан дэмжих ёс суртахууны зарчим. Нийтийн ашиг сонирхол, зорилгыг эрхэмлэж, баг, хамт олон, байгууллагын хамтын хүчийг зохион байгуулах, ажлын үр дүнг нэмэгдүүлэхэд идэвхтэй оролцох хандлага.

Хамтач байдлыг хамтын ажиллагаа, бусадтай уялдаа холбоотой ажиллах, харилцан туслалцаа, итгэлцэл, харилцаа холбоо, мэдээллийг нээлттэй солилцох, хамтын хариуцлага хүлээх гэсэн агуулгаар авч үздэг. “Хамт олон, багийг хүндэтгэдэг, санаа бодлыг сонсож чаддаг, өөрийн ололт амжилтыг хамт олны дотроос олж хардаг байх зэрэг нь ёс суртахууны харилцаанд чухал. Хувиа хичээх, бусдын тусыг мартах, үл туслах, хутган үймүүлэх зэрэг нь хамтач ёсны эсрэг зан төлөв” (Оюунгэрэл нар., 2020, х.41). Хүнлэг, энэрэнгүй байж, үнэнч, шударга, хариуцлагатайгаар манлайлах нь хамтач байхын суурь зарчим юм.

Хамтач үзэл (collectivism, латин хэлний “collectivus - цугларуулах”) нь хамтын зорилго, нийтийн ашиг сонирхлыг эрхэмлэх хандлага. Харилцан туслалцах, бусдын өмнө хүлээсэн үүргээ ухамсарлах, ашиг сонирхлын тэнцвэрийг хангах, хамт олны шийдвэрийг хүндэтгэх, хамт олны өмнө хариуцлага үүрэх, хамт олны дунд өөрийгөө хөгжүүлэх үйл ажиллагааг хамтач үзэл гэнэ (Философийн толь, 1990, х.476).

Төрийн албанд хамтач байх нь салбар хоорондын уялдаа, байгууллага доторх хамтын ажиллагаа, олон талт оролцоог хангах, нийтийн ашиг сонирхолд нийцсэн шийдвэр гаргахад нөлөөлдөг. Хамтын шийдвэр гаргалт, харилцан дэмжлэг, хамтын хариуцлагын хандлага.

Багаар ажиллах нь багийн гишүүн өөрт оногдсон үүрэг, хариуцлагыг хэрэгжүүлэхийн тулд бусад гишүүдтэй уялдаа холбоотой ажиллах чадвар юм. Багийн шийдвэрийг хүлээн зөвшөөрч, хамтын үүрэг хүлээсэн гүйцэтгэл, үр дүнд чиглэнэ.

Нийтэч байх нь бусадтай харилцах нээлттэй, нийлэмжтэй, эвсэг зан чанарын илрэл. Хүмүүстэй холбоо тогтоож харилцаа үүсгэх, идэвхтэй оролцох хандлага.

Төрийн албанд хамтач байх нь салбар хоорондын уялдаа, бодлогын хэрэгжилт, нийтийн ашиг сонирхол; багаар ажиллах нь гүйцэтгэлийн түвшинд хамтран ажиллах арга барилтай холбоотой ойлголт.

Холбогдох нэр томъёо: *багаар ажиллах - teamwork, хамтын ажиллагаа - cooperation, хамтын үйлдэл - joint action, түншлэл - partnership, уялдаа холбоо - coordination, дэмжлэг - support*

А.М

ХАМТЫН ХҮРЭЭНИЙ ЁС ЗҮЙ *анг. community ethics.* Тодорхой бүлэг, хамт олон, эсвэл нийгмийн хүрээнд хүмүүс хамтран оршихдоо дагаж мөрддөг ёс суртахууны үнэт зүйл, хэм хэмжээ, зарчмын тогтолцоо. Энэхүү ойлголт нь хувь хүний “би” гэсэн ашиг сонирхлыг нийгмийн “бид” гэсэн нийтлэг сайн сайхан байдалтай хэрхэн уялдуулах вэ гэдгийг

тодорхойлдог. Өөрөөр хэлбэл, хүмүүс өөрийн эрх чөлөө, ашиг сонирхлоо хэрэгжүүлэхдээ бүлгийн гишүүд болон бусдын эрхийг хүндэтгэх, хамтын амьдралын дүрмийг дагах, улмаар олон нийтийн өмнө хариуцлага хүлээх ёс суртахууны суурь зарчмыг илэрхийлдэг.

Англи хэлний “community” нь хүй хамтлаг, хамтын нийгэмлэг, хүй элгэн, нийгэмлэг, хэсэг бүлэг, бүл, орон нутгийн иргэдийн бүлэг зэргээр орчуулдаг. Эдгээрт бид, хамтын гэсэн утга илэрч буй юм. Монгол хэлний тайлбар тольд “хүрээ гэдэг бол хүн ам суурьшсан байран суурин газар, юмны хөвөө, зах ирмэг, гадуур тойрсон зүйл, байрлан төвлөх газар, байгууллага: цэргийн хүрээ (цэрэг дайчдын байрлах газар)” гэж тайлбарладаг.

“Community” буюу хамтын хүрээ нь нийтлэг ашиг сонирхол, өвөрмөц онцлог, тодорхой байршлыг хуваалцдаг хүмүүсийн нэгдэл. Хэл, соёл, уламжлал, газар зүйн байршил зэрэг нийтлэг шинж чанартай хувь хүмүүсийн бүлгийг хэлдэг. Тэд нийтээр дагаж мөрдөх хууль, дүрэмд захирагдахаас гадна харилцан хүндлэл, итгэлцэл, хамтын хариуцлага, хамтдаа амьдрах соёл дээр тулгуурласан ёс суртахууны хэм хэмжээг бий болгоно. Тухайлбал, орон нутгийн соёл, төр иргэний харилцаа, хамт олны уур амьсгал зэрэгт эерэг нөлөө үзүүлдэг. Энэ нь нийгмийн орчинд биеэ авч явах соёл, хамтын амьдралын үнэт зүйлс, ёс суртахууны хэм хэмжээг агуулна. Хамтдаа амьдарч байгаа гэдгийг санаж, бүлэг, нийгэмлэгийнхээ амьдрал, үйл ажиллагаанд саад болохгүй байх зарчмыг чухалчилна.

Төрийн албан хаагч шийдвэр гаргахдаа хэсэг бүлгийн ёс суртахууны хүлээлт, нийгмийн үнэт зүйлсийг харгалзах шаардлагатай. Төрийн албаны ёс зүйд нийтийн эрх ашгийг хувийн ашиг сонирхлоос дээгүүр тавих зарчим чухал байр суурь эзэлдэг. Энэ нь иргэдийн итгэлцлийг хадгалах, төрийн шударга байдлыг баталгаажуулахад чухал нөлөөтэй. Тиймээс төрийн албан хаагчийн үйл ажиллагаа нь хууль зөрчихгүй байхаас гадна олон нийтийн ёс суртахууны хүлээлтэд нийцсэн байх шаардлагатай. Иргэдийн төрд итгэх итгэл нь төрийн албан хаагч олон нийтийн дунд ёс суртахууны үлгэр дуурайл үзүүлж байгаа эсэхээс шууд хамаардаг. Иймээс төрийн албан хаагч нь иргэдтэй соёлтой харилцах, нийтийн эрх ашгийг хүндэтгэх замаар нийгэмд ёс суртахууны зөв хандлага төлөвшихөд хувь нэмэр оруулдаг. Төрийн байгууллагаар үйлчлүүлж буй иргэд албан хаагчтай соёлтой харилцах, төрийн албан хаагч нь ялгаварлалгүй, хүндэтгэлтэй, хүртээмжтэй, ил тод үйлчилгээ үзүүлэх нь олон нийтийн дунд биеэ авч явах соёл юм. Тэдний хүндлэл, харилцан ойлголцол нь төр иргэний харилцааны соёлыг бүрдүүлдэг.

Нийгмийн ажлын салбарт хамтын хүрээний ёс зүй нь хамт олны нэгдмэл байдлыг хадгалах, нийгмийн эмзэг бүлгийг хамгаалах, ялгаварлан гадуурхах үзлийг бууруулахад чиглэдэг. Жишээлбэл: Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг дэмжих, орон нутгийн хамтын ажиллагааг бэхжүүлэх, иргэдийн харилцан туслалцааг дэмжих зэрэг нь олон нийтийн дунд итгэлцэл, эв нэгдлийг бий болгоход чухал үүрэгтэй. Олон

нийтийн сүлжээ, цахим орчинд бусдыг үндэслэлгүйгээр гүтгэх, бүдүүлэг үг хэллэг хэрэглэх, худал мэдээлэл түгээх нь ёс суртахуунгүй үйлдэл болно.

Хотын амьдралд нийтийн орон зайг хамтдаа ашиглах шаардлага үүсдэг. Үүнд: нийтийн тээвэр, цэцэрлэгт хүрээлэн, тоглоомын талбай, орон сууцны орчинд хүмүүсийн биеэ авч явах соёл, нийтийн өмчид ариг гамтай хандах, хөршүүдийн найрсаг харилцаа зэрэг нь нийтээр амьдрахад шаардагдах ёс суртахууны хэм хэмжээ юм. Орон сууцны хорооллын хүүхдийн тоглоомын талбайг оршин суугчид өөрсдийн өмч мэт хайрлан хамгаалж, эвдэрсэн зүйлийг хамтран засварлах, хүүхдүүдэд зөв ашиглахыг зааж өгөх нь олон нийтийн ёс зүйн бодит илэрхийлэл. Энэ нь хуульд заасан үүрэг бөгөөд иргэдийн хамтын ухамсар, соёлын илэрхийлэл болдог. Автобусанд ахмад настанд суудал тавьж өгөх, нийтийн эзэмшлийн талбайг бохирдуулахгүй байх, хогоо хогийн саванд хийх, бусадтай соёлтой харилцах зэрэг нь энгийн мэт боловч нийт иргэдийн амьдралыг тухтай, найрсаг болгох хүчин зүйл.

Холбогдох нэр томьёо: *нийтийн ёс зүй - public ethics, нийгмийн хариуцлага - social responsibility, нийтийн сайн сайхан - common good, хамтын үнэт зүйл - shared values*

Э.С

Х

ХАНДАХ *анг. approach.* Хүн, байгууллага, асуудал, орчинд тодорхой байр суурь, зан үйлээр харилцах, үйлдэх арга хэлбэр. Бусдад болон нөхцөл байдалд үзүүлж буй анхаарал, харилцаа, шийдвэр, үйл ажиллагааны чиг баримжааг илэрхийлэх үйлдэл

Нийгмийн сэтгэл зүй, удирдлагын онолд “хандах” үйлдлийг дотоод байр суурь, үнэлэмж, харилцах хэв маяг (*interaction style*); бусадтай харилцах хэлбэр, шийдвэрийн чиглэл, хариу үйлдлийн чиг баримжаа (*response orientation*); асуудалд хэрхэн хариулах, зан үйлийн илрэл (*behavioral expression*); бодит үйлдэл зэрэг агуулгаар тайлбарлана.

Англи хэлний “*treat*”, “*approach*”, “*respond to*” нь хүн, асуудал, орчинд ямар байдлаар харилцаж буйг илэрхийлдэг. Хэрхэн хандах нь үнэлэмжийн байр сууриас хамаардаг. Төрийн албан хаагчийн иргэдтэй харилцах байдал нь иргэдийн сэтгэл ханамж, төрд итгэх итгэл, үйлчилгээний чанарт шууд нөлөөлдөг.

Ялгаварлан гадуурхахгүй байх (*non-discrimination*) гэдэг нь хүн бүрийг хүйс, нас, үндэс угсаа, шашин, үзэл бодол, нийгмийн байдал зэрэг шинжээр ялгалгүй, тэгш эрх, боломж олгон хандах зарчим. Бусдын ялгаатай байдлыг ойлгож, эрх, үйлчилгээ, боломжид нь адил тэгш нөхцөл бүрдүүлэх хандлага. Ялгаварлан гадуурхахгүй байх нь хүний эрхийн суурь зарчим юм. Төрийн албанд энэ зарчим нь иргэдэд адил үйлчилгээ үзүүлэх, давуу болон сул байдал үүсгэхгүй байхыг шаарддаг.

Ялгавартай хандах (*differential treatment*) гэдэг нь хувь хүн, бүлэгт тодорхой шинж, нөхцөл байдлаас хамааран давуу эсвэл дутуу байдлаар харилцахыг хэлнэ. Хууль ёсны үндэслэлтэй (жишээ нь, эмзэг бүлгийг хамгаалах) ялгавартай хандах эсвэл үндэслэлгүйгээр илэрч болох харилцааны хэлбэр. Зарим нөхцөлд

ялгавартай хандах нь шударга байдлыг хангах зорилготой байж болно (жишээ нь, ахмад настан, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн, жирэмсэн хүн). Үндэслэлгүй ялгавартай хандах нь хүний эрхийн зөрчилд тооцогдоно.

Хүрээлэн буй орчин нь байгаль орчин болон хүний амьдрах орчны нөхцөл (агаар, ус, хөрс, экосистем, нөөц)-ийг бүхэлд нь хамарсан ойлголт. Хүрээлэн буй орчинд ээлтэй хандах (*environmentally friendly conduct*) нь хүрээлэн буй орчин (агаар, ус, хөрс, ургамал, амьтан, экосистем, байгалийн нөөц, хүний амьдрах орчны нөхцөл)-д сөрөг нөлөө бага байхаар аливаа шийдвэр, үйл ажиллагаа, хэрэглээг төлөвлөх, хэрэгжүүлэх хандлага. Хүрээлэн буй орчныг бохирдуулах, доройтуулах сөрөг нөлөөллийг бууруулж, нөөцийг хэмнэлттэй ашиглах, хаягдлыг багасгах, хамгаалах ба нөхөн сэргээх чиглэлтэй хариуцлагатай үйлдэл юм.

Төрийн албанд хүрээлэн буй орчинд ээлтэй хандлага нь нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, тогтвортой хөгжлийн зорилтыг дэмжих, аливаа шийдвэрт ирээдүй хойч үеийн эрх ашгийг харгалзахтай холбоотой.

Иргэний хүсэлтэд анхааралтай хандах (*responsiveness to citizens' requests*) нь иргэдийн өргөдөл, хүсэлт, гомдол, саналд хүндэтгэлтэй, нягт нямбай хандаж, цаг хугацаанд нь шийдвэрлэх байдал. Иргэн төвтэй төрийн үйлчилгээний зарчмыг баримтлан, асуудлыг үл тоомсорлохгүй, халамжлах, эелдэг харилцаа, бодитой шийдвэрлэх байдал. Энэ нь сайн засаглалын үндсэн үзүүлэлтүүдийн нэг бөгөөд иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэхэд чухал нөлөөтэй.

Холбогдох нэр томьёо: хариу үйлдэл үзүүлэх - *responsive*, тэгш байдал - *equality*, ялгаварлан гадуурхахгүй байх - *non-discrimination*, эерэг дэмжих арга хэмжээ - *positive support measures*, давуу байдлаар хандах - *preferential treatment*, иргэн төвтэй үйлчилгээ - *citizen-centred services*

А.М

ХАРИЛЦААН ДАХЬ ХАРИУЦЛАГА *анг. accountability in communication.*

Хувь хүн, албан тушаалтан, байгууллага өөрийн үзэл бодол, байр суурийг илэрхийлж хэлсэн үг, дамжуулсан мэдээлэл, харилцааны үр дагаварт ёс суртахууны болон мэргэжлийн хариуцлага хүлээх байдал. Тодруулбал, мэдээллийг үнэн зөв, ил тод, хариуцлагатай дамжуулах, алдаатай мэдээлэл өгсөн бол тайлбарлаж, засаж залруулах, хэлсэн үг, харилцаанаас үүдэн гарах үр нөлөөг ухамсарлах чадвар юм.

Албан тушаалтан өөрийн хэлэх үг, дамжуулах мэдээллээ ёс суртахууны хувьд эргэцүүлж, зөв илэрхийлэх чухал. Албан болон албан бус харилцаанд орохдоо бусдад хор нөлөө учруулахгүй байх гэсэн нийгмийн ёс зүйн хэм хэмжээг баримтална. Мөн нийгэм, хэвлэл мэдээллээр дамжуулсан мэдээллийнхээ үр дагаварт нь хариуцлага хүлээнэ. Энэ асуудлыг байгууллагын дотоод журам, ёс зүйн дүрэмд тодорхой тусгана.

Мэдээлэл дамжуулах харилцаанд оролцогч нь үнэнч шударга байх, үйлдлийнхээ үр дагаврыг урьдчилан тооцох, худал, буруу ташаа тайлбар, мэдээлэл нь нийгэмд сөрөг үр дагавар үүсгэхээс сэргийлэх шаардлагатай.

Байгууллагын соёлын хүрээнд харилцаан дахь хариуцлагыг ил тод байдал, эгэх хариуцлага, харилцан итгэлцэл гэсэн гурван үндсэн элементээс бүрдэнэ гэж үздэг.

Холбогдох нэр томьёо: зан байдал, зан үйл - *conduct*, үйлдэл - *action*, хүний зан үйл - *human behavior*, зан үйлийн хариу үйлдэл - *behavioral response*, дадал болсон зан үйл - *habitual behavior*, гүйцэтгэлийн зан үйл - *performance behavior*, зан үйлийн хэв маяг - *behavioral pattern*, зан үйлийн илрэл - *behavioral conduct*

Ц.3

ХАРИЛЦААНЫ ХИЛ ХЯЗГААР ТОГТООХ *анг. boundary setting.*

Хувь хүн өөрийн үнэ цэн, эрх, сэтгэл зүйн болон нийгмийн орон зайг хамгаалахын тулд харилцаанд зөвшөөрөгдөх зан үйл, хүрээг тодорхойлох үйл явц. Энэ ойлголт нь харилцааны сэтгэл зүй болон ёс зүйд хэрэглэгддэг. Ёс суртахууны ухамсар нь хүний үйлдлээр, харин ёс суртахууны үйлдэл нь харилцаагаар илэрдэг. Ёс суртахууны үйлдэл нь хувь хүний чөлөөт сонголтын үр дүн боловч ёс суртахууны үнэлэмж, хэм хэмжээгээр зохицуулагддаг (Дарьхүү, 2023, х.49). Иймд ёс суртахууны харилцаанд хүний эрх, нэр төр, шударга байдал, хариуцлагыг эрхэмлэж байгаа нь эдгээрийн эсрэг үйлдлийг үл зөвшөөрнө гэсэн утга илэрхийлнэ.

Харилцаанд хил хязгаар тогтоох гэдэг нь хэн юунд, ямар хүрээнд, ямар нөхцөлтэй оролцож болох вэ, ямар зай, үүрэг, эрх мэдэл, нөлөөлөл зохистой вэ, мөн ямар хэм хэмжээг зөрчиж болохгүй вэ гэдгийг урьдчилан

тодорхойлох үйл явц юм. Ёс суртахууны харилцаанд хил хязгаар тогтоох нь ихэвчлэн дараах дөрвөн зорилготой холбогдоно. *Нэгд*, харилцаанд хүчний тэнцвэргүй байдлыг хянах. *Хоёрт*, ашиг сонирхлын зөрчил, сэтгэл зүйн дарамт үүсгэх, ёс жудаг, хүндлэлийг умартахаас хамгаалах. *Гуравт*, албан үүрэг ба хувийн харилцааг хольж хутгахгүй байх. *Дөрөвт*, итгэлцэл, шударга байдал, хариуцлагыг эрхэмлэх чухал.

Төрийн албан хаагч ёс зүйн зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэхэд энэ ойлголт чухал үүрэгтэй. Учир нь хэм хэмжээ бүхий хил хязгаар тогтоох нь ашиг сонирхлын зөрчил, эрх мэдлээ урвуулан ашиглах, албан ба хувийн харилцаа холилдох зэргээс үүдсэн ёс зүйн зөрчлөөс сэргийлдэг.

Хувь хүний түвшинд эрх, нэр төр, сэтгэл зүйн аюулгүй байдал, үнэт зүйлийг хамгаалахад нөлөөлнө. Байгууллагын орчинд эрх мэдэл, үүрэг, ашиг сонирхлын эрэмбийн зохистой хил хязгаар бүхий харилцаа, хандлага төлөвшихөд хамтдаа хүлээн зөвшөөрсөн ба хориглосон дүрэм, журам чухал ач холбогдолтой.

Холбогдох нэр томьёо: *төрийн захиргааны ёс зүйн үнэт зүйл - administrative ethics values, нийтийн үнэт зүйл - public values, засаглалын ёс зүйн үнэт зүйл - government ethics values*

Ц.3

ХАРИУЦЛАГА *анг. responsibility.*

Субъектийн үйлдэл, шийдвэр, тэдгээрийн үр дагавартай холбогдох ёс зүй, эрх зүй, нийгмийн үүргийг хамарсан ерөнхий нэр томьёо. Төрийн албан хаагч эрх мэдэл, чиг

үүргээ хууль тогтоомж, ёс зүйн хэм хэмжээнд нийцүүлэн хэрэгжүүлж, үйл ажиллагаа, гаргасан шийдвэр болон түүний үр дагаврыг төр, нийгэм, иргэдийн өмнө тайлагнах, хүлээн зөвшөөрөх ёс зүйн зарчим, үүрэг. Хариуцлагыг дараах гурван түвшинд хувааж үздэг. Үүнд:

- *Хувийн хариуцлага* гэдэг нь хувь хүн хийсэн үйлдэл, гаргасан шийдвэр, түүний үр дагаврыг ухамсарлан хүлээн зөвшөөрөх, мөн бусдын өмнө хүлээсэн үүргээ ёс жудагтай биелүүлэх ёс суртахууны зарчим.
- *Нийгмийн хариуцлага* нь нийгмийн сайн сайхны төлөө хувь нэмэр оруулах, бусдад хор хохирол учруулахгүй байх, байгаль орчноо хамгаалах ёс суртахууны зарчим.
- *Мэргэжлийн хариуцлага* нь мэргэжлийн хүрээнд тавигдах ёс суртахууны шаардлагыг мөрдөж ажиллах байдал.

Англи хэлний *"responsibility"* гэдэг үг нь латин гаралтай *"re + spondere"* хэмээх үгсээс бүтсэн бөгөөд шууд утгаараа "ямар нэг зүйлийн хариуд амлалт өгөх, хариу санал болгох буюу өргөн барих" гэсэн утгатай (Cicero 1942, 101, l.48.212). Ерөнхий утгаараа хариулах, хариу өгөх, хариу үйлдэл үзүүлэх гэсэн утгыг илэрхийлдэг. Монгол хэлний хувьд энэ нэр томьёотой дүйх үг нь "хариуцлага" бөгөөд англи хэлний нэгэн адил үгийн язгуур, үндэс нь ижил утгатай.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хариуцлага гэж төрийн албан хаагч хуулиар тогтоосон ёс зүйн хэм хэмжээ, стандартыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээх хууль зүйн болон

ёс суртахууны хариу үйлдлийг хэлнэ. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-д “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн хариуцлага гэж энэ хуульд заасан ёс зүйн зөрчилд хүлээлгэх арга хэмжээ” гэж заагаад, гомдол гаргагчид, эсвэл олон нийтийн өмнө уучлалт гуйхыг үүрэг болгох; өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр сануулах; байгууллагын албан хаагчдын өмнө нээлттэй сануулах; “Төрийн албаны тухай хууль”-д заасны дагуу төрийн албанаас халах гэж тодорхойлсон.

“Хуулийн хариуцлагаас өмнө ёс зүйн, улс төрийн, захиргааны зэрэг хариуцлагын өөр өөр хэлбэрүүд байх бөгөөд улс төрчийн, парламентын гишүүний хариуцлагыг эдгээр хэм хэмжээгээр дүгнэдэг байж сая хариуцлагатай улс төрчдийг төлөвшүүлнэ” (Оюунчимэг., Ундрах, 2019). Аливаа мэргэжилтэн албан үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргасан өөрийн буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйн төлөө ёс зүйн хариуцлага хүлээнэ.

Холбогдох нэр томьёо: эгэх хариуцлага - *accountability*, ёс суртахууны үүрэг - *moral duty*, нийгмийн хариуцлага - *social responsibility*, мэргэжлийн хариуцлага - *professional responsibility*, ёс суртахууны хариуцлага - *moral responsibility*

Н.М

ХАРИУЦЛАГАТАЙ ЗОХИОГЧ *анг. responsible authorship.* Судалгаанд бодит, мэдэгдэхүйц оюуны хувь нэмэр оруулсан этгээдийг зохиогчоор зөв тодорхойлох, зохиогчоор нэрлэгдсэн хүн бүр нийтлэлийнхээ агуулга, үнэн зөв байдал, шинжлэх ухааны бүрэн байдалд зохих хэмжээгээр хариуцлага хүлээх, судалгааны аливаа хэсэгтэй

холбоотой эргэлзээ гарсан тохиолдолд түүнийг тодруулах, шалгуулах, засах үйл явцад хамтран оролцох ёс зүйн зарчим. Үүнийг олон улсын практикт хариуцлагатай зохиогчийн зарчим гэж нэрлэдэг. Энэ зарчим нь нэр хүнд, албан тушаал, захиргааны байр суурь, бэлгэдлийн шалтгаанаар зохиогч болохыг үгүйсгэж, зохиогчийн эрх ба хариуцлагыг бодит хувь нэмэртэй нь уялдуулан тогтооно.

“*Author*” хэмээх нэр томьёо нь латин хэлний “*auctor*” буюу бүтээл, санаачилга, эх үүсвэрийг бий болгох этгээд гэсэн ойлголттой холбоотой. Харин “*responsibility*” нь латин “*respondere*” буюу хариу өгөх, тайлагнах, хариуцлага хүлээх гэсэн утгатай. Иймээс хариуцлагатай зохиогчийн зарчим нь бүтээлийг туурвисан этгээд тухайн бүтээлийн үнэн зөв байдал, тайлагнал, бүрэн байдалд хариуцах үүрэг юм. Энэ ойлголт нь зохиогчийн шалгуур, хувь нэмрийн бодит байдал, бүтээлийн хариуцлага, тайлагналын үнэн зөв байдлыг илэрхийлнэ.

Зохиогч нь судалгааны чигч байдал, хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй, хариуцлагын зарчмыг мөрдөнө. Судалгааны соёлын үүднээс нийтлэлд багтсан өгөгдөл, арга зүй, дүн шинжилгээ, тайлбар, дүгнэлт нь нотолгоонд суурилсан, үнэн зөв, шалгаж болохуйц байх ёстой. Иймээс зохиогчоор нэрлэгдсэн хүн өөрийн оруулсан хувь нэмрээ тодорхой мэдэх, тухайн бүтээлийн гол агуулгыг ойлгох, эцсийн хувилбарыг зөвшөөрөх, өөрийн оролцоотой хэсэгт хариуцлага хүлээх, нийт бүтээлийн бүрэн байдалд эргэлзээ гарвал түүнийг шийдвэрлэхэд хамтран оролцох үүрэгтэй. Судалгааны олон улсын удирдамжид энэхүү шаардлагыг

зохиогчийн шалгуур, хувь нэмрийн мэдүүлэг, хариуцлагын ил тод байдлын хүрээнд тодорхойлдог.

Орчин үеийн академик хэвлэлийн практикт хариуцлагатай зохиогчийн зарчим нь зохиогчийн нэрийн жагсаалтыг зөв тогтоохоос гадна, хувь нэмрийн мэдүүлэг (*contributorship statement*), ашиг сонирхлын зөрчлийн мэдүүлэг, өгөгдлийн ил тод байдал, харилцах зохиогчийн үүрэг, засвар ба буцаан таталтын үед хүлээх хариуцлагыг хамарч хэрэгжинэ. Энэ нь далд зохиогч (*ghost authorship*), зочин зохиогч (*guest authorship*), нэр төдий (*honorary authorship*) зэрэг зохиогчтой холбоотой ёс зүйн зөрчлийг бууруулахад чиглэдэг. Ийм тогтолцоо нь зохиогчийн нэрийн баталгаа, хэвлэлийн найдвартай байдал, олон нийтийн итгэлийг хамгаалах үндсэн нөхцөл болно.

Зохиогчийн хариуцлага нь зөвхөн зохиогчийн нэрийн дарааллын асуудал биш. Нэрийн дараалал нь хэн бодит хувь нэмэр оруулсан, хэн аль хэсэгт хариуцлага хүлээх, бүтээлийн үнэн зөв байдлыг хэн баталгаажуулах вэ гэдгийг илэрхийлнэ.

Хариуцлагатай зохиогчийн зарчим нь өгөгдлийн үнэн зөв тайлагнал, бодит хувь нэмрийн шалгуур, зохиогчоор нэр оруулах ба хасах, нийтлэлийн дараах хариуцлагыг хамарна.

Зохиогчоор нэрлэгдсэн хүн нийтлэлийн агуулгыг бүхэлд нь ойлгосон байх ёстой. Санхүүжилт олсон, удирдах албан тушаалтан, лаборатори эсвэл нэгжийг ахалсан гэх шалтгаанаар зохиогч болох ёсгүй.

Бусдын өгөгдөл, бичвэр, санааг зөвшөөрөлгүй ашиглах, эсвэл бодит оролцоогүй хүнийг зохиогчоор

нэмэх нь хариуцлагатай зохиогчийн зарчмын зөрчил. Мөн бодит хувь нэмэр оруулсан хүнийг зохиогчоос санаатайгаар хасах нь зөрчил болно.

Академик бүтээл, судалгааны тайлан, бодлогын баримт бичиг, эмнэл зүйн тайлагнал, техникийн баримт бичиг, олон улсын хамтарсан төсөл зэрэг бүх төрлийн мэдлэгийн бүтээгдэхүүнд хамаарна.

Судалгааны өгүүлэл, хурлын илтгэл, диссертацийн зохиогчоор нэрлэгдсэн хүн бүр оюуны бодит хувь нэмэр оруулсан, эцсийн хувилбарыг зөвшөөрсөн, агуулгын төлөө хариуцлага хүлээх чадвартай байх шаардлагатай. Клиник туршилт, ажиглалтын судалгаа, эмнэлгийн тайлагналд зохиогчийн хувь нэмрийг нарийвчлан тодорхойлох, өгөгдлийн эх үүсвэр, дүн шинжилгээ, тайлбар, бичвэрийн хариуцлагыг ялган тэмдэглэх шаардлага байдаг. Инновац, бүтээгдэхүүний туршилт, дотоод тайлан, хамтарсан технологийн төсөлд хэн өгөгдөл боловсруулсан, хэн арга зүй боловсруулсан, хэн дүгнэлт гаргасан, хэн нийтлэхийг зөвшөөрсөн зэргийг ил тод байлгах шаардлагатай.

Судалгааны тайлан, үнэлгээний баримт бичиг, статистикийн дүн шинжилгээнд зохиогчийн нэр нь бодит мэргэжлийн оролцоо, хариуцлагатай шууд уялдах ёстой. Мөн төсөлд оролцогч зохиогчийн шалгуур, хувь нэмрийн ангилал, үүрэг, маргаан шийдвэрлэх журмыг урьдчилан тодорхойлох шаардлага чухал.

Холбогдох нэр томъёо: зохиогчийн эрх - *copyright*, судалгааны чигч байдал - *research integrity*,

нэргүй далд зохиогч - *ghost authorship*, нэр төдий зохиогч - *honorary authorship*, зочин зохиогч - *guest authorship*, хувь нэмэр оруулагч - *contributorship*, эгэх хариуцлага - *accountability*

Х.А

ХАХУУЛЬ *анг. bribery.* Аливаа этгээд албан тушаалтан ба бусад этгээдийн албан үүрэг, шийдвэр, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх зорилгоор мөнгө, эд хөрөнгө, үйлчилгээ, давуу байдал зэрэг ашиг сонирхлын шинжтэй зүйлсийг өгөх, амлах, эсвэл авах үйлдэл.

“Bribe” гэдэг үг нь XIV зууны сүүл үед англи хэлнээ “хулгайлагдсан зүйл” гэсэн утгаар хэрэглэгдэж байжээ. Цаг хугацааны явцад үгийн утга өөрчлөгдөж, XV зууны дунд үеэс эхлэн “шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх зорилгоор өгдөг бэлэг, мөнгө” буюу өнөөгийн “хахууль” гэсэн утгыг илэрхийлэх болжээ.

Хууль, эрх зүйн тайлбар толиудад энэхүү нэр томъёог Албан тушаалын гэмт хэрэгт заасан хээл хахууль авах, өгөх, зуучлах гэсэн бие даасан 3 төрлийн гэмт хэргийг хамаарсан нэр томъёо (Амарсанаа, 2003); хахуулийн гэмт хэрэг нь хахууль өгөх ба авах гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнийг тэмдэглэсэн эрүүгийн эрх зүйн хам ухагдахуун (Нарангэрэл, 2021) гэж тодорхойлсон.

Олон улсын эрх зүйн баримт бичгүүдэд хахууль авах, өгөх, зуучлах үйлдлийг авлигын нэг хэлбэр гэж үздэг. Тухайлбал, Авлигын эсрэг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын конвенц (2003), Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын “Олон улсын бизнесийн хэлэлцээрт гадаадын төрийн албан

хаагчийг хахуульдахтай тэмцэх тухай конвенц” (1997) зэрэг баримт бичигт төрийн албан тушаалтныг хахуульдах, хахууль авах үйлдлийг эрүүгийн гэмт хэрэгт тооцож, конвенцод нэгдсэн улс орнуудыг уг үйлдлийг хууль тогтоомждоо эрүүгийн гэмт хэрэг болгон хуульчлах арга хэмжээ авахыг үүрэгжүүлсэн байдаг.

Монгол Улсын Эрүүгийн хууль (2015)-д албан тушаалын эрх мэдлийг урвуулан ашиглах, ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэхээс урьдчилан сэргийлэх зорилгоор хахуультай холбоотой зохицуулалтыг тодорхой тусгасан байдаг. Тус хуульд нийтийн албан тушаалтан болон нийтийн албан тушаалтнаас бусад этгээд хахууль авах үйлдлийг тус тусад нь хуульчилж, тэдгээрт оногдуулах эрүүгийн хариуцлагыг тодорхойлсон. Нийтийн албан тушаалтнаас бусад этгээд хахууль авсан тохиолдолд нийтийн албанд ажиллах, үйл ажиллагаа явуулах эрхийг тодорхой хугацаагаар хасах, торгох, зорчих эрхийг хязгаарлах, эсвэл хорих ял оногдуулах боломжтой. Харин нийтийн албан тушаалтан албаны чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, хэрэгжүүлэхгүй байх, эсвэл гүйцэтгэх ёсгүй үйлдэл хийхтэй холбоотойгоор хахууль шаардсан, авсан бол илүү хатуу хариуцлага хүлээлгэдэг бөгөөд нийтийн албанд ажиллах эрхийг тодорхой хугацаагаар эсвэл бүх насаар нь хасах, мөн ял шийтгэхээр хуульд заасан байдаг. Түүнчлэн хахууль авах гэмт хэргийг хясан боогдуулах аргаар үйлдсэн, их хэмжээний хахууль авсан, эсвэл улс төрд нөлөө бүхий этгээд, зохион байгуулалттай гэмт бүлэг үйлдсэн бол эрүүгийн хариуцлага улам чангарч, хорих ялын хугацаа нэмэгддэг.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль (2023)-д төрийн албан хаагч нь албан үүргээ хэрэгжүүлэхдээ ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, албан тушаалын давуу байдлыг хувийн ашиг сонирхолд ашиглахгүй байх, бусдад хууль бус давуу байдал олгохгүй байх зэрэг нийтлэг ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлахыг заасан байдаг.

Түүнчлэн Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль (2012)-д нийтийн албан тушаалтан өөрт болон хамаарал бүхий этгээдэд давуу байдал олгох шийдвэр гаргах, албаны мэдээллийг хувийн зорилгоор ашиглах, албан үүрэгтэй холбогдуулан бэлэг, хандив хүлээн авахыг хориглодог. Мөн ашиг сонирхлын зөрчил үүссэн, эсвэл үүсэж болзошгүй нөхцөлд албан тушаалтан уг нөхцөл байдлыг мэдэгдэж, шийдвэр гаргах үйл ажиллагаанаас татгалзах үүрэгтэй бөгөөд албан тушаалаас чөлөөлөгдсөний дараа өмнөх албан үүрэгтэй холбоотой ашиг сонирхлын харилцаанд оролцохыг тодорхой хугацаагаар хязгаарладаг.

Үүргийн ёс зүйн (*deontological ethics*) онолын үүднээс төрийн албан хаагч нь аливаа нөхцөлд хууль дээдэлж, нийтийн ашиг сонирхолд үйлчлэх үүрэгтэй. Хахууль нь энэ үүргийг зөрчиж, албан тушаалын шийдвэрийг хувийн ашиг сонирхолд нийцүүлснээрээ ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно. Мөн хахууль нь нийгмийн шударга байдал, тэгш боломжийг алдагдуулж, төрийн байгууллагад итгэх олон нийтийн итгэлийг сулруулдаг. Иймээс хахуулаас

татгалзах нь хууль сахихын зэрэгцээ төрийн албаны нэр хүнд хамгаалж, ёс зүйн зарчмыг мөрдөж буй хэрэг юм.

Төрийн албан хаагч нь албан үүргээ гүйцэтгэхдээ ил тод, шударга, хараат бус байж, аливаа хууль бус санал, дарамт шахалтаас татгалзаж, шаардлагатай тохиолдолд холбогдох байгууллагад мэдэгдэх үүрэгтэй. Байгууллагын дотоод журам, ёс зүйн хэм хэмжээг чанд мөрдөж, авлига, хахуультай тэмцэх сургалт, соён гэгээрүүлэх үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцох нь хахуулийн эрсдэлийг бууруулна.

Холбогдох нэр томьёо: *авлига - corruption, ашиг сонирхлын зөрчил - conflict of interest, хамаарал бүхий этгээд - related parties*

Г.Х

ХИЙМЭЛ ОЮУНЫ ИЛ ТОД БАЙДАЛ

анг. artificial intelligence transparency.

Хиймэл оюуны системийн өгөгдөл ашиглалт, алгоритмын бүтэц, үндсэн зарчим, шийдвэр гаргалтын логик, үйл явц болон нийгэмд үзүүлэх нөлөөллийг холбогдох талуудад ойлгуулж, хяналт тавьж, тайлбар шаардах, хариуцлага тооцох боломжтой байдлаар нээлттэй, шалгагдахуйц байлгах ёс зүйн болон засаглалын зарчим.

Хиймэл оюуны ил тод байдал нь зөвхөн алгоритмын техникийн тайлбар төдий бус, бодлого, засаглал, хяналт, аудит, эрсдэлийн үнэлгээ зэрэг институцын хэмжээнд хэрэглэгддэг өргөн хүрээтэй ойлголт юм. Хиймэл оюуны системийн ил тод байдал нь хүний эрх, эрх чөлөө, ёс суртахууны зарчмыг хүндэтгэх, хамгаалах, хэрэгжүүлэхэд чухал урьдач нөхцөл болдог. Ил

тод байдал нь үндэсний болон олон улсын түвшинд хариуцлага хүлээлгэх эрх зүйн тогтолцоо үр нөлөөтэй ажиллахад чухал үүрэгтэй (UNESCO, 2021).

Хиймэл оюуны системийн үйл ажиллагаа ил тод бус байвал тухайн системийн боловсруулсан үр дүнд үндэслэн гарсан шийдвэрийг шалгах, маргах боломж хязгаарлагддаг. Үүний улмаас шүүхээр шударгаар шүүлгэх эрх, үр нөлөөтэй эрх зүйн хамгаалалт авах боломж зөрчигдөх эрсдэл бий болно. Мөн ил тод байдал хангалтгүй байх нь ийм системийг хууль ёсны хүрээнд ашиглаж болох нөхцөлийг хязгаарлахад хүргэж болзошгүй. Ил тод байдлыг хангахын тулд системийг сургасан өгөгдлийн гарал үүсэл, ашигласан математик загварчлал, гаргасан шийдвэрийн учир шалтгааныг хүн ойлгохуйц байдлаар тайлбарлах боломжтой байх ёстой. Хэрэв алдаа гарсан тохиолдолд хариуцлагын механизмыг тодорхой болгож, хөндлөнгийн аудитаар шалгагдах боломжийг бүрдүүлдэг байна.

Ил тод байдал нь иргэд хиймэл оюунд түшиглэсэн системтэй харилцаж байгаагаа мэдэх, мөн тухайн системийн гаргасан үр дүн, шийдвэрийг үнэлэх, шаардлагатай бол үр дүнг хүлээн зөвшөөрөхгүй байж болох институцын нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэнэ (OECD, 2019; Floridi & Cowls, 2019). Үүний тулд хиймэл оюуны системийг хөгжүүлэгч, нэвтрүүлэгч, ашиглагч, оролцогчид нь хиймэл оюуны системийн талаарх мэдээллийг ил тод болгох, технологийн боломж, хязгаарлалтыг ойлгуулах, мөн хиймэл

оюуны системтэй харилцаж байгааг нь хэрэглэгчдэд мэдэгддэг байх шаардлагатай (OECD, 2019).

Төрийн албан хаагч хиймэл оюуны систем ашиглан шийдвэр гаргахдаа шийдвэрийн үндэслэлийг тайлбарлах боломж бүрдүүлэх, алгоритмын ялгаварлалыг шалгах нөхцөл бүрдүүлэх; иргэнд давж заалдах, гомдол гаргах эрх олгох; шийдвэрийн үр дагаварт хариуцлага хүлээх механизм тодорхой байлгахад анхаарах ёстой юм.

Холбогдох нэр томьёо:
тайлбарлагдах чанар - explainability, алгоритмын ялгаварлал - algorithmic bias, хүний хяналт - human oversight, өгөгдлийн засаглал - data governance, дижитал ёс зүй - digital ethics, мөшгөх боломж - traceability

Ж.А

ХИЙМЭЛ ОЮУНЫ ТАЙЛБАРЛАГДАХ ЧАНАР *анг. explainability of artificial intelligence; товч. EAI* -

Хиймэл оюуны системийн гаргасан үр дүн, шийдвэрийн үндэслэл, шийдвэр гаргахад нөлөөлсөн зарчим, хүчин зүйл, логикийг хүнд ойлгогдохуйц хэлбэрээр таниулах боломж, чадавх.

Тайлбарлагдах чанар нь хиймэл оюуныг хөгжүүлэгчид алгоритмын шийдвэрийг үл танигдах хэлбэрээр үлдээлгүй, харин шийдвэр гаргалтад нөлөөлсөн өгөгдөл, хувьсагч, үнэлгээний механизмыг (алгоритмын блок-схем бүрийн оролт, гаралт, үйлдэл гэх мэт) ил тод, ойлгомжтой байдлаар илэрхийлэхийг шаарддаг (UNESCO, 2021). Тайлбарлагдах чанар нь ил тод байдал, эгэх хариуцлага, шударга байдлын хэрэгжилтийн чухал нөхцөл юм.

Хиймэл оюуны систем ашиглан хүний эрх, эрх чөлөөг хөндөж буй шийдвэр гаргахдаа тухайн шийдвэрт нөлөөлсөн хүчин зүйлсийг иргэнд ойлгомжтой тайлбарлах, автомат шийдвэрийг хүний оролцоотой баталгаажуулах, гомдол гаргах болон давж заалдах эрхийг хангах шаардлагатай (European Commission, 2021). Тухайлбал, зээлийн эрсдэлийн алгоритм иргэний хүсэлтийг татгалзсан тохиолдолд тухайн шийдвэрт нөлөөлсөн үндсэн шалгуур үзүүлэлтүүдийг тайлбарлах, нийгмийн халамжийн онооны систем иргэнийг ангилсан бол ангиллын шалгуур үзүүлэлтийг тайлбарлах боломжтой байх гэх мэт.

Холбогдох нэр томьёо: ил тод байдал - *transparency*, эгэх хариуцлага - *accountability*, алгоритмын ялгаварлал - *algorithmic bias*, хүний хяналт - *human oversight*

Ж.А

ХИЙМЭЛ ОЮУНЫ ТӨӨРӨГДҮҮЛСЭН

ХАРИУ *анг. AI hallucination*. Хиймэл оюуны систем, ялангуяа том хэлний загвар (*large language models*) болон үүсгэгч хиймэл оюуны системүүд мэдлэгийн хязгаар, сургалтын өгөгдлийн шинжийг явцуу тогтоолт эсвэл дутагдал, бодит эрх сурвалж, баталгаатай мэдээлэлд тулгуурлаагүйгээс үнэмшилтэй мэт харагдах боловч бодит байдалтай зөрчилдсөн, шалгах боломжгүй, эсвэл хуурамч баримт бүхий үр дүн гаргах үзэгдэл.

Төөрөгдүүлсэн хариу нь (галлюцинаци) хиймэл оюуны системийн хэв шинжийг хэт явцуу, дутуу эсвэл буруу сургалтын өгөгдөл, контекстийн хязгаарлалт, алгоритмын загварын бүтцийн алдаа зэрэг шалтгаанаас

үүсдэг. Энэ үед хиймэл оюуны систем бодит мэдээллийг санах эсвэл шалгах бус, харин магадлалын тооцоонд тулгуурлан дараагийн үг, өгүүлбэрийг таамаглан үүсгэдэг тул зарим тохиолдолд буруу, зохиомол мэдээлэл бүхий үр дүн гаргадаг байна.

Төөрөгдүүлсэн хариу дараах хэлбэрээр илэрч болно. Үүнд: зохиомол баримт, судалгааны эшлэл үүсгэх; байхгүй эх сурвалж, ном, судалгааны үр дүнг дурдах; буруу статистик, огноо, нэр томьёо гаргах; логикийн алдаа бүхий тайлбар гаргах; хэрэглэгчийн асуултад хэт итгэлтэй боловч буруу хариу өгөх гэх мэт.

Энэ үзэгдэл нь хиймэл оюуны системийг шинжлэх ухаан, боловсрол, бодлого боловсруулах, эрүүл мэнд, хууль зүйн салбарт ашиглах үед эрсдэл үүсгэж болох тул хиймэл оюуны ёс зүй, хариуцлагатай хэрэглээний хүрээнд чухал асуудалд тооцогддог. Иймээс хиймэл оюуны системийн хөгжүүлэлт, хэрэглээнд баталгаажуулалт, тайлбарлагдах чанар (*explainability*), хүний хяналт (*human oversight*) зэрэг механизмыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Холбогдох нэр томьёо: үүсгэгч хиймэл оюун - *generative AI*, тайлбарлагдах чадвар - *explainability*, хиймэл оюуны ил тод байдал - *AI transparency*, буруу мэдээлэл - *misinformation*, төөрөгдүүлсэн мэдээлэл - *disinformation*, итгэл даах хиймэл оюун - *trustworthy AI*

Ж.А

ХИЙМЭЛ ОЮУНЫ ЭГЭХ ХАРИУЦЛАГА *анг. accountability in AI*

Хиймэл оюуны системийг зохион бүтээх, хөгжүүлэх, нэвтрүүлэх, ашиглах явцад гарсан шийдвэр,

үйл ажиллагаа, тэдгээрийн үр дагаварт хэн, ямар хэмжээнд хариуцлага хүлээхийг тодорхой болгож, тайлагнах, хянах, засварлах боломжийг институцын болон ёс зүйн түвшинд баталгаажуулах зарчим.

Хиймэл оюуны эгэх хариуцлага нь зөвхөн хувь хүний ёс суртахууны хариуцлагаар хязгаарлагдахгүй, тодорхой байгууллагын бүтэц, эрх мэдэл, үүргийн хуваарилалт, тайлагналын механизм, аудитын тогтолцоо зэрэг институцын зохион байгуулалтыг хамарсан системийн ойлголт юм (Luciano Floridi, Josh Cowls, 2019). Ил тод байдал нь хариуцлагын чухал урьдач нөхцөл бөгөөд шийдвэр гаргах үйл явц тодорхой бус бол хэн хариуцлага хүлээхийг тогтоох боломжгүй болдог (OECD, 2019).

Эгэх хариуцлага нь хиймэл оюуны системийн амьдралын мөчлөгийн туршид олон түвшинд илэрдэг. Үүнд: алгоритмын загварчлал, өгөгдлийн сонголт, эрсдэлийн үнэлгээтэй холбоотой хөгжүүлэгчийн эгэх хариуцлага; системийг нэвтрүүлэх, бодлого боловсруулах, хяналтын тогтолцоо бий болгохтой холбоотой байгууллагын хариуцлага, мөн хиймэл оюуны зөвлөмжийг ашиглан шийдвэр гаргах явцад хүний хяналт хэрэгжүүлэхтэй холбоотой шийдвэр гаргагчийн хариуцлага багтана.

Эрх зүйн хариуцлага нь хууль зөрчсөнөөс үүдэх эрх зүйн үр дагаврыг илэрхийлдэг бол эгэх хариуцлага нь илүү өргөн хүрээнд ёс зүйн, институцын болон тайлагналын хариуцлагыг хамардаг. Иймээс хиймэл оюуны системд тулгуурлан гаргасан шийдвэр, үйл ажиллагааны ёс зүйн болон эрх зүйн хариуцлага нь тухайн системийн амьдралын

мөчлөгт оролцсон бүх оролцогч талын гүйцэтгэсэн үүрэг, оролцоог бүхэлд нь хамрах ёстой (UNESCO, 2021).

Эгэх хариуцлагыг хэрэгжүүлэхийн тулд зохих хяналт, нөлөөллийн үнэлгээ, аудит, нягтлан шалгах механизм, мөн мэдээлэгчийг хамгаалах зохицуулалт зэрэг институцын арга хэмжээг хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Түүнчлэн хиймэл оюуны системийн үйл ажиллагааг аудит хийх, мөрдөн тогтоох боломжтой байхаар техникийн болон институцын зохион байгуулалтыг бүрдүүлэх нь хүний эрхийн стандарттай зөрчилдөх эрсдэлийг илрүүлэх, нийгэм болон байгаль орчинд учирч болзошгүй сөрөг нөлөөллийг бууруулахад чухал ач холбогдолтой (UNESCO, 2021; OECD, 2019). Эцсийн шийдвэрийг хүн гаргах, хиймэл оюуны системийн гаргасан шийдвэрийг хүн баталгаажуулдаг байх шаардлага нь хиймэл оюуны эгэх хариуцлагын чухал шалгуур болдог (European Commission, 2021).

Холбогдох нэр томьёо: *хариуцлага - responsibility, эрх зүйн хариуцлага - liability, ил тод байдал transparency, тайлбарлагдах чанар - explainability, хүний хяналт - human oversight, өгөгдлийн засаглал - data governance, алгоритмын ялгаварлал - algorithmic bias*

Ж.А

ХОР УРШГААС ЗАЙЛСХИЙХ ЗАРЧИМ *анг. principle of avoiding harm.* Хувь хүн, байгууллага, төрийн албан хаагчийн үйлдэл, эс үйлдэхүй нь бусдад бодитой, ноцтой хор уршиг, хохирол учруулахгүй байх шаардлагыг үндсэн шалгуур болгон тогтоосон норматив ёс зүйн зарчим. Төрийн албанд бодлого, шийдвэр,

эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх явцад хүний эрх, нийтийн ашиг сонирхол, аюулгүй байдалд учирч болзошгүй хор уршгийг урьдчилан үнэлж, зайлсхийх, хязгаарлах үүргийг тодорхойлсон ёс зүйн баримжаа.

Хор уршгаас зайлсхийх зарчмыг дараах хүрээнд тайлбарлаж болно. Үүнд:

- Хувь хүн өөрийн үйлдлээр бусдад шууд болон шууд бус хор уршиг учруулахгүй байх.
- Нийгмийн түвшинд олон нийтийн сайн сайхан, аюулгүй байдалд сөрөг нөлөө үзүүлэх зан үйлийг хязгаарлах.
- Бусдад хор уршиг учруулахаас урьдчилан сэргийлэх зорилгоор төрийн эрх мэдлийн түвшинд оролцоо, албадлагыг зөвтгөх.

Хор уршгаас зайлсхийх зарчим нь Жон Стюарт Миллийн (John Stuart Mill) ёс зүйн онолд гол байр суурь эзэлдэг, бусдад хор уршиг учруулахаас сэргийлэхийн тулд хувь хүний эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах цорын ганц ёс зүйн үндэслэл болдог хэмээн тайлбарлажээ (Mill, 1859).

Эрүүл мэнд, эд хөрөнгө, байгаль, нийгмийн эрсдэлээс сэргийлэхийн тулд ёс суртахууны ямар үнэт зүйл давамгайлахыг тодорхойлох нь чухал. Учир нь шийдвэр гаргагч өөрөө хариуцлага хүлээхгүй нөхцөлд ч бусдад учрах хор уршгийн нөлөөг тооцох, хамтдаа дордуулсан нөхцөл байдлыг даван туулах талаар харилцан ойлголцох хэрэгтэй.

“Төрийн албаны тухай хууль”-д заасан “нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, хууль дээдлэх, хариуцлагатай төрийн алба” зэрэг зарчим нь хор уршиг учруулахаас сэргийлэх институцын илрэл юм.

“Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-д “иргэн, байгууллагад хохирол учруулахгүй байх, албан тушаалын эрх мэдлийг зохисгүй ашиглахгүй байх” шаардлага нь хор уршгийн зарчмыг төрийн албанд хэрэгжүүлж буй хэлбэрт хамаарна. Тухайлбал, нийгмийн эрүүл мэндэд ноцтой эрсдэл учруулах нөхцөлд хувь хүний үйл ажиллагааг хязгаарлах нь хор уршиг учруулахгүй байх зарчмаар ёс зүйн үндэслэлтэй. Мөн төрийн албан хаагч бодлогын шийдвэр гаргахдаа эдийн засгийн хувьд ашигтай боловч эмзэг бүлэгт ноцтой хор уршиг учруулах хувилбараас татгалзах нь хор уршиг учруулахгүй байх зарчмыг баримталсан жишээ юм.

Холбогдох нэр томьёо: *хариуцлага - responsibility, нийтийн ашиг сонирхол - public interest, зөрчил - conflict, ёс зүйн эрсдэл - ethical risk, аюулгүй байдлын зарчим - safety principle, урьдчилан сэргийлэх зарчим - precautionary principle, хүний эрх - human rights, пропорциональ байдлын зарчим - proportionality principle*

Ш.Б

ХОР УРШИГ УЧРУУЛАХГҮЙ БАЙХ ЗАРЧИМ *анг. principle of nonmaleficence.* Хувь хүн, мэргэжилтэн, төрийн албан хаагчийн үйлдэл, эс үйлдэхүй нь бусдад санаатай болон санамсаргүй байдлаар бие махбодын, сэтгэл зүйн, эдийн засгийн, нийгмийн болон институцын хор уршиг учруулахгүй байх ёс зүйн шаардлага. Эрх мэдэл, мэргэжлийн мэдлэг, шийдвэр гаргах давуу байдлаа ашиглах явцад учирч болзошгүй сөрөг үр дагаврыг урьдчилан тооцож,

хор уршиг үүсгэхээс татгалзах ёс зүйн өргөн хүрээтэй шаардлагыг хамардаг ойлголт.

Ёс суртахууны хүлээсэн үүргийн хувьд аливаа хор уршиг учруулахгүй байх зарчмыг дараах байдлаар авч үзэх боломжтой. Үүнд:

- *Татгалзах үүрэг (эсэргүүцэх үүрэг)* гэсэн ойлголт байдаг. Энэ нь ямар нэгэн үйлдлийг хийхээс татгалзах, бусдад хор хохирол учруулахгүй байх үүргийг хэлнэ. Өөрөөр хэлбэл, энэ нь “юу хийх ёстой вэ?” гэхээс илүү “юу хийх ёсгүй вэ?” гэсэн агуулгыг тусгасан үүрэг юм. Хувь хүн, мэргэжилтэн өөрийн үйлдэл, эс үйлдэхгүйгээр бусдад бодитой болон болзошгүй хор уршиг учруулах аливаа үйл ажиллагаанаас татгалзах ёс суртахууны анхдагч шаардлагыг илэрхийлнэ. Энэхүү үүрэг нь ямар нэг сайн үр дүн бий болгохоос илүүтэй “хор уршиг учруулахгүй байх”-ыг ёс суртахууны хэм хэмжээ болгон тогтоодог бөгөөд мэдээлэл дутуу, эрсдэл их, үр дагавар тодорхойгүй нөхцөлд үйлдэл хийхээс зайлсхийх, шийдвэр гаргалтыг хойшлуулах эсвэл өөр хувилбар эрэлхийлэхийг шаарддаг. Төрийн албанд энэ нь эрх мэдэл, албан тушаалын нөлөөг ашиглан иргэн, байгууллагын эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолд сөргөөр нөлөөлөх шийдвэр гаргахгүй байх ёс суртахууны дотоод хязгаар болж үйлчилдэг.
- *Урьдчилан сэргийлэх үүрэг* нь хор хөнөөл бодитоор үүсэхээс өмнө түүний магадлал, цар хүрээ, өртөх субъектийг тодорхойлох, үнэлэх, улмаар эрсдэлийг

бууруулах, арилгах арга хэмжээг санаачлан хэрэгжүүлэх ёс зүйн хариуцлагыг илэрхийлнэ. Энэ үүрэг нь болзошгүй хор уршигийг урьдчилан тооцоолох, мэдээлэл цуглуулах, мэргэжлийн зөвлөгөө авах, шийдвэрийн хувилбаруудын сөрөг үр дагаврыг харьцуулах зэргийг шаардана. Төрийн албанд урьдчилан сэргийлэх үүрэг нь бодлого, журам, захиргааны шийдвэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийх, эмзэг бүлэгт үзүүлэх сөрөг үр дагаврыг тооцох, аюулгүй байдлын зарчмыг баримтлах байдлаар илэрдэг.

- *Мэргэжлийн стандартын үүрэг* нь тухайн этгээд өөрийн эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвар, мэргэжлийн байр сууринаас үүдэн бусдад хор уршиг учруулахгүй байх хариуцлага хүлээхийг шаарддаг. Энэхүү үүрэг нь мэдлэг, ур чадвар хангалтгүй эсвэл өөрийн чадамжийг хэтрүүлэн үнэлснээс үүдэн буруу шийдвэр гаргах, үйлчилгээг чанаргүй үзүүлэх, мэргэжлийн стандарт зөрчихийг ёс зүйн хувьд үл зөвшөөрдөг. Төрийн албанд энэ нь хууль, журам, мэргэжлийн зааврыг чанд сахин мөрдөх, шаардлагатай үед өөрөө татгалзах, мэргэшсэн этгээдэд тухайн асуудлыг шилжүүлэх, тасралтгүй суралцаж чадавхаа дээшлүүлэх үүргээр тодорхойлогдоно.

Хор уршиг учруулахгүй байх зарчим (*nonmaleficence*) нь латин хэлний “*non*” (үгүй) ба “*maleficere*” (хорлох) гэсэн үгнээс гаралтай бөгөөд ёс зүйн сонгодог зарчмын нэг юм. Анагаахын ёс зүйд юуны өмнө хор уршиг

учруулахгүй байхыг (*Primum non nocere*) чухалчилна (Beauchamp & Childress, 2019).

Хор уршиг учруулахгүй байх зарчим нь хор уршгаас зайлсхийх зарчмаас ялгаатай бөгөөд төрийн албаны албадлага, хязгаарлалтыг зөвтгөх бус, харин шийдвэр гаргагч этгээдийн ёс суртахууны дотоод хязгаарыг тогтоодог. Энэхүү зарчим нь тодорхой бус байдал болон ёс зүйн тэнцвэржүүлэлтийн үед “бага хор уршигтай хувилбарыг сонгох” (*least harm option*) ёс суртахууны баримжаа болдог.

“Төрийн албаны тухай хууль”-д заасан “хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хүндэтгэх, иргэнд хор уршиг учруулахгүй байх” гэсэн шаардлагууд нь хор уршгаас зайлсхийх зарчмын институцын илрэл юм. “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-д “албан тушаалын эрх мэдлийг урвуулан ашиглахгүй байх, үйл ажиллагаагаараа бусдад хохирол учруулахгүй байх” гэж заасан нь хор уршгаас зайлсхийх зарчмыг төрийн албанд ёс зүйн стандарт болгон тогтоосон хэлбэрт хамаарна. Тухайлбал, төрийн албан хаагч мэдээлэл дутуу, эрсдэл тодорхойгүй нөхцөлд иргэний эрхэд ноцтой нөлөө үзүүлэх шийдвэрийг хойшлуулсан нь хор уршгаас зайлсхийх зарчмыг баримталсан. Мөн байгууллагын дотоод журмын хэрэгжилт хууль ёсны боловч тодорхой бүлэг иргэдэд хэт ачаалал өгч, хохирол учруулах нь тогтоогдсон тохиолдолд уг журмыг хэрэгжүүлэхээс татгалзах нь энэхүү зарчимд нийцнэ.

Монгол Улсын Эрүүгийн хуулиар хамгаалагдсан эрх ашигт учруулсан

хор уршиг нь: Хүний амь нас эрүүл мэндийн (Хүний амь нас хохироох, хүний бие махбодод хүнд, хүндэвтэр, хөнгөн гэмтэл учруулах); Эд хөрөнгийн (Бусдын эд хөрөнгөнд бага бус, үлэмж их, онц их хэмжээтэй хохирол учруулах); Эдийн бус (Хүний нэр төр, алдар хүнд, эрх, эрх чөлөө, байгууллагын хэвийн үйл ажиллагаа, нийгмийн хэв журам, амгалан тайван байдал, эрх зүйн журамд хохирол учруулах) байхыг зөвлөсөн байдаг.

Холбогдох нэр томьёо: хор уршиг учруулахгүй байх зарчим - *principle of nonmaleficence*, урьдчилан сэргийлэх зарчим - *precautionary principle*, аюулгүйн зарчим - *safety principle*, ёс зүйн эрсдэл - *ethical risk*, пропорциональ байдлын зарчим - *principle of proportionality*, хүний эрх - *human rights*, зөрчил - *conflict*

Ш.Б

ХӨДӨЛМӨРЛӨХ ЭРХ *анг. right to work.*

Хүн бүр хүсэл сонирхол, мэргэжлийнхээ дагуу ажил хөдөлмөр эрхлэх, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, аюулгүй орчинд ажиллах, цалин хөлс авах, хөдөлмөрлөх боломжоор хангагдах хүний үндсэн эрх. Энэ нь ялгаварлан гадуурхалтаас ангид, мөлжлөггүй, эрүүл орчинд ажиллах нөхцөлийг баталгаажуулдаг. Философич Жон Локк “Хүн бүр өөрийн бие махбод, хөдөлмөрөө өмчлөх эрхтэй” гэж үзсэн нь хөдөлмөр бол хүний эрх, эрх чөлөөний үндэс болохыг илэрхийлдэг (Locke, 1689).

Хөдөлмөрлөх эрх нь хүний эрх болон эрхэм чанартай салшгүй холбоотой. “Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал”-д “Хүн бүр хөдөлмөр эрхлэх, ажлаа чөлөөтэй сонгох, шударга, таатай

хөдөлмөрийн нөхцөлөөр хангагдах эрхтэй” гэж заасан (United Nations, 1948). Мөн “Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага” (ILO)-ын “Зохистой хөдөлмөр” үзэл баримтлал нь хөдөлмөрлөх эрхийг зөвхөн ажилтай байх бус, харин нэр төртэй, чанартай хөдөлмөр эрхлэх боломж гэж тодорхойлдог (ILO, 2008).

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.4-т хүн ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах эрхтэй бөгөөд хэнийг ч албадан хөдөлмөрлүүлж болохгүй гэж заасан (1992). Үүнийг хөдөлмөрлөх эрх нь төрөөс хөндөж үл болох үндсэн эрх болохыг онцолсон (Лүндэндорж, 2022). “Хөдөлмөрийн тухай хууль”-ийн 5 дугаар зүйлийн 5.1.2-т хөдөлмөрлөх эрх, ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангагдах, цалин хөлс авах эрхийг баталгаажуулсан (2021). Төрийн албанд төрийн албан хаагч нь цалин хөлс авч, ажиллах нөхцөл, баталгаагаар хангагдан хөдөлмөр эрхлэх эрхтэй гэж хуульчилсан (Төрийн албаны тухай хууль, 2017).

Хүний эрхийн үзэл баримтлал болон ёс зүйн ухааны уялдаа холбоонд авч үзсэн дараах тайлбаруудыг хөдөлмөрлөх эрхэд холбогдох хууль тогтоомжид оруулсан байдаг.

- *Чөлөөтэй сонгох эрх*: Хүн өөрийн хүсэл зоригийн дагуу ажил, мэргэжлээ сонгох, ажил олгогчийг сонгох эсвэл ажлаас чөлөөлөгдөх.
- *Хөдөлмөрлөх боломж*: Төрөөс ажил эрхлэлтийг дэмжих замаар хөдөлмөрлөх боломжийг бүрдүүлэх үүрэг хүлээдэг.

- *Шударга хөдөлмөрийн нөхцөл*: Эрүүл, аюулгүй орчинд ажиллах, амралтын цагтай байх, хийсэн ажил хөдөлмөртөө тохирсон шударга цалин хөлс авах эрх.

- *Ялгаварлан гадуурхахгүй байх*: Нас, хүйс, арьс өнгө, шашин шүтлэг, үндэс угсаа зэрэг байдлаар хөдөлмөрийн харилцаанд ялгаварлагдахгүй байх.

- *Мөлжлөгөөс ангид байх*: Хүчээр ажил хийлгэхгүй байх, дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн мөлжлөгөөс хамгаалагдах эрх.

Хөдөлмөрийн тухай хуулиар ажилтан нь ажил олгогчтой харилцан тохиролцож, хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр эрхээ эдэлж, үүргээ биелүүлдэг.

Төрийн байгууллага албан хаагчдаа хуульд заасан ажлын байрны аюулгүй орчин, нөхцөлөөр хангаж, цалин хөлсийг цаг тухайд нь олгож байгаа нь шударга цалин болон аюулгүй хөдөлмөрийн орчныг хангаж буй жишээ юм.

Холбогдох нэр томьёо: *хөдөлмөрлөх эрх - right to work, хөдөлмөр эрхлэх эрх чөлөө - freedom to work,*

зохистой хөдөлмөр - decent work, шударга цалин хөлс - fair wages, аюулгүй хөдөлмөрийн орчин - safe working conditions, ялгаварлан гадуурхахгүй байх - non-discrimination, албадан хөдөлмөр - forced labour

Б.Б

ХӨНДЛӨНГИЙН ХЯНАН МАГАДАЛГААНЫ ЁС ЗҮЙ *анг. peer review ethics.* Судлаач, эрдэмтэн, хянагч, редактор, зохиогч зэрэг оролцогч тал хөндлөнгийн хянан

магадалгааны үнэлгээний явцад шударга, хараат бус, үнэн зөв байдал, нууцлал, мэргэжлийн хариуцлагыг мөрдөх ёс зүйн хэм хэмжээ, зарчмын цогц. Тодруулбал, судалгааны бичвэр, үр дүн, өгөгдөл, тайлбарыг үндэслэлтэй, хараат бус, мэргэжлийн түвшинд шүүн үнэлэх ёс зүйг энэ хүрээнд авч үзнэ.

Англи хэлний “peer review” нь “peer” ижил түвшний байр суурь, зан чанар болон “review” хянах, дахин үнэлэх гэсэн утгатай, хөндлөнгийн хянан магадалгаа гэж орчуулан хэрэглэдэг. Энэ тогтолцоо нь эрдэм шинжилгээний институцын хөгжилтэй уялдан төлөвшиж, эрдэм шинжилгээний сэтгүүл, хурлын эмхэтгэл, диссертац, грантын шалгаруулалт зэрэгт албан ёсны үнэлгээний хэлбэр болсон.

Хөндлөнгийн хянан магадалгаа нь шинжлэх ухааны чигч байдал, итгэлцэл, хариуцлагад тулгуурлана. Энэ ойлголт нь хянан магадлагч төдийгүй хянагч, редактор, зохиогч, зарим тохиолдолд хэвлэн нийтлэгч зэрэг оролцогчийн ёс зүйн үүргийг багтаасан гэж тодорхойлно. Үүнд ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, нууцлалыг хадгалах, хянан магадалгааг бодит нотолгоо, мэргэжлийн үндэслэлд тулгуурлан хийх, хувийн ашиг сонирхлоор бусдын бүтээлд нөлөөлөхгүй байх, үнэлгээний явцад олж мэдсэн мэдээлэл, санаа, өгөгдлийг зөвшөөрөлгүй ашиглахгүй байх шаардлага багтана.

Академик хэвлэл, судалгааны байгууллагын практикт хөндлөнгийн хянан магадалгааны ёс зүй нь албан ёсны журмаар зохицуулагддаг. Тухайлбал, “Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн хороо” (COPE), “Анагаах ухааны

сэтгүүлийн редакцын олон улсын хороо” (ICMJE), “Шинжлэх ухааны редакцуудын хороо” (CSE) зэрэг байгууллага магадлан үнэлгээний үе шат бүрийн ёс суртахууны хэм хэмжээг тодорхойлсон удирдамжтай. Энэ хүрээнд хянан магадлагчийн нэр, и-мэйл хаяг санал болгох, хянагч шүүгдэж буй өгүүллийн санаа, өгөгдлийг өөрийн ажилд ашиглах, редактор үндэслэлгүй эшлэл шаардах, нууц материалыг зөвшөөрөлгүй задруулах, хувийн үзэл бодлоор өрөөсгөл хандах зэргийг зөрчилд тооцно. Иймээс хөндлөнгийн хянан магадалгааны ёс зүй нь шинжлэх ухааны чанар, хэвлэлийн найдвартай байдал, олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлнэ.

- Хөндлөнгийн хянан магадалгааны ёс зүйг редактор, хянагчийн хариуцлага гэж үзэж болохгүй. Зохиогч мөн адил хариуцлага хүлээнэ.
- Хянагч нь шүүж буй бүтээлийн агуулга, үнэлгээний явц, мэдээллийг зөвшөөрөлгүйгээр ил болгох эрхгүй. Нууцлал нь энэ тогтолцооны үндсэн зарчим мөн.
- Зохиогч нь бүх шүүмжийг ямар ч нөхцөлгүйгээр хүлээн зөвшөөрөх үүрэг хүлээхгүй. Харин шүүмжлэлд нотолгоотой, үндэслэлтэй, хүндэтгэлтэй хариу өгөх үүрэгтэй. Илэрхий өрөөсгөл, мэргэжлийн бус, эсвэл ашиг сонирхлын зөрчилтэй үнэлгээний талаар редакцад үндэслэлтэйгээр гомдол гаргах боломжтой.
- Хөндлөнгийн хянан магадлах үнэлгээ нь нийтлэлийн чанарыг бүрэн баталгаажуулах механизм биш. Энэ нь судалгааг шүүн сайжруулах, алдаа илрүүлэх,

нотолгооны баталгааг бэхжүүлэх үйл явц.

- Хөндлөнгийн хянан магадлах үнэлгээг үнэнийг батлах эцсийн хэрэгсэл гэж ойлгож болохгүй. Энэ нь шүүмжлэл, сайжруулалт, мэргэжлийн хяналтын институцын хэлбэр бөгөөд мэдлэгийн түр баталгаажуулалтын механизм.

Манай улсад их, дээд сургууль, эрдэм шинжилгээний байгууллага, сэтгүүлийн журамд хөндлөнгийн хянан магадлах зохион байгуулалт, нууцлал, ашиг сонирхлын зөрчил, хариуцлагын асуудлыг тусган зохицуулдаг. Харин олон улсын мэргэжлийн удирдамжид энэ ойлголтыг илүү нарийвчлан тодорхойлж, шүүх үнэлгээний шударга байдал, хараат бус байдал, нууцлал, мэргэжлийн ёс зүйн шаардлагыг тогтоодог.

Холбогдох нэр томьёо: судалгааны ёс зүй - *research ethics*, нийтлэлийн ёс зүй - *publication ethics*, ашиг сонирхлын зөрчил - *conflict of interest*, нууцлал - *confidentiality*, гажуудал - *bias*

Х.А

ХУВААРИЛАЛТЫН ШУДАРГА ЁС *анг. distributive justice.*

Нийгмийн баялаг, боломж, эрх ямба, нөөц болон үүргийг тухайн нийгмийн гишүүдэд хэрхэн шударгаар хуваарилах зарчмыг тодорхойлдог ёс зүй, улс төр, эдийн засгийн ойлголт. Энэ ойлголт нь нийгэмд бий болсон баялаг, боломжийг иргэдэд хэрхэн хүртээх зарчмыг илэрхийлдэг. Хуваарилалтын шударга ёс нь "бүгдэд адил хэмжээгээр" хуваах тухай ойлголт биш. Харин хүмүүсийн хэрэгцээ, боломж, хөдөлмөр, гавьяа

зүтгэл, гарааны нөхцөл, нийгмийн тэгш боломж зэрэг хүчин зүйлсийг харгалзан үзэж, хүн бүрд хүртвэл зохих хувийг нь зүй зохистой хүртээх тухай ойлголт юм. Орчин үеийн нийгэмд хүмүүсийн амьдралын нөхцөл, орлого, боловсрол, эрүүл мэндийн боломж зэрэг нь харилцан адилгүй байдаг. Хэрэв нийгмийн баялаг, боломжийг зарчимгүйгээр хуваарилбал нийгмийн ялгаа гүнзгийрч, шударга бус байдал бий болно. Иймээс хуваарилалтын шударга ёс нь нийгмийн тэгш боломж, нийгмийн тогтвортой байдлыг хангах ёс зүйн үндэс. Энэхүү ойлголт нь нийгмийн бодлого, төсөв, татвар, боловсрол, эрүүл мэнд, халамжийн бодлогын талаарх төрийн шийдвэрүүдэд шууд нөлөөлдөг. Тиймээс хуваарилалтын шударга ёс нь төрийн бодлого боловсруулах, нийгмийн нөөцийг хуваарилах үндсэн зарчим.

Хуваарилалтын шударга ёсны тухай ойлголт эртний үеийн философиос эхтэй. Эртний Грекийн философич Аристотель шударга ёсыг хуваарилалтын шударга ёс болон залруулах (*corrective*) шударга ёс гэж хоёр ангилж тайлбарласан байдаг. Тэрээр нийгмийн баялаг, нэр хүнд, эрх ямбыг хүмүүсийн гавьяа зүтгэл, хувь нэмэртэй нь уялдуулан хуваарилах ёстой гэж үзсэн. Харин орчин үеийн улс төрийн философид Жон Роулс хуваарилалтын шударга ёсны талаар шинэ онол дэвшүүлсэн. Тэрээр "Шударга ёсны онол" бүтээлдээ "мэдэхгүй байхын гивлүүр" (*Veil of Ignorance*) хэмээх туршилтыг санал болгосон. Энэ туршилтаар хүмүүс өөрсдийн ирээдүйн нийгмийн байр суурийг (баян, ядуу, эрүүл, хөгжлийн бэрхшээлтэй гэх мэт) мэдэхгүй

нөхцөлд нийгмийн дүрмийг тогтоох шаардлагатай бол ямар системийг сонгох вэ гэдгийг авч үздэг. Роулсын үзлээр ийм нөхцөлд хүмүүс нийгмийн хамгийн боломж муутай хэсэгт ашигтай байхаар нөөцийг хуваарилах тогтолцоог сонгох магадлалтай байдаг. Иймээс Роулсын онолын дагуу шударга нийгэм гэдэг нь нийгмийн ялгааг бүрэн арилгах биш, харин хамгийн сул байр суурьтай хүмүүсийн нөхцөлийг сайжруулахуйц ялгааг зөвшөөрөх тогтолцоо юм.

Эдийн засгийн бодлогын хүрээнд хуваарилалтын шударга ёс нь орлогын ялгааг зохистой түвшинд барих, нийгмийн үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх бодлогоор илэрдэг. Үүний нэг жишээ нь шаталсан татварын тогтолцоо юм. Орлого их байх тусам илүү татвар төлөх тогтолцоо нь нийгмийн нийтлэг хэрэгцээнд зориулагдсан санхүүжилтийг бий болгодог. Татвараар бүрдсэн төсвийн хөрөнгөөр сургууль, эмнэлэг, зам, нийтийн үйлчилгээ зэрэг нийтэд ашигтай дэд бүтцийг хөгжүүлдэг. Ийм бодлого нь нийгмийн баялгийг дахин хуваарилах замаар нийгмийн тэгш бус байдлыг бууруулах зорилготой байдаг. Нийгмийн бодлогын хүрээнд хуваарилалтын шударга ёс нь халамж, тэтгэвэр, тэтгэмж, боловсролын тэтгэлэг зэрэг нийгмийн дэмжлэгийг зорилтот бүлэгт нь оновчтой хүргэх бодлогоор хэрэгждэг. Орлого багатай өрхөд чиглэсэн халамжийн бодлого, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн дэмжлэг, алслагдсан бүсийн боловсролын дэмжлэг зэрэг бодлого нь нийгмийн гишүүдийн гарааны нөхцөлийн ялгааг багасгаж, хүн бүр нийгмийн амьдралд оролцох боломжийг нэмэгдүүлэх зорилготой.

Нийгмийн нөөц, баялгийг тодорхой хэмжээгээр оноох үйл явцыг илэрхийлэх “хуваарилалт” хэмээх нэр үг болон үнэн зөв, зүй ёсны харьцааг илэрхийлэх “шударга ёс” хэмээх ойлголт нийлж “хуваарилалтын шударга ёс” гэсэн нэр томъёо бүрддэг. Энэхүү ойлголт нь нийгмийн баялаг, боломжийг нийгмийн гишүүдэд зүй зохистой, ёс зүйн үндэслэлтэйгээр хүртээх тогтолцоо, зарчмыг илэрхийлдэг. Орчин үеийн улс төр, нийгмийн шинжлэх ухаанд энэ ойлголт нь нийгмийн бодлого, төрийн засаглалын чухал суурь зарчим гэж үзэгддэг. Хүн бүрийн нөхцөл байдал адилгүй байдаг учир хэнд илүү тусламж хэрэгтэй байна, түүнд нь зохих дэмжлэгийг үзүүлж, хүн бүрд амьдралын боломжийг ойролцоо түвшинд хүргэхийг хэлнэ. Ингэснээр хүүхэд бүр сурч боловсрох, хөгжих боломжтой болж, нийгэм илүү шударга, боломж тэгш орчинтой болдог.

Төсөв, халамж, төрийн үйлчилгээг төлөвлөхдөө “хэнд хамгийн их хэрэгцээ байна вэ?” гэдгийг бодолцох нь хуваарилалтын шударга ёсны үндсэн зарчим юм. Төрийн албан хаагч нөөцийг хуваарилахдаа хувийн ашиг сонирхлыг хууль, бодлого, иргэд нийгмийн бодит хэрэгцээнд тулгуурлан нийгмийн эмзэг бүлэг болон бодит хэрэгцээтэй иргэдэд хүртээмжтэй байхаар шийдвэр гаргах үүрэгтэй. Ийм шийдвэр нь төрийн бодлогын шударга байдлыг хангаж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлдэг. Улсын тэтгэлгийг бүх сурагчдад ижилхэн хуваах бус, амьжиргааны түвшин багатай, зорилтот бүлгийн сурагчдад түлхүү олгож, тэдний сурч боловсрох гарааны

нөхцөлийг бусадтай ижил түвшинд хүргэх нь боловсролын салбарт хэрэгжүүлэх бодлого юм. Харин эрүүл мэндийн салбарт цар тахлын үед вакциныг хүн бүрд зэрэг тараах боломжгүй нөхцөлд эхний ээлжид эрсдэлтэй бүлэг болох эмч, эмнэлгийн ажилтан, өндөр настан, архаг өвчтэй хүмүүсийг хамруулах шаардлагатай. Өндөр орлоготой иргэдээс илүү татвар авч, тэрхүү хөрөнгөөр нийтийн сургууль, цэцэрлэг, эмнэлэг зэрэг нийгмийн үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх нь татварын бодлогоор хэрэгжиж байгаа бол алслагдсан бүс нутгийн сургууль, эмнэлгийг нэмэлт санхүүжилтээр дэмжих нь тухайн бүсийн иргэдийн хөгжлийн боломжийг бусад бүсийн иргэдтэй ойртуулах зорилготой орон нутгийн хөгжлийн бодлого юм.

Холбогдох нэр томьёо:
хуваарилалтын шударга ёс - *distributive justice*, тэгш байдал - *equity*, нийгмийн шударга ёс - *social justice*, баялгийн дахин хуваарилалт - *redistribution of wealth*, хэрэгцээнд суурилсан хуваарилалт - *needs based distribution*

Э.С

ХУДАЛ МЭДЭЭЛЭЛ ТАРААХГҮЙ БАЙХ *анг. not to spread false information.* Аливаа мэдээллийг үнэн зөв, бодитой эсэхийг нягтлан шалгаж, төөрөгдүүлсэн, баталгаагүй, худал мэдээллийг санаатай болон санамсаргүй байдлаар олон нийтэд түгээхээс зайлсхийх үйлдэл.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 8.1.4 дэх хэсэгт “худал мэдээллийг аливаа хэлбэрээр тараахгүй байх” гэж төрийн албан

хаагчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлагад заасан байдаг. Худал мэдээлэл тараах гэдэг нь баримт нотолгоонд үндэслэгдээгүй аливаа мэдээллийг нэг буюу түүнээс олон хүнд дамжуулах үйлдлийг илэрхийлдэг.

Худал мэдээлэл тараах нь дараах сөрөг үр дагавар үүсгэдэг. Үүнд: төрийн албаны нэр төр, тогтвортой байдалд нөлөөлөх; албан байгууллагын нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг сулруулах; олон нийтийн дунд ташаа ойлголт үүсгэж, мэдээллийн үнэн бодит байдлыг эргэлзээтэй болгох; хувь хүний нэр төр, алдар хүндэд халдах; эрсдэл, хор аюулыг нэмэгдүүлэх зэрэг болно. Худал мэдээлэл нь олон талын үйлдлийг буруу удирдахад хүргэж, нийгэмд эрсдэлийг дагуулдаг.

Мэдээллийн үнэн зөвийг шалгах, баримтад үндэслэх, бусдад дамжуулахдаа болгоомжтой байхыг илэрхийлэх ойлголт. Төрийн албан хаагчийн хувьд худал мэдээлэл тараахгүй байх нь иргэдэд итгэл төрүүлэх, байгууллагын нэр хүндийг хадгалах, нийгмийн тогтвортой байдлыг дэмжихэд чухал үүрэгтэй.

Холбогдох нэр томьёо: мэдээллийн үнэн зөв - *accuracy of information*, ташаа мэдээлэл - *false information*, *misinformation*, нэр төр - *reputation*, алдар хүнд - *prestige*, нийгмийн итгэл - *public trust*, ёс зүйн стандарт - *ethical standards*

Э.М

ХУДАЛДАН АВАХ АЖИЛЛАГААНЫ ЁС ЗҮЙ *анг. procurement ethics.*

Олон улсын практикт худалдан авах ажиллагааны ёс зүйг төрийн болон хувийн байгууллагын засаглалын чухал

хэсэг гэж үздэг. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллагын (OECD, 2015) зөвлөмжид худалдан авалтын бүх шатанд шударга, ил тод байдлыг хангаж, авлигаас урьдчилан сэргийлэх зарчмыг мөрдөхийг чиглэл болгосон. Түүнчлэн Дэлхийн банкны (World Bank, 2016) худалдан авах ажиллагааны журамд оролцогч талуудад тэгш боломж бүрдүүлэн, мэдээллийг нээлттэй тайлагнаж, үнэ цэнд нийцсэн үр ашиг (*value for money*) гаргах ёс зүйн шаардлагыг тусгасан. Олон улсын жишээнээс үзвэл, Европын холбооны орнуудад худалдан авах үйл ажиллагаанд байгаль орчинд ээлтэй, нийгмийн хариуцлагатай байх (*sustainable procurement*) бодлогыг тэргүүлэх чиглэл болгон хэрэгжүүлж байна.

Латин хэлний "*procuramentum*" гэдэг нь "аливаа зүйлийг олж авах, гүйцэлдүүлэх" гэсэн утгатай бөгөөд франц хэлээр дамжин англи хэлэнд нэвтэрсэн байна. Орчин үеийн хэрэглээнд "*procurement*" нь шаардлагатай бараа, ажил, үйлчилгээ, тоног төхөөрөмжийг олж авах, ханган нийлүүлэх үйл ажиллагааг илэрхийлэх ойлголт болж хөгжсөн. Иймд худалдан авах үйл ажиллагаанд баримтлах ёс суртахууны зарчмыг илэрхийлсэн "*procurement ethics*" гэсэн нэр томъёог монгол хэлнээ "худалдан авах ажиллагааны зүй" гэж оноох нь зүйтэй юм.

Монгол Улсад "Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах тухай хууль"-д худалдан авах ажиллагааг төлөвлөхөөс эхлээд тайлагнах хүртэлх бүх үйл явцыг шат дараалалтайгаар хуульчилсан. Үүнд, худалдан авах үйл ажиллагааг цахим системээр нээлттэй

тайлагнах, үнэлгээний хорооны гишүүд, шийдвэр гаргах албан тушаалтан ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид, хараат бус байх үүргийг тодорхой заасан нь худалдан авах ажиллагааг шударга, хариуцлагатай хэрэгжүүлэх эрх зүйн үндэс болдог.

Ёс зүй нь ёс суртахууны харилцааны мөн чанар, үнэлэмжийг судалдаг практик философи. Практик ухаан гэдэг нь хийсэн үйлдэл, үйл ажиллагааныхаа төлөө хариуцлага хүлээх ёс суртахууныг илэрхийлдэг (Золзаяа, 2025, х.70). Энэхүү хариуцлага хүлээх чадвар нь худалдан авах үйл ажиллагаанд нээлттэй, ил тод, шударга өрсөлдөөнт, хариуцлагатай, ашиг сонирхлоос ангид байх үндсэн зарчмаар дамжин хэрэгждэг. Иймд худалдан авах ажиллагааны ёс зүй нь хууль, журам мөрдөхөөс гадна олон нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, төсвийн хөрөнгийг үр ашигтай зарцуулах замаар төрийн байгууллагад итгэх итгэлийг бэхжүүлэхэд чиглэдэг юм.

Худалдан авах үйл ажиллагаанд оролцогч талууд шийдвэр гаргахдаа эдийн засгийн үр ашгаас гадна, нийгмийн хариуцлага, ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлан ажиллах учиртай. Тухайлбал, худалдан авагч нь эрэлт хэрэгцээгээ бодитой тодорхойлж, төрийн үйлчилгээнд ашиглахдаа хариуцлагатай хандах, худалдагч нь чанарын шаардлагад нийцсэн бараа бүтээгдэхүүн нийлүүлэх зэргээр бизнесийн болон төрийн үйл ажиллагааны бүх шатанд ил тод, шударга байдлыг хангах нь авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх ач холбогдолтой юм.

Холбогдох нэр томъёо: худалдан авах ажиллагаа - *procurement*,

шударга өрсөлдөөн - *fair competition*,
нийлүүлэгч - *supplier*, худалдан авагч
- *buyer*, ил тод байдал - *transparency*

Г.Х

ХУРЦАДМАЛ БАЙДЛЫГ НАМЖААХ

ҮҮРЭГ *анг. de-escalation duty*. Зөрчил, маргааны хурцадмал байдлыг даамжрахаас нь сэргийлж, тайван аргаар зохицуулах үйл ажиллагаанд зайлшгүй биелүүлэх хариуцлага. Хурцадмал байдлыг намжаах үүрэг (*de-escalation duty*) гэдэг нь зөрчил үүссэн нөхцөлд хүч хэрэглэхээс зайлсхийж, харилцаа, тактик, цаг хугацааны зохицуулалтыг ашиглан нөхцөл байдлыг тайван замаар тогтворжуулах хууль зүйн болон ёс суртахууны үүрэг юм.

Хууль сахиулах болон төрийн албан хаагчид нөхцөл байдлыг намжаахын тулд тайван харилцаа ашиглах, зай барих, нөхцөл байдлыг удаашруулах, шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт нөөц дуудах зэрэг аргыг хэрэглэж, хүч хэрэглэх шаардлагыг багасгах үүрэгтэй. Энэ нь хүний эрхийг хамгаалах, зөрчлийг даамжруулахгүй байх, нийтийн аюулгүй байдлыг хангах зорилготой.

Хурцадмал байдлыг намжаах үүрэг нь хүний эрх болон хэмжээний зохистой байдалд тулгуурладаг. Хууль сахиулах албан хаагчид хүч хэрэглэхээс өмнө аль болох хүч хэрэглээгүй арга хэрэгслийг ашиглах ёстой гэж заасан нь хурцадмал байдлыг намжаах нь хүний эрхийг хамгаалах үндсэн арга болохыг илэрхийлдэг (*United Nations, 1990*).

Ёс зүйн үүднээс авч үзвэл, хүч хэрэглэх нь сөрөг үр дагавар үүсгэх эрсдэлтэй тул бага хохирол учруулах нөхцөлийг

сонгож, хэлцэл, харилцан ойлголцол, тайван замаар асуудлыг шийдвэрлэх нь зөв арга зам гэж үздэг.

Практикт хурцадмал байдлыг намжаах нь үг хэл, биеийн хэлэмж, тактикийн арга ашиглан нөхцөл байдлыг тогтворжуулах, талуудын зөрчлийг бууруулах үйл ажиллагааг хамардаг бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд нэмэлт нөөц иртэл хүлээн хүч хэрэглэхээс зайлсхийдэг (*McHenry*).

Монгол Улсад төрийн албан хаагч, хууль сахиулах байгууллагын албан хаагчид хүний эрхийг хүндэтгэх, зохистой харилцааг баримтлах, хүч хэрэглэхээс аль болох зайлсхийх үүргийг “Төрийн албаны тухай хууль”, “Цагдаагийн албаны тухай хууль” болон холбогдох ёс зүйн дүрэм, журмаар зохицуулсан байдаг.

Зөрчил үүссэн нөхцөлд шууд хүч хэрэглэсэн нь зохистой байдал болон намжаах үүргийг зөрчсөн үйлдэл болно.

Холбогдох нэр томьёо: *хурцадмал байдлыг намжаах - de-escalation, хүч хэрэглэх - use of force, зохистой байдал - proportionality, зөрчил зохицуулалт - conflict resolution, харилцааны ур чадвар - communication skills*

Б.Б

ХУУЛЬ ЁС *анг. legitimacy*. Аливаа үйл ажиллагааг хууль тогтоомжид нийцүүлэн явуулж, эрх мэдлээ хуульд үндэслэн хэрэгжүүлэх, хууль зүйн хувьд зөвшөөрөгдсөн, зөвтгөгдөхүйц байхыг илэрхийлэх ойлголт.

Монгол хэлний их тайлбар тольд “хууль ёс” төрийн хууль, түүнд үндэслэн гаргасан эрх зүйн актыг нэг

мөр сахин биелүүлэх ажиллагаа гэж тайлбарлажээ.

Хууль дээдлэх зарчим нь нийгмийн амьдралын бүх хүрээнд, ялангуяа төрийн үйл ажиллагаанд хууль хамгийн дээд хүчин чадалтай байхыг илэрхийлнэ.

Хуульд нийцэх байдал (*legality*) нь үйл ажиллагаа нь хууль, журамд нийцсэн байх; хууль ёсны байдал (*legitimacy*) нь төрийн үйл ажиллагаа хуульд үндэслэхээс гадна олон нийтийн хувьд зөвшөөрөгдөх, итгэл төрүүлэхүйц байхыг илэрхийлэх ойлголт. Энэ ойлголт нь “Захиргааны ерөнхий хууль”-д туссан хууль ёсны зарчим буюу төрийн байгууллага, албан тушаалтан зөвхөн хуульд үндэслэн үйл ажиллагаа явуулах шаардлагатай гэсэн суурь зарчимтай холбоотой.

Төрийн албан хаагч нь хууль ёсны бус, эс үйлдэхүй, хувийн сонирхлын нөлөөнд автахгүй байх үүрэгтэй.

Холбогдох нэр томъёо: хууль дээдлэх - *rule of law*, хууль ёсны - *legality, lawful*, төрийн нэр хүнд - *government authority reputation*, хүний эрх - *human rights*, шударга байдал - *fairness*

Э.М

ХУУЛЬ ЁСНЫ АШИГ СОНИРХОЛ *анг. legitimate interest*. Төрийн албаны нэр хүндийг хадгалах, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх, авлигаас сэргийлэх, шударга ёсыг тогтоох зарчим. Ашиг сонирхол болон хууль ёсны ашиг сонирхол гэдэг ойлголтууд ялгаатай.

Ашиг сонирхол нь хувь хүн, хуулийн этгээдийн эдийн засаг, нийгэм, хувийн болон бусад хэлбэрийн ашиг хүртэх,

давуу байдал олж авахтай холбоотой хүсэл, зорилгыг илэрхийлнэ. Хууль ёсны ашиг сонирхол нь хууль тогтоомжид нийцсэн, зүй ёсны дагуу хүлээн зөвшөөрөгдсөн, зөрчилгүй бөгөөд хамгаалагдах боломжтой, иргэн, хуулийн этгээдийн эрх ашигт хамаарах сонирхол юм.

Төрийн албан хаагчийн үүрэг нь нийтийн ашиг сонирхлыг төлөөлөн үйл ажиллагаа явуулах, шийдвэр гаргахдаа өөрийн болон хамаарал бүхий этгээдийн хувийн ашиг сонирхлоос ангид байх ёстой.

Хувийн ашиг сонирхлын зөрчил нь албан тушаалтан албаны эрх мэдлээ ашиглан өөртөө, гэр бүл, найз нөхөд, бизнесийн хамтрагчдаа давуу байдал олгох, эд хөрөнгө, мөнгөн орлого олох зэргээр илэрнэ. Үүний сөрөг үр дагавар нь төрийн албаны нэр хүнд унах, нийгэмд авлигын тохиолдол нэмэгдэх, зах зээлд шударга бус өрсөлдөөн үүсэх зэргээр илэрдэг.

Иргэний хууль ёсны ашиг сонирхол нь төрийн үйлчилгээг авах, эрхээ хамгаалуулах, үнэн зөв мэдээлэл авах зэрэг юм. Ажилтан, албан хаагчийн хувьд хуулийн дагуу чиг үүргээ хэрэгжүүлэх, цалин хөлс, ажиллах нөхцөл баталгаагаар хангагдах нь хууль ёсны ашиг сонирхол юм.

Хууль ёсны ашиг сонирхлын талаар “Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль”, “Захиргааны ерөнхий хууль”-д тусгасан байна. Ашиг сонирхлыг хувийн эрх ашгаас ангид байлгах нь төрийн албаны шударга байдлыг хангах үндэс болно. Хууль ёсны ашиг сонирхол нь иргэн, төрийн албан хаагчийн эрх, үүргийг

хуулийн дагуу хэрэгжүүлэх боломжийг баталгаажуулдаг.

Холбогдох нэр томьёо: *хувийн ашиг сонирхол - private interest, хууль ёсны ашиг сонирхол - legitimate interest, нийтийн ашиг сонирхол - public interest, авлига - corruption, шударга ёс - justice, итгэлцэл - trust*

Э.М

ХУУЛЬ ЁСНЫ ПРОЦЕССЫН ЁС ЗҮЙ *анг. due process ethics.*

Хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх зарчимд тулгуурлан, хуульд заасан журам, үе шат, баталгааг алдагдуулахгүйгээр шийдвэр гаргах, албадлагын болон хянан шалгах ажиллагаа явуулахад баримтлах ёс суртахууны хэм хэмжээг илэрхийлнэ.

Хууль ёсны процессын (due process) ойлголт нь Англи-Америкийн эрх зүйн тогтолцоонд үүсэж, анх Магна Харт (1215)-д тусгагдсан “хууль ёсны журмын дагуу шийдвэрлэх” үзэл санаанд суурилдаг. (Амаржаргал, 2012). Ёс суртахуун нь үүслийн хувьд хуулиас өмнө үүссэн бөгөөд нийгмийн хөгжлийн явцад ёс суртахууны хэм хэмжээний агуулга өөрчлөгддөг.

Хууль ёс нь төрийн эрх мэдлээр баталгаажсан, иргэд заавал мөрдөх дүрэм хэмээдэг нь эрх зүйн хэм хэмжээ нь албадлагын шинжтэй, заавал хэрэгжих зохицуулалт болохыг илэрхийлж байна. Эрх зүйн хэм хэмжээ нь төрийн албадлагын баталгаатай механизмаар хэрэгждэг бол ёс суртахууны хэм хэмжээ нь хувь хүний үнэлэмж, ухамсар, итгэл үнэмшилд тулгуурлан хэрэгждэг. Гэвч төрийн удирдлага, шүүх эрх мэдлийн үйл ажиллагаанд эдгээр нь бие биеэ нөхөх, харилцан уялдах шаардлагатай.

Хуульд нийцсэн үйл ажиллагаа явуулахыг шаардахаас гадна, тухайн үйл ажиллагааны бодит үр дүнд хүний эрх, эрх чөлөө хангагдсан эсэхэд анхаарах өргөн хүрээтэй ойлголт болж хөгжжээ. Өөрөөр хэлбэл, аливаа үйл ажиллагаа хууль ёсны байхаас гадна ёс зүйн хувьд зөв, сайн, шударга байх шаардлага тавигдаж байна.

Иймд хууль ёсны процессын ёс зүй гэдэг нь хуульд заасан журам, хугацаа, эрх хэмжээг мөрдөх төдийгүй тухайн үйл явцад оролцогчдын нэр төр, эрх ашгийг хүндэтгэх, саармаг, хараат бус, шударга, тэгш эрхийг бодит үйл ажиллагаагаар хангахыг хэлнэ. Энэ утгаараа шүүх, прокурор, мөрдөн шалгах байгууллагын аливаа ажиллагаа нь хууль ёсны хийгээд ёс зүйн хувьд зөв байх ёстой бөгөөд энэ нь олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэх, хүний эрхийг бодитоор хамгаалах үндэс болно. Мөн хууль хэрэглэхдээ шударга, зөв зорилготой байхыг шаарддаг.

Монгол Улсын “Төрийн албаны тухай хууль”-д хууль дээдлэх, тэгш хандах, хариуцлагатай байх; “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-д хууль зөрчихгүй байх, албан тушаалаа урвуулан ашиглахгүй байх талаар тусгасан.

Жишээлбэл: Ёс зүйн дэд хороо гомдол, мэдээллийг хянан шийдвэрлэхдээ талуудын оролцоог хангаж, нотлох баримтыг бүрэн, бодитой үнэлэх, аль нэг талд давуу байдал олгохгүй байх зарчмыг баримталсан нь хууль ёсны процессын ёс зүй хэрэгжиж байгааг илэрхийлнэ. Түүнчлэн албан тушаалтанд хариуцлага тооцохдоо тухайн этгээдийн тайлбар өгөх, өмгөөлөгч авах, нотлох баримт гаргах эрхийг хангаж, шийдвэрийг

ил тод, үндэслэлтэй гаргасан нь хууль ёсны процессын ёс зүйн шаардлагад нийцсэн үйл ажиллагаа болно.

Холбогдох нэр томьёо: *процедурын шударга ёс - procedural justice, шударга сонсгол - fair hearing, алагчлалгүй байдал - impartiality, гэм буруугүйд тооцох зарчим - presumption of innocence, өөрийгөө хамгаалах эрх - right to defense, хууль дээдлэх зарчим - rule of law*

Б.Б

ХУУЛЬ ЗӨРЧСӨН АМЛАЛТ ӨГӨХ

анг. make an illegal promise. Төрийн албан хаагч өөрийн эрх хэмжээ, албан үүрэгт хамаарахгүй эсвэл хуульд нийцэхгүй үйлдлийг хийхээр амлах, бусдад хууль бус давуу байдал олгохоор амлалт өгөхийг хэлнэ. Энэ нь албан тушаалтан өөрийн эрх хэмжээнээс давсан, хуульд нийцэхгүй үйлдлийг хийхээр амлаж, бусдад хууль бус давуу байдал бий болгодог.

Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 8.2.7-д зааснаар албаны чиг үүрэгтэй холбоогүй, хуульд нийцэхгүй амлалт өгөхийг хориглосон бөгөөд төрийн албан хаагч өөрийн эрх хэмжээнээс давсан, хууль зөрчсөн үйлдлийг хийхээр амлахыг хэлнэ. Харин энэ амлалт нь “Эрүүгийн хууль” болон “Зөрчлийн тухай хууль”-д бие даасан нэр томьёо хэлбэрээр шууд заагдаагүй боловч, агуулгын хувьд хууль бус давуу байдал амлах, эрх мэдлээ урвуулан ашиглахтай холбогдож, авлига, албан тушаалын гэмт хэргийн шинжийг бүрдүүлэх, зөрчилд хамаарах боломжтой үйлдэлд тооцогддог.

Хууль зөрчсөн амлалт өгөхөөс зайлсхийх зарчим нь зөвхөн хэрэгжүүлэх боломжтой, хууль ёсны

зүйл амлах, үнэн, бодитой байх, биелшгүй амлалт өгөхгүй байх, хариуцлагатай хандах, нийтийн итгэлийг хамгаалах, байгууллага, албан тушаалын нэр хүндийг хадгалах, ашиг сонирхлын үүднээс хууль зөрчихгүй байх зэрэг болно.

Англи хэлний “to make an illegal promise” гэдэг нь хууль, дүрэм журмыг зөрчсөн, эсвэл биелүүлэх боломжгүй амлалт өгөхийг илэрхийлнэ. Ийм үйлдэл нь авлига, ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэх эрсдэлтэй бөгөөд хувь хүн, байгууллага хоорондын итгэлцэлд сөргөөр нөлөөлдөг.

Холбогдох нэр томьёо: *хууль зөрчих - violation of law, авлига - corruption, ашиг сонирхлын зөрчил - conflict of interest, шударга байдал - fairness, итгэлцэл - trust*

Э.М

ХУУЛЬЧИЙН ЁС ЗҮЙ *анг. legal ethics.*

Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааг зохицуулах ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээний цогц. Хуульч үйл ажиллагаандаа хууль дээдлэх, шударга, хараат бус байх, хүний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг хамгаалах, мэргэжлийн нэр хүндийг хадгалах, мэдээллийн нууцлалыг сахих зэрэг ёс суртахууны хэм хэмжээг мөрдөх үүрэгтэй. Эдгээр хэм хэмжээ нь хуульч үйлчлүүлэгч, шүүх болон олон нийтийн өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлж, улмаар шүүхийн тогтолцооны шударга байдал, шударга ёс, итгэлцлийг хадгалахад чиглэгддэг. Хуульч нь үйлчлүүлэгч, шүүх болон бусад оролцогчтой харилцахдаа ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийж, хүнлэг энэрэнгүй, шударга, хариуцлагатай байх үүрэгтэй.

Ёс зүй нь нийгмийн харилцаанд хүмүүсийн хүлээх үүрэг, зан үйлийн хэм хэмжээг илэрхийлдэг бол хуульчийн ёс зүй нь олон нийтийн эрх ашиг, шударга ёсыг хамгаалах онцгой үүрэг бүхий мэргэжлийн тусгай шаардлага юм (Хуульчийн ёс зүй, гарын авлага, 2013).

Аристотель “Ёс суртахууны зан чанар нь дадал, хэвшлээс бий болдог” хэмээн үзсэн байдаг (Aristotle, trans. 2009). Тэгэхээр хуульч ёс суртахууны хувьд зөв, шударга хандлагыг хэвшүүлэх нь мэргэжлийн ёс зүйн шаардлагыг биелүүлж, нийгэмд итгэлцлийг бэхжүүлдэг.

Монгол Улсад хуульчийн ёс зүйн үндсэн зарчим, шаардлагыг “Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль” болон “Хуульчийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм”-ээр зохицуулсан бөгөөд хуульч эдгээр хэм хэмжээг чанд мөрдөх үүрэгтэй.

Академич С.Нарангэрэл хуульчийн ёс зүйг хууль зүйн мэргэжлийн ёс суртахууны үнэт зүйлсийн цогц гэж тодорхойлж, хуульч нь хүний эрхийг дээдэлж, шударга ёсыг хамгаалан, хувийн ашиг сонирхлоос ангид ажиллах ёстой (Нарангэрэл, 2021) гэж үзсэн.

Төрийн албанд ажиллаж буй хуульчдын хувьд мэргэжлийн ёс зүйн шаардлага нь “Төрийн албаны тухай хууль” болон “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-д заасан зарчимтай уялдан хэрэгждэг. Иймд хуульч нь мэргэжлийн болон төрийн албаны ёс зүйн шаардлагыг давхар баримтлан ажиллах үүрэгтэй. Хуульчийн ёс зүй нь хууль дээдлэх, шударга ёсыг хангах, хүний эрхийг хамгаалах, олон нийтийн итгэлийг

бэхжүүлэхэд чиглэсэн мэргэжлийн болон нийгмийн хариуцлагын цогц ойлголт юм.

Холбогдох нэр томьёо: *мэргэжлийн хариуцлага - professional responsibility, нууцлал - confidentiality, ашиг сонирхлын зөрчил - conflict of interest, хууль дээдлэх зарчим - a rule of law, шударга ёс - justice*

Б.Б

ХУУЛЬЧИЙН МЭРГЭЖЛИЙН ХАРИУЦЛАГА *анг. lawyer's professional responsibility.*

Хуульч нь төрийн албыг ёс жаягаар нь явуулах, хууль хэрэгжүүлэхэд тусалдаг бөгөөд хуульчийн мэргэжлийн үүрэг нь иргэн төр, нийгэмтэйгээ харилцах эрхээ эдэлж, үүргээ хэрэгжүүлэхэд нь туслах, зөрчигдсөн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлыг хамгаалах, сэргээхэд чиглэдэг (Хуульчийн ёс зүй, 2013). Хуульч мэргэжил нь дотроо шүүгч, прокурор, өмгөөлөгч гэсэн төрөлд хуваагдана.

Шүүгч, прокурор, өмгөөлөгч мэргэжлийн үйл ажиллагааны онцлогоос хамаарсан ёс зүйн нийтлэг болон тусгай шаардлагатай, мөрдөх зарчмуудтай байдаг. Эдгээр мэргэжлийн хариуцлагыг Монгол Улсын (Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, 2021), (Прокурорын ёс зүйн дүрэм, 2018), (Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм, 2020) -д тус тус заасан байдаг.

Мэргэжлийн хариуцлага гэж мэргэжилтэн өөрийн болон бусдын өмнө хүлээж буй сахилга, дэг журмыг илэрхийлдэг ойлголт. Энэ нь мэргэжилтэн өөрийн үйл ажиллагаа, эрх мэдэл, ажлын үр дүнгийн төлөө хамт олон, ард түмэн, улс орны

өмнө хүлээсэн үүргээ ухамсарлах, улмаар энэхүү үүргийг дээд зэргээр биелүүлэх чин хүсэл эрмэлзэлтэй байхыг илэрхийлдэг (Нэмэхжаргал, ба бусад, 2021, х.111). Мөн холбогдох хуулиар тогтоосон ёс зүйн хэм хэмжээ, стандартыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээх хууль зүйн болон ёс суртахууны хариу үйлдлийг хариуцлага гэнэ.

Хуульч нь өөрийн үйлдэлд төдийгүй бүхэлдээ эрх зүйн тогтолцооны нэр хүндийн өмнө хариуцлага хүлээнэ. “Хуулийн хариуцлагаас өмнө ёс зүйн, улс төрийн, захиргааны зэрэг хариуцлагын хэлбэрүүд байх бөгөөд улс төрчийн, парламентын гишүүний хариуцлагыг эдгээр хэм хэмжээгээр дүгнэдэг байж хариуцлагатай улс төрчдийг төлөвшүүлнэ” (Оюунчимэг, & Ундрах, 2019).

Төрийн албан хаагч албан үүргээ гүйцэтгэхдээ гаргасан өөрийн буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүйн төлөө ёс зүйн хариуцлага хүлээдэг (Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль. 7.1.4.).

Жишээлбэл: Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад ашиг сонирхлын зөрчилтэй нөхцөл байдал үүссэн тул шүүгч хуульд заасны дагуу тухайн хэргийг шийдвэрлэхээс татгалзан гарсан нь мэргэжлийн хариуцлага, ёс зүйн шаардлагыг хангаж буйн илрэл юм.

Холбогдох нэр томьёо: *мэргэжлийн ёс зүй - professional ethic, хуульчийн ёс зүй - legal ethics, сахилгын хариуцлага - disciplinary responsibility, шүүгчийн ёс зүй - judicial ethics, прокурорын ёс зүй - prosecutorial ethics, өмгөөлөгчийн ёс зүй - attorney ethics*

Б.Б

ХУУРАМЧ ӨГӨГДӨЛ ҮҮСГЭХ *анг. data fabrication.* Судалгааны зүй бус үйлдлийн хүрээнд бодит судалгааны явцаар бий болоогүй өгөгдөл, ажиглалт, үр дүнг санаатайгаар зохион бүтээж, түүнийг судалгааны бүртгэл, тайлан, өгүүлэл, илтгэл болон бусад баримт бичигт үнэн мэдээлэл мэтээр тэмдэглэх, тайлагнах, дамжуулах үйлдэл. Мэргэжлийн ёс зүйн хүрээнд шийдвэр гаргалт, хяналт, хариуцлагын тогтолцоог төөрөгдүүлэх зорилгоор бодит байгаагүй баримт, нотолгоо, бүртгэл, өгүүлэмжийг зохиомлоор бий болгож, түүнийг жинхэнэ мэтээр ашиглах зүй бус үйлдлийг хамарна.

“Fabrication” гэдэг нэр томьёо нь дундад англи хэлний “fabricacionne”, латин хэлний “fabricare” хийх, бүтээх, байгуулах гэсэн үгээс гаралтай. Анхны хэрэглээндээ хийж бүтээх гэсэн ерөнхий утгатай байсан боловч орчин үеийн англи хэлэнд “зохиомол зүйл”, “худал мэдүүлэг”, “хийсвэрээр бий болгосон баримт” гэсэн сөрөг утгаар өргөн хэрэглэгддэг. Судалгааны ёс зүйн хүрээнд өгөгдөл, үр дүнгийн үнэн байдлыг эвддэг зөрчлийг заасан нэр томьёо.

Шинжлэх ухааны мэдлэг нь шалгаж болохуйц баримт, ажиглалт, нотолгоонд тулгуурлах ёстой. Хуурамч өгөгдөл нь шалгалт, давталт, хяналтын механизмыг анхнаасаа төөрөгдүүлдэг. Олон улсын судалгааны ёс зүйн баримт бичгүүдэд үнэнч байдал, хариуцлага, итгэмжит байдал зэрэг зарчмыг суурь шалгуур гэж үздэг бөгөөд хуурамч өгөгдөл үүсгэх нь эдгээрийг зөрчинө.

Орчин үеийн практикт хуурамч өгөгдөл үүсгэх нь өгөгдлийн багц зохиох, судалгаанд огт оролцоогүй хүний асуулгын хуудсыг бөглөх,

хийгдээгүй туршилтын үр дүнг бүртгэх, статистикийн ач холбогдол гаргах зорилгоор хийсвэр мөр нэмэх, протоколын шаардлага биелсэн мэт клиникийн тэмдэглэл үйлдэх, бодит байгаагүй ажиглалтыг хэмжилт мэтээр тайлагнах зэрэг олон хэлбэр багтана. Эдгээр бүх тохиолдолд байхгүй баримтыг байсан мэтээр судалгааны бүртгэлд оруулж, улмаар тайлан, хэвлэл, шийдвэр гаргалтад ашиглуулж буй.

Хэвлэлийн болон редакцын түвшинд хуурамч өгөгдөл үүсгэхийг зөвхөн судлаачийн ёс суртахууны алдаа гэж үзэхгүй, судалгааны бичвэрийг засах системийн асуудал гэж ойлгодог. Иймээс редакц, хэвлэлийн бодлого хуурамч өгөгдөл илэрсэн тохиолдолд тухайн байгууллага, санхүүжүүлэгч, хяналтын нэгжтэй хамтран шалгах, шаардлагатай мэдэгдэл нийтлэх, улмаар буцаан таталт хийх зэрэг арга хэмжээг авдаг.

“Өгөгдөл алдагдсан тул нөхөж бичив” гэсэн тайлбар нь хуурамч өгөгдөл үүсгэхийг зөвтгөхгүй. Зохистой хэлбэр нь өгөгдлийн алдагдлыг ил тод тэмдэглэх, боломжтой бол дахин цуглуулах, эсвэл хязгаарлалтаа тайлагнах явдал мөн. Санамсаргүй алдаа болон арга зүйн маргаан нь шууд судалгааны зөрчилд тооцогдохгүй. Харин хуурамч өгөгдөл үүсгэх нь ихэвчлэн санаатайгаар худал баримт бий болгосон байдаг. Синтетик (хиймэл) өгөгдөл ашиглах нь хуурамч өгөгдөл биш. Гол шалгуур нь тухайн өгөгдлийн гарал үүсэл, тэмдэглэгээ, зорилго, тайлбар үнэн зөв байсан эсэхэд оршино. Хэрэв хиймэл өгөгдлийг бодит хэмжилт, жинхэнэ ажиглалт мэтээр тайлагнавал ёс зүйн зөрчилт асуудал үүснэ.

Монгол Улсын судалгааны салбарын баримт бичгүүдэд ч туршилт, судалгааны үр дүнд бий болоогүй өгөгдөл, дүгнэлтийг зохиомлоор бий болгох, боловсруулах, хуурамчаар үйлдэх, үр дүнг засахыг хориглосон байдаг. Тухайлбал, “Эрдэм шинжилгээний ажилтны ёс зүйн дүрэм”-ийн 3.1.8-д ийм төрлийн үйлдлийг хориглосон. Их, дээд сургуулиудын дотоод ёс зүйн баримт бичгүүдэд ч хуурамч өгөгдөл бий болгохыг судалгааны хүрээнд хориглох байдлаар давтан тусгажээ.

Судалгааны ёс зүй, хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйд байхгүй өгөгдөл, үр дүнг байсан мэтээр бүртгэн тайлагнаснаар судалгааны бүртгэлийг гажуудуулдаг гэж ойлгоно.

Төрийн алба, байгууллагын засаглал, аудит бодит үйл ажиллагаа, үзүүлэлт байгаагүй атлаа тайлан, бүртгэл, шалгалтын материалд байсан мэтээр оруулж, олон нийт ба хяналтын байгууллагыг төөрөгдүүлэх үйлдэлтэй холбон хэрэглэнэ.

Хиймэл өгөгдлийн хууль ёсны хэрэглээ байж болох ч түүнийг жинхэнэ хэмжилт, бодит өгөгдөл мэтээр буруу танилцуулбал хуурамч өгөгдөл шинжтэй болно.

Холбогдох нэр томьёо: өгөгдөл, үр дүн гуйвуулах - *falsification*, сайн судалгааны практик - *good research practice*, судалгааны бүртгэл - *research record*, өгөгдлийн бүрэн байдал - *data integrity*

Х.А

ХУУРАМЧ ХЭВЛЭЛ *анг. predatory publishing*. Тухайн сэтгүүл, бүтээлийг мэргэжлийн, хөндлөнгийн хянан магадалгаатай, нэр хүндтэй эрдэм

шинжилгээний хэвлэл мэтээр сурталчилж, зохиогчоос төлбөр авдаг атал редакцын бодит хяналт, чанартай хөндлөнгийн үнэлгээ, хэвлэлийн ил тод журам, амласан үйлчилгээ үзүүлдэггүй хэвлэл. Ийм хэвлэл нь нийтлэл хүлээн авахдаа хэт богино хугацаа амлах, бодит үнэлгээ хийхгүй байх, редакцын баг, хэвлэлийн бодлого, төлбөрийн нөхцөл, индексжүүлэлтийн мэдээллийг төөрөгдүүлсэн байдлаар танилцуулах, нэр хүндтэй сэтгүүл гэж сурталчлах, зохисгүй үйл ажиллагаа явуулдаг.

“Хуурамч хэвлэл” судлаач, зохиогч, байгууллагын хэвлэн нийтлүүлэх хэрэгцээ, үнэлгээний дарамт, мэдээллийн тэгш бус байдлыг ашиг хонжооны зорилгоор мөлждөг, төөрөгдүүлсэн хэвлэлийн практик. Номын санч Жеффрей Билл 2012 онд хуурамч хэвлэн нийтлэгч “*predatory publishers*” гэсэн нэр томъёог түгээмэл хэрэглээнд оруулж, мэргэжлийн хэвлэл мэт дүр эсгэн, зохиогчоос төлбөр авахыг гол зорилгоо болгодог хэвлэн нийтлэгчдийг онцлон нэрлэсэн. Түүний боловсруулсан жагсаалт (*Beall's List*) нь энэ асуудлыг олон улсад анхаарлын төвд авчирсан ч хуурамч хэвлэлийг тодорхойлох асуудал үүгээр хязгаарлагдахгүй, ёс зүйн хүрээнд хөгжсөн.

Хуурамч хэвлэлийн асуудал нь нийтлэлийн ёс зүй, судалгааны чигч байдал, шинжлэх ухааны итгэлцлийн суурь зарчимтай холбоотой. Эрдэм шинжилгээний хэвлэл нь хянан магадалгаа, редакцын хариуцлага, ил тод байдал, зохиогчийн эрх, өгөгдлийн тайлагнал, ашиг сонирхлын мэдүүлэг, засвар ба буцаан таталт зэрэг институцын механизмаар чанар, найдвартай

байдлаа баталгаажуулдаг. Харин хуурамч хэвлэл эдгээр механизмыг бодитой хэрэгжүүлэхгүйгээр зөвхөн хууль ёсны мэт харагдах байдлыг бий болгож, судалгааны үнэлгээ, академик урамшуулал, карьерын тогтолцоог гажуудуулдаг. Иймээс энэ нь чанар муутай хэвлэл бус, харин ёс зүйн хувьд төөрөгдүүлсэн, ашиг хонжоонд суурилсан хэвлэлийн практик.

Хуурамч хэвлэлийг таних шалгуур нарийвчлагдсан. Үүнд хянан магадалгааны бодлого тодорхойгүй байх, редакцын багийн мэдээлэл баталгаагүй байх, холбоо барих хаяг, байгууллагын байршил, эзэмшигчийн мэдээлэл бүрхэг байх, индексжүүлэлтээ худал мэдүүлэх, нэр хүндтэй сэтгүүлтэй төстэй нэр хэрэглэх, нийтлэл хүлээн авах хугацааг бодит бус богино амлах, төлбөрийн нөхцөлийг урьдчилан ил тод зарлахгүй байх, чанаргүй вебсайт ажиллуулах, цахим урилга, имэйл идэвхтэй илгээх зэрэг багтана. Энэ хүрээнд олон улсын байгууллагуудын шалгуур, зөвлөмжийг өргөн ашигладаг.

Хуурамч хэвлэлд нийтлэгдсэн өгүүлэл нь эрдэм шинжилгээний найдвартай эргэлтэд бүрэн нэвтэрдэггүй, индексжүүлэлт, архив, эшлэлийн нөлөө, мэргэжлийн үнэлгээний тогтолцоонд сул байр суурьтай байдаг. Ийм нийтлэлүүд заримдаа уншигдах, эшлэгдэх, хадгалагдах боломж муу, редакцын дэмжлэггүй, засвар ба татан авалтын бодлогогүй байдаг тул зохиогчийн мэргэжлийн нэр хүнд, судалгааны баталгаат байдал, байгууллагын үнэлгээнд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй.

Хурдан хэвлэдэг, нээлттэй хандалттай хэвлэл бүхэн хуурамч биш. Нээлттэй

хандалт болон нийтлэл боловсруулах хураамж нь ёс зүйн зөрчил биш. Харин бодит хянан магадалгаа, редакцын хяналт, ил тод бодлого, амласан үйлчилгээ бодитой хэрэгжиж байгаа эсэхэд оршино.

Төлбөр авдаг хэвлэл бүрийг хуурамч гэж үзэж болохгүй. Олон улсын нэр хүндтэй нээлттэй сэтгүүлүүд мөн хураамж авдаг боловч редакцын стандарт, шүүн үнэлгээ, засварын бодлого, индексжүүлэлт, архивлах, ёс зүйн удирдамжтай байдаг.

Хуурамч хэвлэл нь үнэлгээ, редакцын хариуцлагыг үгүйсгэж, судалгааны найдвартай байдлыг алдагдуулдаг.

Туршлага багатай судлаач, оюутан, эрдэм шинжилгээний дарамтад байгаа зохиогчид төөрөгдүүлсэн сурталчилгаанд амархан өртөх магадлалтай тул хуурамч хэвлэлд өгүүлэл нийтлүүлсэн нь зарим тохиолдолд зориудын үйлдэл биш байж болно.

Хуурамч хэвлэлийн чанар сул биш боловч төөрөгдүүлсэн мэдээлэл, амласан үйлчилгээг үзүүлэхгүй байх, мэргэжлийн хэвлэлийн институцын итгэлцлийг ашиглан ашиг хонжоо олдог.

Хуурамч хэвлэл нь карьер, үнэлгээ, судалгааны нэр хүндэд эрсдэл үүсгэнэ. Судлаачдад хэвлэлийн чанарыг таних, индексжүүлэлт шалгах, редакцын бодлогыг нягтлах, хуурамч хэвлэлээс сэргийлэхэд мэдээллийн дэмжлэг үзүүлэх шаардлага байдаг. Их, дээд сургууль, эрдэм шинжилгээний байгууллага, судлаач нээлттэй хандалтыг хуурамч хэвлэлийн практиктай андуурахгүй байх нь чухал.

Холбогдох нэр томьёо: хуурамч сэтгүүл - *predatory journal*, эргэлзээтэй сэтгүүл - *questionable journal*, төөрөгдүүлсэн хэвлэлийн практик - *deceptive publishing practices*, нээлттэй хандалт - *open access*, нийтлэл боловсруулах хураамж - *article processing charge*, хөндлөнгийн хянан магадалгаа - *peer review*, нийтлэлийн ёс зүйн удирдамж - *publication ethics guidelines*, сэтгүүлийн индексжүүлэлт - *journal indexing*

Х.А

ХҮЛЭЭН ЗӨВШӨӨРӨХҮЙЦ ЭРСДЭЛ

анг. *acceptable risk*. Ёс зүй, хууль зүй, мэргэжлийн стандартын хүрээнд үүсэх магадлалтай хор уршиг нь нийтийн ашиг сонирхол, зайлшгүй хэрэгцээ, урьдчилан сэргийлэх боломжтой арга хэмжээтэй харьцуулахад зохистой хэмээн тооцогдох эрсдэлийн түвшин. Төрийн албанд хууль тогтоомж, бодлогын зорилго, ёс зүйн зарчим, хэм хэмжээтэй нийцүүлэн эрсдэлийг ил тод үнэлж, бууруулах арга хэмжээ авсны дараа хүлээн зөвшөөрч болохуйц гэж дүгнэх нөхцөл байдал.

Хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц эрсдэл гэдэг нь аливаа шийдвэр, үйлдлээс үүдэн гарах хор хөнөөлийн магадлал болон түүний цар хүрээг бүрэн тэглэх боломжгүй нөхцөлд, тухайн эрсдэл нь нийтэд ноцтой, нөхөж баршгүй хохирол учруулахгүй, мөн хязгаарлагдмал, хяналттай түвшинд байхыг хэлнэ. Ийм эрсдэлийг зөвтгөх үндэслэл нь зарим тохиолдолд нийгмийн хэвийн үйл ажиллагааг хангах, хүний эрх, сайн сайхан байдлыг хамгаалах зорилгоор тодорхой хэмжээний эрсдэлийг зайлшгүй хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатай

байдаг гэсэн ойлголтод тулгуурлана. Түүнчлэн, хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц эрсдэлийг тодорхойлохдоо эрсдэлийн үр нөлөө олон нийтэд тэнцвэргүй, ноцтой сөрөг нөлөө үзүүлэхгүй байх, хувь хүний эрх чөлөөг хязгаарлах шаардлага нь үндэслэлтэй, зохистой байх, эрсдэлийг бууруулах, хянах бодит боломж бүрдсэн байх зэрэг шалгуурыг харгалзан үздэг.

Ийм нөхцөлд эрсдэлийг бүрэн арилгах боломжгүй боловч түүнийг хүлээн зөвшөөрөхийн тулд боломжит бүх урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг бодитоор төлөвлөж, холбогдох хууль тогтоомж болон мэргэжлийн стандартад нийцүүлэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Эдгээр арга хэмжээ нь эрсдэлийг хяналттай, бага түвшинд бууруулах, улмаар үүсэж болзошгүй хохирлын магадлал болон цар хүрээг багасгах зорилготой бөгөөд энэ үндсэн дээр тухайн эрсдэлийг хүлээн зөвшөөрөгдөх эсэхийг үнэлдэг.

Шийдвэр гаргагч нь гаргасан шийдвэр болон түүний үр дагаврын өмнө бодитой хариуцлага хүлээх механизмд захирагдсан байх шаардлагатай. Энэ нь аливаа “эрсдэлийг хүлээн зөвшөөрөх” тухай дүгнэлт нь дан ганц үнэлгээ төдий бус, харин байгууллага, институцын хяналт, түүнчлэн ёс зүйн болон хууль зүйн хариуцлагын тогтолцоотой уялдсан байх ёстой. Ийнхүү эрсдэлийг хүлээн зөвшөөрөх үйл явц нь эрсдэлийн нөлөөлөл, түүнийг хянах боломж, мөн хариуцлага хүлээлгэх тогтолцооны хоорондын ёс зүйн уялдаа холбоог хадгалах нөхцөлийг бүрдүүлдэг. Өөрөөр хэлбэл, эрсдэлийг хүлээн зөвшөөрөх нь түүнийг бууруулах арга хэмжээгээр

хязгаарлагдахгүй, хариуцлагын шаардлагаар баталгаажсан байх ёстой гэсэн утгыг агуулна.

Англи хэлний “*acceptable risk*” хэмээх ойлголт нь эрсдэлийг “тэглэх” боломжгүй бодит нөхцөлд аюулгүй байдал, ашиг сонирхол, нийгмийн зорилгын хоорондын тэнцвэрийг илэрхийлдэг норматив ойлголт бөгөөд хор уршиг учруулахгүй байх, хор уршгаас зайлсхийх, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зэрэг зарчимтай уялдаатай.

Хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц эрсдэл нь тодорхойгүй байдал болон үнэт зүйлсийн зөрчилдөөнөөс үүдэлтэй тэнцвэржүүлэлт шаардсан нөхцөлд шийдвэр гаргах үндэслэл болдог. Гэвч уг ойлголтыг ёс суртахууны эрсдэлтэй андуурах ёсгүй. Учир нь хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц эрсдэл нь эрсдэлийг зориудаар бусдад шилжүүлэх, эсвэл хариуцлагаас зайлсхийхийг зөвшөөрдөг ойлголт биш, харин эрсдэлийг үндэслэлтэй, хяналттай, хариуцлагатай удирдах шаардлагыг илэрхийлдэг. Тухайлбал, төрийн албан хаагч шийдвэр гаргахдаа иргэн, олон нийтийн аюулгүй байдалд ноцтой хор уршиг учруулах эрсдэлтэй хувилбарыг хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэлд тооцохгүй байх (ёс зүйн зарчимд тулгуурлан) нь чухал юм.

Холбогдох нэр томъёо: *эрсдэлийн үнэлгээ - risk assessment, хор уршгаас зайлсхийх зарчим - principle of nonmaleficence, аюулгүйн нөөц - safety regime, аюулгүйн горим - safety margin, ёс зүйн тэнцвэржүүлэлт - ethical balancing, урьдчилан сэргийлэх үүрэг - duty to prevent*

Ш.Б

ХҮЛЭЭСЭН ҮҮРГИЙН ЗӨРЧИЛ *анг. conflict of commitment.*

Байгууллагын өмнө хүлээсэн үндсэн үүрэг, амлалт, хариуцлагыг бусад ажил, мэргэжлийн нэмэлт үйл ажиллагаа, бизнесийн оролцоо, сайн дурын ажил, хувийн бусад ажил зэргээс шалтгаалан зохих түвшинд биелүүлэх боломжгүй болох нөхцөл. Байгууллагын ажлын цагт хийхээр төлөвлөсөн ажил, мэргэжлийн төвлөрөл нь өөрчлөгдөж, өөр үйл ажиллагаанд шилжсэнээр амлалтын биелэлтэд бодит саад учрахаас үүдсэн зөрчил.

“Commitment” хэмээх англи нэр томъёо нь үүрэг амлалт, өөрийгөө зориулах байдал “conflict” нь зөрчил, үл нийцэл гэсэн утгыг заана. Иймээс “conflict of commitment” гэдэг нь байгууллагын өмнө хүлээсэн амлалт болон тухайн хүний бусад ажил, оролцоо, үүрэг хоорондын үл нийцлийг илэрхийлдэг.

Үүргийн давхцалаас үүдсэн зөрчил нь итгэмжлэгдсэн үүрэг, мэргэжлийн хариуцлага, байгууллагад үнэнчээр зүтгэх ёс суртахууны зарчимтай шууд холбоотой. Ажилтан, албан тушаалтан, судлаач, багш нь байгууллагынхаа өмнө хүлээсэн үндсэн үүргийг нэн тэргүүнд биелүүлэх ёстой. Иймээс бусад ажил, нэмэлт төсөл, зөвлөх үйлчилгээ, хувийн бизнес, удирдах албан тушаал, эсвэл бусад мэргэжлийн оролцоо нь үндсэн ажлын үүргийн гүйцэтгэлд бодит саад учруулж байвал энэ нь хөдөлмөрийн дотоод журам, байгууллагын ёс зүйн дүрмийн зөрчил болно. Энэ нь байгууллагын өмнө хүлээсэн итгэмжлэгдсэн үүргийг зохих түвшинд биелүүлэх шаардлагаас үүдэлтэй бөгөөд их, дээд сургууль, судалгааны байгууллага, төрийн байгууллага,

хувийн хэвшлийн дотоод журамд тусгадаг.

Хүлээсэн үүргийн зөрчил нь давхар цалинтай ажиллах, зайнаас ажиллах хэлбэр, олон байгууллагын хамтарсан төсөл, зөвлөх үйлчилгээ, стартап, ашгийн болон ашгийн бус байгууллагын удирдлага, мэргэжлийн холбооны үүрэг, цахим платформ дахь тогтмол оролцоо зэрэг хэлбэрээр илэрч болно. Иймээс байгууллагууд бусад ажил, нэмэлт үүрэг, зөвлөх үйлчилгээ, удирдах оролцоог урьдчилан мэдүүлэх, зөвшөөрөл авах, үндсэн ажлын ачаалал, цаг ашиглалт, үр дүнд үзүүлэх нөлөөг үнэлэх журмыг хэрэгжүүлэх болсон.

Хүлээсэн үүргийн зөрчил ба ашиг сонирхлын зөрчлийг ижил ойлголт гэж үзэж болохгүй. Ашиг сонирхлын зөрчил нь санхүүгийн, хувийн, гэр бүлийн, мэргэжлийн ашиг сонирхол шийдвэр гаргалтад нөлөөлөх асуудлыг хэлдэг бол хүлээсэн үүргийн зөрчил нь цаг, анхаарал, хөдөлмөр, үүргийн төвлөрөл үндсэн ажлаас сарних асуудлыг голлон хамаарна. Давхар цалинтай ажил эрхлэх, цалингүй зөвлөх үйлчилгээ, сайн дурын удирдах албан тушаал, олон нийтийн ажил, хувийн төсөл ч үндсэн үүрэгт бодит саад учруулбал амлалтаа биелүүлэхгүй болно.

Байнгын хөдөлмөр эрхлэлт, богино хугацааны гэрээт ажил, түр зөвлөх үйлчилгээ, гарааны компани, хөрөнгө оруулалтын менежмент, байнгын илтгэл, сургалт, цахим үйл ажиллагаа зэрэг нь үндсэн үүрэгтэй зөрчилдөж болно. Давхар ажил эрхлэх нь байгууллагын өмнө хүлээсэн үндсэн үүргийг биелүүлэхэд бодит саад учруулж байгаа эсэхийг анхаарах ёстой.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль, холбогдох дүрэм журамд төрийн албан хаагч хуулиар зөвшөөрснөөс бусад ажил, албан тушаал давхар эрхлэхийг хязгаарлах, албан үүргээ шударгаар, бүрэн биелүүлэх шаардлагыг тогтоосон нь үүргийн зөрчлийг хязгаарлах зорилготой зохицуулалт. Үүнээс гадна их, дээд сургууль, судалгааны байгууллага, олон улсын байгууллага, хувийн хэвшлийн дотоод журамд бусад ажил, зөвлөх үйлчилгээ, удирдах оролцоог мэдүүлэх, зөвшөөрүүлэх, хянах механизмыг тогтоосон байдаг. Ийм зохицуулалт нь үндсэн үүргийн биелэлтийг хангах, байгууллагын нөөц, нэр хүнд, цаг ашиглалтыг зүй зохистой ашиглах зорилготой.

Их, дээд сургууль, эрдэм шинжилгээний байгууллагын багш, судлаач бусад сургуульд багшлах, төсөл хэрэгжүүлэх, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, стартап, компанид ажиллахад хэт их цаг зарцуулснаар байгууллагын сургалт, судалгааны үндсэн үүргээ хангалттай биелүүлэхгүй нөхцөлд хүлээсэн үүрэг, амлалтын зөрчил үүснэ.

Төрийн албан хаагч хувийн бизнес, улс төрийн үйл ажиллагаа, нэмэлт ажил, гаднын байгууллагын ажилд хэт төвлөрснөөр албан үүргийн гүйцэтгэл, хариуцлагад сөргөөр нөлөөлбөл үүргийн зөрчилд тооцогдоно. Эмч, сувилагч, эмнэлгийн удирдлага бусад эмнэлэг, эмийн компани, зөвлөх үйлчилгээ, сургалтын ажилд хэт их оролцсоноор үндсэн эмнэл зүйн үүрэг, өвчтөний тусламж үйлчилгээний чанарт нөлөөлөх нөхцөл үүсэж болно. Менежер, гүйцэтгэх удирдлага, мэргэжилтэн өөр компанид ажиллах,

давхар хувийн бизнес эрхлэх, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх, бусад байгууллагын төсөлд оролцох зэрэг нь үндсэн ажлын үр дүнд сөргөөр нөлөөлнө. Олон улсын байгууллага, төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбооны ажилтан хувийн байгууллага, төслийн оролцоо, идэвхжилд хэт төвлөрснөөр үндсэн байгууллагын өмнө хүлээсэн үүргээ бүрэн биелүүлэх боломжгүй болох нөхцөлд амлалтын зөрчил үүсдэг.

Холбогдох нэр томъёо: *ашиг сонирхлын зөрчил - conflict of interest, давхар хөдөлмөр эрхлэлт - dual employment, ёс зүйн зөрчил - ethical violation, хариуцлагын зарчим - principle of responsibility, гадаад ажил эрхлэлтийн бодлого - outside employment policy*

Х.А

ХҮНДЛЭЛ *анг. respect.* Хүний нэр төр, эрх, үнэ цэнийг хүлээн зөвшөөрч түүнд хүндэтгэлтэй хандах сэтгэл зүйн болон ёс зүйн хандлага. Хүндлэл нь хүн ёсоор харилцаж, бусдын үзэл бодол, үнэ цэнийг хүлээн зөвшөөрөх, хүндэтгэлтэй сонсох, шударга тэгш хандах, ялгаварлан гадуурхахгүй байх, харилцан хүндлэл, итгэл төрүүлэх зан үйлийг илэрхийлдэг.

Латин хэлний “*respectus*” нь эргэж харж үзэх, анхааран авч үзэх гэсэн утгатай үг.

И.Кантын (1724-1804) үзлээр “Хүний зайлшгүй биелүүлэх объектив зарчимтай холбож байдаг сэдэл бол хүндлэл юм. Ухаалаг хандлага хүндлэлээс эхэлнэ. Өөрийгөө болон бусдыг хүндлэх нь нэр төрийн хэрэг учраас ёс суртахууны хуулийг дээдлэх нь субъектийн зарчим болж тогтох

ёстой. Иймээс хүн бүрийн нэр төр, бие даасан байдлыг хүндэтгэх хэрэгтэй” (Нэмэхжаргал, ба бусад, 2021, х.37). Судлаачид хүндлэлийг бусдын үнэ цэнийг ойлгох, хүндэтгэлтэй хандлага мэдрэх, хүндэтгэлтэй зан үйл гаргах гэсэн харилцаагаар тодорхойлдог. Хүндлэл нь бусдад хандах эерэг сэтгэлийн илэрхийлэл, хүнлэг ёсны харилцааг бий болгодог тул байгууллагын соёл болон харилцааны ёс зүйн чухал үзүүлэлт юм.

Хүндлэл бол хүнлэг чанарын илэрхийлэл бөгөөд эелдэг эвсэг харилцаа, харилцан итгэлцэл, шударга ёс, эв нэгдэл, тогтвортой байдлын үндэс болно. Төрийн албан хаагч иргэнийг эелдэг утгах, идэвхтэй сонсох, шаардлагатай мэдээллийг ойлгомжтой тайлбарлаж өгөх нь иргэний нэр төр, эрхийг хүндэтгэх ёс суртахууны эгэл хэм хэмжээг баримталж буйн жишээ юм. Үг, үйлдэл хоёр зөрөхгүй амласандаа хүрдэг хариуцлагатай, шударга албан хаагч хамт олон, иргэдийн хүндлэлийг хүлээнэ.

Холбогдох нэр томьёо: *хүндэтгэл* - *regard*, *үнэлэх* - *esteem*, *анхаарал хандуулах* - *consideration*, *гүн хүндэтгэл* - *reverence*

Ц.З

ХҮНДЭТГЭЛ *анг. respectful*. Хүний эрх, нэр төр, үнэт зүйл, уламжлал, байр суурийг хүлээн зөвшөөрч, зөв боловсон, хүндэтгэлтэй харилцах ёс зүйн хэм хэмжээ. Бусдын эрх, ашиг сонирхол, соёл, итгэл үнэмшил, ёс уламжлал хүндэтгэлтэй хандах харилцааны соёлын илэрхийлэл.

Ёс зүй, хүний эрхийн онолд хүндэтгэх зарчмыг хүлээн зөвшөөрөх; бусдын үнэ цэн, эрхийг хүлээн зөвшөөрөх,

зөрчихгүй байх; доромжлох, ялгаварлах, дарамтлахгүй байх, хамгаалах; бусдын эрх, нэр төрийг хамгаалах; соёлтой, хүндэтгэлтэй харилцах гэсэн агуулгаар тайлбарладаг.

Англи хэлний “*respect*” нь хүний үнэ цэн, эрх, нэр төрийг эрхэмлэж хамгаалах утгыг илэрхийлдэг.

Хүндэтгэх нь эелдэг харилцах, бусдын эрх, ашиг сонирхолд халдахгүй байх болон хамгаалах үүргийг давхар агуулдаг. Төрийн албанд хүндэтгэх зарчим нь харилцааны соёлын үндэс бөгөөд хүний эрхийг дээдлэх, хүртээмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх, төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Хүний эрх, эрх чөлөөг хүндэтгэх нь Монгол Улсын Үндсэн хууль болон олон улсын эрх зүйн баримт бичгээр баталгаажсан хүний салшгүй эрх, эрх чөлөөг зөрчихгүй, хамгаалан хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн төрийн болон хувь хүний үүрэг. Хүнийг ялгаварлахгүй, дарамтлахгүй, албадлагагүйгээр эрхээ эдлэх боломжийг хангах зан үйл, бодлого, шийдвэрийн чиг баримжаа.

Хүний эрхийг хүндэтгэх нь төрийн байгууллагын үндсэн үүрэг бөгөөд эрх мэдлийг зохистой хэрэглэх суурь зарчим юм. Энэ нь иргэдийг ялгаварлахгүй, хууль ёсны эрхийг нь хязгаарлахгүй, албадлагагүй үйлчилгээ үзүүлэхийг хамарна.

Нэр төр, алдар хүндийг хүндэтгэх нь хүний үнэ цэн, нийгмийн нэр хүндийг гутаахгүй, доромжлохгүй, хамгаалж харилцах ёс зүйн шаардлага. Нэр төр, алдар хүнд нь хүний суурь эрхийн салшгүй хэсэг бөгөөд хууль зүйн хамгаалалттай.

Ёс заншил, уламжлалыг хүндэтгэх гэдэг нь үндэсний уламжлалт болон нийтийн соёл, зан үйлийн хэв маягийг ойлгож хүлээн зөвшөөрөх, зохистой харилцах хандлага. Төрийн албанд энэ нь соёлын ялгаатай байдлыг хүлээн зөвшөөрч, шашин, хэл, уламжлал, амьдралын хэв маягийг хүндэтгэх, ялгаварлахгүй байх зарчим.

Холбогдох нэр томьёо: *хүлээцтэй хандах - tolerance, уламжлал - tradition, ёс заншил - customs, хүлээн зөвшөөрөх - recognition, ялгаварлан гадуурхахгүй байх - non-discrimination; тэгш байдал - equality, нэр нэр - honor, алдар хүнд - reputation*

А.М

ХҮНИЙ УДИРДЛАГАТАЙ ХИЙМЭЛ ОЮУН *анг. human-in-command (HIC).* Хиймэл оюуны системийг боловсруулах, нэвтрүүлэх, ашиглах

явцад системийн ажиллагаа, хэрэглээ, шийдвэр гаргалтад эцсийн хяналт, удирдлага, хариуцлага хүнд хадгалагдах зохион байгуулалтын болон удирдлагын зарчим.

Хүний удирдлагатай хиймэл оюуны тухай ойлголт нь хиймэл оюуны систем бие даасан байдлаар ажиллах боломжтой байсан ч эцсийн шийдвэр гаргах, системийг ашиглах, өөрчлөх, хязгаарлах, зогсоох эрх мэдэл хүн дээр байх ёстой гэсэн зарчимд тулгуурладаг. Энэ нь хиймэл системийн хэрэглээ хүний эрх, аюулгүй байдал, нийгмийн ашиг сонирхолд нийцэж байгаа эсэхийг хянах үндсэн механизмуудын нэг юм (European Commission, 2019).

Хиймэл оюуны ёс зүйн хүрээнд хүний удирдлагатай хиймэл оюуны зарчим нь хүний хяналтыг стратегийн түвшинд

хэрэгжүүлэх хэлбэр бөгөөд хиймэл оюуны системийг бүрэн автомат байдлаар ажиллуулахгүй байх, хүний хариуцлага, удирдлагыг хадгалах зорилготой. Энэ зарчим нь ялангуяа эрсдэлтэй хиймэл оюуны системүүд. Тухайлбал: батлан хамгаалах болон аюулгүй байдлын систем, эрүүл мэндийн шийдвэр гаргалтын систем, санхүүгийн автомат шийдвэр гаргалт, төрийн удирдлагын шийдвэр гаргалт зэрэг салбарт онцгой ач холбогдолтой (UNESCO, 2021).

Холбогдох нэр томьёо: *хүний хяналт - human oversight, хүний оролцоот хиймэл оюун - human-in-the-loop, хүний хяналттай хиймэл оюун - human-on-the-loop, хиймэл оюуны ёс зүй - AI ethics, итгэл даах хиймэл оюун - trustworthy AI*

Ж.А

ХҮНИЙ ХЯНАЛТ (хиймэл оюуны) *анг. human oversight.* Хиймэл оюуны системийг боловсруулах, нэвтрүүлэх, ашиглах явцад хүний оролцоо, хяналт, шийдвэр гаргах боломжийг

хадгалж, хиймэл оюуны системийн үйл ажиллагааг хянах, үнэлэх, шаардлагатай үед засварлах, зогсоох механизм.

Хүний хяналт нь хиймэл оюуны системийн шийдвэр гаргалт бүрэн автоматжихаас сэргийлж, хүний эрх, аюулгүй байдал, нийгмийн ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилготой ёс зүйн зохицуулалтын чухал зарчим юм. Энэ зарчим нь хиймэл оюуны системийн үйл ажиллагааны хяналт, хариуцлага, эцсийн шийдвэр гаргах эрхийг хүнд үлдээхэд чиглэдэг (European Commission, 2019).

Хиймэл оюуны ёс зүйн олон улсын баримт бичгүүдэд хүний хяналтыг итгэл даах хиймэл оюуны (trustworthy AI) үндсэн шаардлагын нэг юм. Жишээлбэл: Европын Комиссын хиймэл оюуны ёс зүйн удирдамжид хиймэл оюуны системийг ашиглах үед хүний оролцоо, хяналт хангагдсан байх, автомат шийдвэр гаргалтыг хүн шалгах боломжтой байх, шаардлагатай үед системийн үйл ажиллагааг өөрчлөх эсвэл зогсоох боломжтой байх ёстой гэж заасан (European Commission, 2019).

Мөн хиймэл оюуны ёс зүйн талаарх олон улсын зөвлөмжид хиймэл оюуны системийг хүний эрх, хүний эрхэм чанар, нийгмийн сайн сайхныг хамгаалах зорилгоор хүний хяналт, оролцоотойгоор ашиглахыг шаарддаг (UNESCO, 2021; OECD, 2019).

Хүний хяналт нь дараах хэлбэрээр хэрэгжиж болно. Үүнд:

- Хүний оролцоот хиймэл оюун (*Human-in-the-loop*) - хүн хиймэл оюуны системийн шийдвэр гаргалтын явцад шууд оролцох,
- Хүний хяналттай хиймэл оюун (*Human-on-the-loop*) - хүн хиймэл оюуны системийн үйл ажиллагааг хянаж, шаардлагатай үед оролцох,
- Хүний удирдлагад байх (*Human-in-command*) - хиймэл оюуны системийн хэрэглээ, ажиллагаанд эцсийн хяналт, шийдвэрийг хүн гаргах (European Commission, 2019) зэрэг.

Эдгээр хэлбэр нь хиймэл оюуны системийн эрсдэлийн түвшин, хэрэглээний салбар, шийдвэрийн нөлөөллөөс хамааран өөр өөр байдлаар хэрэгжинэ.

Хиймэл оюуны ёс зүйн зохицуулалт болон хүний хяналтын тогтолцоо нь тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын суурь болсон хүний эрх, нийгмийн шударга ёсыг цахим эрин үед хамгаалах арга зам бөгөөд технологийг эдийн засгийн үр ашгийн хэрэгсэл төдийгүй нийгмийн тэгш бус байдлыг бууруулах, хүртээмжтэй өсөлтийг хангах, хариуцлагатай институтыг бэхжүүлэхэд чиглэсэн “хүн төвтэй” хөгжлийн загварт шилжүүлж буй хэрэг юм (UN, 2020).

Холбогдох нэр томьёо: *хиймэл оюуны ёс зүй - AI ethics, итгэл даах хиймэл оюун - trustworthy AI, хиймэл оюуны ил тод байдал - AI transparency, тайлбарлагдах чанар - explainability, хиймэл оюуны эрсдэлийн удирдлага - AI risk management*

Ж.А

ХҮНИЙ ОРОЛЦООТ ХИЙМЭЛ ОЮУН *анг. human-in-the-loop (HITL).*

Хиймэл оюуны системийн өгөгдөл боловсруулах, шийдвэр гаргах, үр дүнг баталгаажуулах үйл явцад хүн тодорхой үе шатанд шууд оролцож, алгоритмын гаргасан үр дүнг хянах, засварлах, баталгаажуулах боломжтой зохион байгуулалтын болон техникийн загвар.

Хүний оролцоот хиймэл оюуны загвар нь хиймэл оюуны системийн ажиллагаанд хүний оролцоог хадгалах замаар алгоритмын алдаа, гажуудал, буруу шийдвэр гаргах эрсдэлийг бууруулах зорилготой. Энэ загвар нь хиймэл оюуны системийг хүний үнэт зүйл, ёс суртахууны зарчимд нийцүүлэн ажиллуулахад чухал механизм болдог (Floridi et al., 2018).

Ялангуяа эрүүл мэнд, санхүү, хууль зүй, төрийн удирдлага зэрэг салбарт хиймэл оюуны системийг ашиглах үед хүний оролцоог харгалзах нь зайлшгүй бөгөөд энэ нь итгэл даах хиймэл оюуны (trustworthy AI) үндсэн шаардлагын нэг юм (European Commission, 2019).

Хүний оролцоот хиймэл оюуны загварт хиймэл оюун болон хүн хамтран ажиллах хэлбэрээр шийдвэр гаргадаг. Хиймэл оюуны систем өгөгдлийг боловсруулах, урьдчилсан таамаглал гаргах үүрэгтэй бол хүн үр дүнг үнэлэх, баталгаажуулах, эцсийн шийдвэр гаргах үүргийг гүйцэтгэдэг. Ийм байдлаар хүний оролцоог хиймэл оюуны системийн ил тод байдал, хариуцлага, найдвартай ажиллагааг нэмэгдүүлэх чухал хүчин зүйл болгон авч үздэг нь энэ загварын онцлог юм (OECD, 2019).

Хүний оролцоот хиймэл оюуны загварыг дараах үйл ажиллагаанд өргөн ашигладаг. Үүнд: машин сургалтын өгөгдөл тэмдэглэх (data labeling), хиймэл оюуны системийн гаргасан үр дүнг баталгаажуулах, алгоритмын алдаа, гажуудлыг илрүүлэх, эрсдэлтэй шийдвэр гаргалтад хүний эцсийн хяналтыг хадгалах зэрэг.

Хиймэл оюуны ёс зүйн хүрээнд хүний оролцоот хиймэл оюуны загвар нь хүний хяналтыг хэрэгжүүлэх практик механизмын нэг болдог (European Commission, 2019).

Хиймэл оюун нь өгөгдлийн магадлал дээр суурилдаг тул төөрөгдсөн хариу үүсгэх, баримт гуйвуулах эсвэл логикийн алдаа гаргах эрсдэл байнгын дагалддаг тул хүний шүүмжлэлт сэтгэлгээг ашиглан эдгээр алдааг

бодит хугацаанд засаж, системийн үр дүнг баталгаажуулснаар мэдээллийн үнэн зөв байдал болон техникийн найдвартай байдлыг хангадаг. Хиймэл оюуны алгоритмууд нь сургалтын өгөгдөл дэх хэвшмэл ойлголтыг даамжруулж, ялгаварлан гадуурхсан эсвэл ёс зүйн зөрчилтэй шийдвэр гаргах магадлалтай тул хүний оролцоо нь тухайн шийдвэрийг нийгмийн үнэт зүйл, соёл, ёс суртахууны контекстэд дүн шинжилгээ хийж, алгоритмын алдааг залруулснаар шударга байдлын баталгаа болдог. (UNESCO, 2021).

Холбогдох нэр томьёо: хүний хяналт - *human oversight*, хүний удирдлагатай хиймэл оюун - *human-in-command*, хиймэл оюуны ил тод байдал - *AI transparency*, тайлбарлагдах чанар - *explainability*, итгэл даах хиймэл оюун - *trustworthy AI*

Ж.А

ХҮНИЙ ХЯНАЛТТАЙ ХИЙМЭЛ ОЮУН *анг. human-on-the-loop (HOTL)*

Хиймэл оюуны систем бие даан ажиллах боловч түүний үйл ажиллагааг хүн тасралтгүй хянаж, шаардлагатай тохиолдолд оролцож, системийн ажиллагааг өөрчлөх, зогсоох, засварлах боломжтой байх зохион байгуулалтын болон техникийн хяналтын загвар.

Хүний хяналттай хиймэл оюуны загварт өгөгдөл боловсруулах, шийдвэр гаргах үйл ажиллагаа ихэвчлэн автомат байдлаар явагддаг боловч хүн системийн ажиллагааг хянаж, алдаа, эрсдэл, гажуудал илэрсэн үед хөндлөнгөөс оролцох боломжтой байдаг. Иймээс энэ загвар нь бүрэн автомат шийдвэр гаргалтаас

ялгаатай бөгөөд хүний стратегийн хяналтыг хадгалсан автоматжуулалт болдог (European Commission, 2019).

Хүний хяналттай хиймэл оюуны загварыг ихэвчлэн өндөр хурдтай, тасралтгүй ажиллагаа шаардсан автомат системүүдэд ашигладаг. Жишээлбэл: Жолоочгүй тээврийн хэрэгсэл, робот, дрон, кибер аюулгүй байдлын хяналтын систем зэрэгт хиймэл оюуны систем нь үйл ажиллагааг автоматаар гүйцэтгэх боловч хүн түүний ажиллагааг хянаж, шаардлагатай үед оролцох боломжтой байдаг (Floridi et al., 2018).

Хиймэл оюуны ёс зүйн хүрээнд хүний хяналттай хиймэл оюуны загвар нь хүний оролцоотой хяналтыг хэрэгжүүлэх нэг хэлбэр бөгөөд AI системийн аюулгүй байдал, хариуцлага, эрсдэлийн удирдлагыг хангах чухал механизмд тооцогддог (UNESCO, 2021).

Хүний амь нас, эрүүл мэнд, санхүүгийн тогтвортой байдал болон эрх зүйн шийдвэр гаргах зэрэг салбарт (анагаах ухааны оношилгоо, шүүхийн шийдвэр, банкны зээл олголт) технологийн алдаа нь асар их хохирол учруулах аюултай тул шийдвэр гаргахад хүний хяналтыг байлгаснаар аливаа алдааны хариуцлагыг хууль ёсны субъект болох хүн хүлээх боломжийг бүрдүүлж, эрсдэлийг удирдах тогтолцоог бий болгодог (UNESCO, 2021)

Холбогдох нэр томъёо: хүний хяналт - *human oversight*, хүний оролцоот хиймэл оюун - *human-in-the-loop*, хүний удирдлагатай хиймэл оюун - *human-in-command*, хиймэл оюуны аюулгүй байдал - *AI safety*

Ж.А

ХҮНИЙ ЭМЗЭГ БОЛОН ХУВИЙН МЭДЭЭЛЛЭЭР БУСДЫГ ГУТААХ *анг.*

defamation of others using sensitive or personal information. Хүний хувийн болон эмзэг мэдээллийг зүй бусаар ашиглан сүрдүүлэх, дарамтлах, доромжлох үйлдэл. Хүний хувийн болон эмзэг мэдээлэл (гэр бүлийн байдал, эрүүл мэнд, хувийн амьдрал, санхүүгийн мэдээлэл зэрэг)-ийг тухайн хүний зөвшөөрөлгүйгээр бусдад тараах, нийтэд ил болгох (хувийн цахим хаяг, байгууллагын дундын чат, сүлжээнд байршуулах гэх мэт) нь хуулийн болон ёс зүйн зөрчил.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Хоёрдугаар бүлэг, 16.13 дахь хэсэгт “Иргэний хувийн ба гэр бүлийн нууц, нэр төр, алдар хүндийг хуулиар хамгаална” гэж, 16.17 дахь хэсэгт “Хүний эрх, нэр төр, алдар хүндийг халдашгүй гэж үзнэ” гэж тус тус заасан байдаг. Түүнчлэн “Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль”-ийн 8.2.3 дахь хэсэгт “хүний эмзэг болон хувийн мэдээллээр бусдыг гутаах”-ыг хориглосон.

“Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль”-ийн 4.1.11 дэх заалтад “хүний хувийн мэдээлэл гэж хүний эмзэг мэдээлэл болон хүний эцэг /эх/-ийн нэр, өөрийн нэр, төрсөн он, сар, өдөр, төрсөн газар, оршин суугаа газрын хаяг, байршил, иргэний бүртгэлийн дугаар, хөрөнгө, боловсрол, гишүүнчлэл, цахим тодорхойлогч, хүнийг шууд болон шууд бусаар тодорхойлох, эсвэл тодорхойлох боломжтой бусад мэдээллийг”, 4.1.12 дахь заалтад “хүний эмзэг мэдээлэл гэж хүний үндэс, угсаа, шашин шүтлэг, итгэл үнэмшил, эрүүл мэнд, захидал

харилцаа, генетик болон биометрик мэдээлэл, тоон гарын үсгийн хувийн түлхүүр, ял эдэлж байгаа болон ял эдэлсэн эсэх, бэлгийн болон хүйсийн чиг баримжаа, илэрхийлэл, бэлгийн харьцааны талаарх мэдээллийг” хэлнэ гэж заасан. Хүний хувийн мэдээллээр бусдыг гутаахгүй байх зарчмын шалгуур нь хувийн мэдээллийг хамгаалах, бусдын зөвшөөрөлгүйгээр мэдээлэл задруулахгүй байх, эрүүл мэнд, гэр бүл, санхүүтэй холбоотой хувийн мэдээллийг нууцлах, хүний нэр төр, алдар хүндэд халдахгүй байх, хариуцлагатай мэдээлэл ашиглах зэрэг.

Хүний хувийн болон эмзэг мэдээллийг ашиглан нэр төр, алдар хүндэд халдах үйлдэл нь хүний эрхийг зөрчихөөс гадна байгууллагын соёл, хамт олны итгэлцэлд сөргөөр нөлөөлөх хор уршигтай.

Холбогдох нэр томьёо: *хувийн мэдээлэл хамгаалах - data privacy, нэр төр, алдар хүнд - dignity and reputation, ялгаварлан гадуурхалт - discrimination, дарамт, шахалт - harassment, ёс зүй - ethics, хүний эрх - human rights*

Э.М

ХҮНИЙ ЭРХ *анг. human rights.* Хүн бүрд хүн болж төрсний хувьд иргэний харьяалал, оршин суугаа газар, хүйс, үндэс угсаа, арьсны өнгө, шашин шүтлэг, хэл болон бусад байдлаас үл хамааран адил тэгш олгогдсон салшгүй эрх. Энэ нь хувь хүний эрхэм чанар, бие даасан байдлыг хамгаалж, хүн бүр нэр төрөө дээдлэн, амар амгалан амьдрах боломжийг бүрдүүлдэг нийгэм, улс төр, эрх зүйн баталгаа мөн. Хүний эрхийн үзэл баримтлал нь

хүн бүрийг эрхэм үнэ цэнтэй оршихуй гэж хүлээн зөвшөөрөхөөс эхэлдэг. Өөрөөр хэлбэл, хүний эрх нь төр, засгийн байгууллагаас бэлэглэсэн зүйл биш, харин хүн байхын хувьд төрөлхөөс заяагдсан эрх юм. Төрийн гол үүрэг нь эдгээр эрхийг бий болгох бус, харин хамгаалах, хэрэгжүүлэх, баталгаажуулахад оршдог.

Хүний эрх нь хувь хүний эрх чөлөөг баталгаажуулах төдийгүй нийгмийн тогтвортой хөгжил, шударга ёс, энх тайвнаар зэрэгцэн орших, эрх зүйт төрийн үндэс болдог. Хүний эрхийг хүндэтгэдэг нийгэмд хүмүүс өөрийн авьяас чадвараа чөлөөтэй хөгжүүлж, нийгмийн амьдралд идэвхтэй оролцох боломжтой болдог. Харин хүний эрхийг үл хүндэтгэх нь дарангуйлал, ялгаварлан гадуурхах, хүчирхийлэл зэрэг сөрөг үзэгдлийг бий болгох эрсдэлтэй. Орчин үеийн ардчилсан нийгэмд хүний эрх нь хууль дээдлэх ёс, ардчилал, сайн засаглалын үндсэн тулгуур болно. Төрийн бодлого, хууль тогтоомж, захиргааны шийдвэр бүр хүний эрхийг хамгаалах зорилготой байх ёстой.

Хүний эрх нь олон улсын эрх зүйн салбарт дараах үндсэн шинжтэй гэж тодорхойлогддог.

- *Бүх нийтээр дагаж мөрдөх:* Хүний эрх нь дэлхийн бүх хүнд адилхан хамаарах бөгөөд улс орон, соёл, шашин, улс төрийн тогтолцооны ялгаанаас үл хамааран хүчинтэй.
- *Салшгүй:* Хүний эрхийг хэн ч дур мэдэн хураан авч, устгаж, үгүйсгэж болохгүй. Зарим эрх тодорхой нөхцөлд хязгаарлагдаж болох ч үндсэн эрхүүдийг бүрэн үгүйсгэх боломжгүй.

- Харилцан хамааралтай, салшгүй холбоотой: Хүний эрхүүд хоорондоо уялдаа холбоотой байдаг. Жишээлбэл, боловсролын эрх хангагдахгүй бол хөдөлмөр эрхлэх боломж багасна. Үг хэлэх эрхгүй бол улс төрийн оролцоо хязгаарлагдана.

“Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал” (1948) орчин үеийн хүний эрхийн тогтолцооны үндсэн тулгуур баримт бичиг юм. Мөн 1966 онд батлагдсан “Иргэний ба улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт” болон “Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт” нь хүний эрхийг олон улсын гэрээний түвшинд баталгаажуулсан.

Хүний эрхийн онолын үндэс нь XVII-XVIII зууны улс төрийн философид бий болсон. Английн философич Жон Локк, Францын сэтгэгч Жан-Жак Руссо нарын нийгмийн гэрээний онолд төр нь хүний төрөлх эрхийг хамгаалах зорилгоор байгуулагдсан институц гэж үздэг. Жон Локк хүний үндсэн эрхийг амьд явах эрх, эрх чөлөө, өмчлөх эрх гэж тодорхойлж, төр эдгээр эрхийг хамгаалах үүрэгтэй гэж тайлбарласан. Хэрэв төр эдгээр эрхийг зөрчвөл иргэд түүнийг шүүмжлэх, өөрчлөх эрхтэй гэж үздэг. Эдгээр үзэл санаа нь орчин үеийн ардчилсан улс төрийн тогтолцоо, үндсэн хууль, хүний эрхийн эрх зүйн тогтолцоонд гүнзгий нөлөө үзүүлсэн. Өнөөдөр хүний эрхийг хамгаалах нь төрийн легитим буюу хууль ёсны байдлын нэг чухал шалгуур болж байна.

Иргэний болон улс төрийн эрх нь хувь хүний эрх чөлөө, улс төрийн оролцоог хамгаалах зорилготой. Үүнд

амьд явах эрх, эрүүдэн шүүлгэхгүй байх эрх, үг хэлэх эрх чөлөө, шашин шүтэх эрх, шударга шүүхээр шүүлгэх эрх, сонгох болон сонгогдох эрх зэрэг багтдаг.

Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрх нь хүний амьдралын чанарыг дээшлүүлэхэд чиглэдэг. Үүнд хөдөлмөрлөх эрх, шударга цалин хөлс авах эрх, боловсрол эзэмших эрх, эрүүл мэндээ хамгаалуулах эрх, соёлын амьдралд оролцох эрх зэрэг багтана. Орчин үеийн хүний эрхийн ойлголтод дээрх хоёр ангилал хоорондоо салшгүй холбоотой гэж үздэг. Өөрөөр хэлбэл, улс төрийн эрх чөлөөг хангахын зэрэгцээ хүний амьдралын үндсэн хэрэгцээг хангах нийгмийн нөхцөлийг бүрдүүлэх шаардлагатай.

Төрийн албаны оршин тогтнох гол утга учир нь хүний эрхийг хангах, хамгаалах, хэрэгжүүлэх явдал юм. Төрийн албан хаагч бол иргэний эрхийн “манаач” бөгөөд таны гаргаж буй шийдвэр, үйл ажиллагаа бүр хүний эрхэд суурилсан хандлагатай байх ёстой. Иргэн төрийн байгууллагад хандаж байгаа нь тусламж гуйж буй хэрэг бус, харин өөрийн хууль ёсны эрхийг хэрэгжүүлэхээр хандаж буй үйлдэл гэдгийг ухамсарлах нь чухал. Хүний эрхийг хүндэтгэх нь хууль биелүүлэх төдий зүйл биш бөгөөд төрийн албаны ёс зүйн үндсэн шалгуур юм.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэд бусад хүүхдүүдийн адил ерөнхий боловсролын сургуульд суралцах орчин нөхцөлөөр хангагдах нь түүний эрх бөгөөд үүнийг бүрдүүлэх нь төрийн үүрэг мөн. Эмнэлгийн байгууллага иргэнийг орлого, угсаа гарлаар нь

ялгаварлахгүйгээр чанартай тусламж үйлчилгээ үзүүлэх нь хүний эрхийг хүндэтгэж буй хэрэг юм.

Иргэн хүн төрийн байгууллагын үйл ажиллагаа, шийдвэрийн талаар мэдээлэл авах, нийгмийн сүлжээ болон хэвлэл мэдээллээр дамжуулан төрийн үйл ажиллагаанд шүүмжлэлтэй хандах эрхтэй. Аливаа иргэн Төрийн байгууллага мэдээллийг үндэслэлгүйгээр нууцлахгүй байх нь хүний эрхийг хангах чухал нөхцөл юм.

Холбогдох нэр томъёо: *хүний эрх - human rights, эрх чөлөө - liberty, freedom, тэгш байдал - equality, шударга ёс - justice, үүрэг - obligation, хууль дээдлэх ёс - rule of law, хүний нэр төр - human dignity*

Э.С

ХҮНЛЭГ, ЭНЭРЭНГҮЙ *анг. humane and compassionately.* Бусдын нэр төр, эрхийг хүндэтгэж хүлээн зөвшөөрөх, зөрчихгүй байх, бусдын сэтгэл хөдлөл, нөхцөл байдлыг ойлгон мэдрэх чадвар, өршөөл, нигүүлсэх сэтгэл, зовлонг хуваалцах, тусалж дэмжих, хамгаалах бодит үйлдэл хийх хандлага. Хүчирхийлэл, харгислал, үл хайхрах хандлагаас татгалзан, бусдын зовлонг ойлгон мэдэрч, тусалж дэмжих, өршөөл үзүүлэх, халамжлах нь хүмүүнлэг зарчим.

“Хүнлэг, энэрэнгүй” гэдэг нь хүний эрхэм чанарыг хүндэтгэх, хүмүүнлэг байх (*humane*) болон бусдын зовлонг ойлгон туслах, энэрэн нигүүлсэх (*compassionate*) гэсэн утгыг нэгтгэн илэрхийлдэг. Энэ нь өрөвдөх сэтгэл төдий бус, бусдад хор учруулахгүй байх, нэр төрийг нь хамгаалах, бодит тусламж үзүүлэх зэрэг ёс суртахууны

идэвхтэй харилцааг хамарсан ойлголт юм.

Төрийн албанд хүнлэг, энэрэнгүй байх зарчим нь иргэдэд ялгаваргүй, хүндэтгэлтэй, ойлгомжтой, халамжтай үйлчилгээ үзүүлэх, эмзэг бүлгийн хэрэгцээг харгалзан үзэх зэргээр илэрнэ. Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуульд төрийн албан хаагчийн ёс зүйн зарчмын нэгдүгээрт “хүнлэг, энэрэнгүй байх” гэж заасан бөгөөд эдгээр нь харилцан уялдаа холбоотой ойлголтууд.

“Хүнлэг байх” гэдэг нь бусдын сайн сайхны төлөө гэсэн сэтгэл, ёс суртахууны илрэл. Хүнлэг ёсоор хандаж, бусдын чөлөөтэй хөгжих, авьяас чадвараа илрүүлэх эрхийг хүлээн зөвшөөрөх нь хүний сайн сайхан байдлыг дээдэлж буй хэрэг юм.

Латин хэлний “*humanus*” нь хүн чанартай, хүнлэг гэсэн үг, “хүнлэг”, “хүмүүнлэг” нь адил утгатай.

“Хүнийг хүн ёсоор хүндэтгэх харилцаа, хүн хүнээ хайрлах, хүний сайн сайхны төлөө санаа тавих, хүн амьтан, байгаль дэлхийг нигүүлсэн хайрлах, хүний мөс чанараар сайн байх зарчим мөн. Хүний эрхийг хүндэтгэсэн зөв харилцааны тусгал юм” (Оюунгэрэл нар., 2020, х.35).

Хүмүүнлэг үзэл (*humanism*) нь хүнийг дээдлэх, хүний эрх, нэр төр, сайн сайхныг нийгмийн хөгжлийн төвд тавих нийгмийн философийн үзэл баримтлал. Жишээлбэл: Хүмүүнлэг нийгэм, хүмүүнлэг төр, хүмүүнлэг бодлого, хүмүүнлэгийн тусламж, хүмүүнлэг боловсрол гэж ойлголтууд бий. Монгол Улсын Үндсэн хуульд “эх орондоо хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм цогцлуулан

хөгжүүлэхийг эрхэм зорилго болгоно” гэсэн заалт хүнийг дээдэлсэн нийгмийн хөгжлийн үзэл, бодлого гэж ойлгоно.

Төрийн албанд хүнлэг байх зарчим нь иргэдийг ялгаварлахгүй, нэр төрийг хүндэтгэж үйлчилгээ үзүүлэх ёс зүйн суурь шаардлага.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн эрхэм зорилгод “эх орондоо хүмүүнлэг, иргэний ардчилсан нийгэм...” гэж заасан нь улсын хөгжлийн зорилгод ёс суртахууны үнэт зүйл эрхэмлэхийг илэрхийлж байна.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16.13-т “эрүү шүүлт тулгаж, хүнлэг бус, хэрцгий хандаж... болохгүй” гэж заасан байна. Энэ нь хүний эрхийн суурь баталгаа. Мөн 17.1-т “иргэн шударга, хүнлэг ёсыг эрхэмлэн...” гэж иргэний үндсэн үүрэг болохыг, 19.2-т “хүнлэг бус, хэрцгий хандахыг хориглосон...” байна. Энэ нь онц байдалд ч хязгаарлаж болохгүй эрх болохыг харуулж байна.

“Энэрэнгүй байх” гэдэг нь бусдын зовлон бэрхшээл, шаналлыг ойлгон мэдэрч, хөнгөрүүлэх, туслах сэтгэл үүсгэх ёс суртахууны хандлага бөгөөд бусдад өршөөл үзүүлэх, уучлах, халамжлах, туслах замаар хүний зовлонг ойлгож хуваалцах зан үйл.

Латин хэлний “*com* (хамт) + *pati* (шаналж тэвчих)” гэсэн үгсээс бүрдэж, “хамтдаа шаналж ойлгох” гэсэн утгыг илэрхийлдэг. Өршөөл, нигүүлсэл, уучлал зэрэг ойлголттой ойролцоо утгатай боловч бусдын зовлонг ойлгож хүндэтгэх үйлдлийг онцолдог. Эрүүл мэнд, нийгмийн халамж, төрийн үйлчилгээний салбарт энэрэнгүй байх хандлага нь үйлчилгээний чанар, иргэдийн итгэлцлийг нэмэгдүүлэх чухал хүчин зүйл болдог.

Холбогдох нэр томьёо: энэрэнгүй сэтгэл - *compassion*, өршөөл - *mercy*, нинжин сэтгэл - *kindness*, өглөгч - *benevolence*, анхаарал халамж - *caring*, хүндэтгэл - *respect*, тэгш байдал - *equality*, бусдын төлөө үзэл - *altruism*

А.М

ХҮЧ ХЭРЭГЛЭХ АЖИЛЛАГААНЫ ЁС ЗҮЙ *анг. use of force ethics*.

Төрийн эрх бүхий байгууллага, ялангуяа хууль сахиулах, цэрэг, хамгаалалтын байгууллагын албан хаагчийн хүний эрх, хууль ёсны шаардлага, ёс суртахууны зарчимд нийцүүлэн хүч хэрэглэх нөхцөл, арга, хэлбэр, хэм хэмжээг тодорхойлсон мэргэжлийн ёс зүйн ойлголт.

Хүч хэрэглэх ажиллагааны ёс зүй нь хүний эрх болон шударга ёсны үндсэн зарчимд тулгуурладаг. Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага “Хууль сахиулах албан хаагчид хүч хэрэглэхээс өмнө боломжтой бүх нөхцөлд хүч үл хэрэглэх арга хэрэгслийг ашиглах ёстой” (United Nations, 1990) гэж заасан нь хүч хэрэглэх нь хамгийн сүүлчийн арга болохыг илэрхийлдэг.

Хүч хэрэглэх нь хууль ёсны үндэслэлтэй, зайлшгүй шаардлагатай, зохистой хэмжээнд байх ёстой гэж үздэг. Хууль сахиулах байгууллагын албан хаагчид зайлшгүй шаардлагатай тохиолдолд, зорилгодоо нийцсэн хамгийн бага хэмжээгээр хэрэглэх үүрэгтэй (Баярсайхан, 2015; United Nations, 1990).

Ёс суртахууны философид хүч хэрэглэх асуудлыг шударга ёс, хүний эрх, хариуцлагын зарчимтай холбон авч үздэг бөгөөд Майкл Волцерын “шударга хүч хэрэглэх” онолоор тайлбарлан, хүч хэрэглэх нь зөвхөн

ёс суртахууны үндэслэлтэй нөхцөлд зөвшөөрөгдөнө гэж үзсэн (Michael Walzer, 2006).

Хүч хэрэглэх ёс зүйн зарчмууд нь өөр арга зам, боломж байхгүй үед хэрэглэх зайлшгүй шаардлага; аюул заналхийлэлд тэнцвэртэй арга хэрэглэхдээ зохистой байх; хуульд үндэслэсэн байх зэрэг.

Монгол Улсад хууль сахиулах байгууллагын албан хаагчдын хүч хэрэглэх асуудлыг “Цагдаагийн албаны тухай хууль”, “Галт зэвсгийн тухай хууль” зэрэг хууль тогтоомжоор зохицуулж, хүч, тусгай хэрэгсэл, галт зэвсэг хэрэглэх нөхцөл, хязгаарыг тодорхойлсон байдаг.

Цагдаагийн албан хаагч иргэнийг баривчлах үед эсэргүүцэл үзүүлээгүй нөхцөлд хүч хэрэглээгүй нь зайлшгүй шаардлага, зарчмыг баримталсан жишээ юм. Аюултай этгээдийг саатуулахдаа шаардлагатай хэмжээ-нээс хэтрүүлэн хүч хэрэглэсэн нь зохистой байдлын зарчмыг зөрчсөн үйлдэл болно.

Холбогдох нэр томьёо: *хүч хэрэглэх - use of force, хууль сахиулах ажиллагаа - law enforcement, зайлшгүй шаардлага necessity, хэмжээний зохистой байдал - proportionality, хууль ёсны байдал - legality, хүний эрх - human rights, хамгийн бага хүч хэрэглэх зарчим - minimum force*

Б.Б

ХҮЧИРХИЙЛЭЛГҮЙ ХАРИЛЦАА *анг. nonviolent communication.* Хэн нэгэн хүн эрх мэдлээ тогтоох зорилгоор бусдад янз бүрийн хэлбэрээр дарамтлахгүй байх, хүч хэрэглэхгүй байх харилцааны хандлага.

Хүчирхийлэл нь бие махбодын хүчийг ашиглаж гэмтээх, зүй бус харилцах, хохирол учруулах, устган сүйрүүлэх зэрэг хэлбэрээр илэрдэг. Энх тайван, шударга ёс, хүний эрх, эрх чөлөөнд халдах зэргээр хүчирхийллийн янз бүрийн хэлбэр ямар ч цаг үед байсаар ирсэн. Иймд хүн, байгаль, нийгэмд чиглэсэн сэтгэл зүй, ёс суртахуун, бие махбодын зэрэг хүчирхийлэлгүй байх тухай шашин, улс төр, ёс зүйн сургаал, үзэл баримтлалууд бий болсон юм.

Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага “Хүний бие махбодод хүч хэрэглэсэн эсвэл санаатайгаар заналхийлсэн, хэн нэгэн нөгөө хүнийхээ эсрэг, хэсэг бүлэг хүмүүс болон олон нийтийн эсрэг бодитоор хүч хэрэглэвэл гэмтэл бэртэл, сэтгэл зүйн дарамт, хөгжлийн бэрхшээл, дутагдал гачигдал үүсэх магадлалтай” гэж тодорхойлжээ.

Ажлын байрны хүчирхийлэл гэж ажлын байранд ажилтанд бие махбодын хүчирхийлэл, заналхийлэл эсвэл гэм хор учруулах, айлган сүрдүүлэх зэрэг үйлдлийг хэлнэ.

Ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаар “Хөдөлмөрийн тухай хууль”, “Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль”, “Төрийн албаны тухай хууль”-д ажил олгогч тал ажлын таатай орчин бүрдүүлэх, дарамт хүчирхийллээс сэргийлэх үүргийн зохицуулалтаар туссан нь эерэг нөлөө үзүүлэх боломж бүрдүүлсэн.

Холбогдох нэр томьёо: *энэрэнгүй харилцаа - compassionate communication, бүтээлч харилцаа - constructive communication, хүндэтгэлтэй харилцаа - respectful communication, тайван харилцаа - peaceful communication*

Ц.З

ХЭВЛЭН НИЙТЛЭЛИЙН ЁС ЗҮЙ (эрдэм шинжилгээний бүтээл)

анг. *publication ethics*.

Академик судалгааны бүтээл хэвлэн нийтлэхэд мөрдөх ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчим, хариуцлагын тогтолцоо. Энэ нь судалгааны үр дүнг үнэн зөв, ил тод, хариуцлагатай нийтлэх, зохиогч, хянагч, редактор, хэвлэн нийтлэгч зэрэг бүх оролцогчийн үүрэг, хариуцлагыг тодорхойлох, мэдлэгийг зохиомлоор гажуудуулах, нуун дарагдуулах, хууль бусаар ашиглах, түгээхээс сэргийлдэг. Иймээс эрдэм шинжилгээний бүтээлийг нийтлэх нь судалгааны үр дүнг бусдад үнэнч, шударга, шалгаж нягтлах боломжтой хэлбэрээр хүргэх институцын суурь нөхцөл мөн.

“Publication” нь нийтлэх, хэвлэн түгээх гэсэн англи үг. Энэ нь хэвлэн нийтлэх үйл явцын үнэнч шударга, ил тод байдал, хариуцлагыг илэрхийлнэ.

Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй нь судалгааны чигч байдал, мэдлэгийн үнэн зөв байдал, нотолгоонд тулгуурласан тайлагнал, оюуны өмчийг хүндэтгэх зарчимд тулгуурлана. Эрдэм шинжилгээний үр дүнг нийтлэхдээ өгөгдлийг үнэн зөв тайлагнах, зохиогчийн оролцоог бодитой тодорхойлох, ашиг сонирхлын зөрчлийг ил тод мэдүүлэх, алдаа илэрвэл засварлах, шаардлагатай бол өгүүллийг буцаан татах, шүүн үнэлгээний нууцлал, шударга байдлыг хангах, редакцын шийдвэрийг зохих үндэслэлтэй гаргах зэрэг нь хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн үндсэн шаардлага мөн.

Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй нь судалгааны үр дүнг нийтлэхээр бэлтгэхээс эхлэн түгээх, архивлах,

засварлах, эргэн татах, өгөгдөл, код, хавсралт материалыг холбох, нээлттэй хандалтаар хүргэх хүртэл бүх үе шатыг хамарна. Цахим редакцын систем, урьдчилсан хэвлэл, өгөгдлийн сан, репозитор, нээлттэй хандалтын платформ, хиймэл оюуны хэрэгсэл зэрэг шинэ орчин хөгжихийн хэрээр нийтлэлийн ёс зүйн хэрэглээ өргөжсөн боловч үндсэн зарчим өөрчлөгдөөгүй. Тэдгээр нь үнэн зөв тайлагнал, ил тод байдал, хариуцлагын тодорхой байдал, мөшгөн шалгах боломж, шударга оролцоо мөн.

Бүтээлийн хулгай нь ёс зүйн зөрчлийн нэг хэлбэр бол хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй нь үүнээс өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд өгөгдөл гуйвуулах, хуурамч өгөгдөл үүсгэх, давхар нийтлэл, зохиогчийн нэрийн зөрчил, ашиг сонирхлын зөрчлийг нуун дарагдуулах, редакцын дарамт, эшлэлийн гуйвуулга (манипуляци) зэрэг олон асуудлыг хамарна.

Судалгааны байгууллага, их сургуулийн дотоод журам, эрдмийн зэрэг хамгаалалт, байгууллагын дижитал сан, эрдэм шинжилгээний тайлан, багш, судлаачийн үнэлгээний тогтолцоонд хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн шалгуур үйлчилнэ.

Судалгааны ёс зүй ба хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйг ялган ойлгох шаардлагатай. Судалгааны ёс зүй нь судалгааны төлөвлөлт, хэрэгжилт, оролцогчийн хамгаалалт, өгөгдөл цуглуулалт зэрэг өргөн хүрээг хамардаг бол хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй нь судалгааны үр дүнг хэрхэн тайлагнах, редакторлах, шүүн үнэлэх, хэвлэн түгээх асуудалд төвлөрнө. Гэвч эдгээр нь харилцан уялдаатай ойлголтууд.

Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйг зохиогч, хянагч, редактор, хэвлэн нийтлэгч, зарим тохиолдолд санхүүжүүлэгч байгууллага хүртэл мөрдөнө. Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй нь академик сэтгүүл, судалгааны тайлан, хурлын эмхэтгэл, бодлогын баримт бичиг, техникийн тайлан, эмнэл зүйн тайлагнал, өгөгдлийн нийтлэл, урьдчилсан хэвлэл зэрэг олон төрлийн бүтээлд ач холбогдолтой.

Технологийн хөгжлөөр цахим нийтлэл, хиймэл оюуны хэрэглээ, өгөгдөл хуваалцах тогтолцоо, редакцын автоматжуулалт нэмэгдэхийн хэрээр ил тод байдал, хариуцлага, эх сурвалжийн нотлогдохуйц байдалд тавих шаардлага нарийвчлагдана.

- *Шинжлэх ухаан, судалгааны хэвлэл:* Эрдэм шинжилгээний сэтгүүл, хурлын эмхэтгэл, номын бүлэг, өгөгдлийн нийтлэлд өгөгдөл, аргачлал, дүгнэлтийг үнэн зөв, шалгах боломжтой, ил тод хэлбэрээр тайлагнахыг шаарддаг.
- *Санхүүжилт, үнэлгээ:* Санхүүжүүлэгч байгууллага, грантын журам, судалгааны ажлын үнэлгээ нь хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйг дэмжих замаар тайлагналын чанар, ил тод байдал, хариуцлагыг нэмэгдүүлнэ.
- *Мэдээллийн технологи, цахим хэвлэл:* Редакцын цахим систем, нээлттэй өгөгдлийн сан, урьдчилсан хэвлэл, алгоритмын шүүлт, хиймэл оюуны хэрэглээнд эх сурвалж, зохиогчийн оролцоо, засварыг хянах шаардлага нэмэгддэг.
- *Эрүүл мэнд, эмнэл зүй:* Өвчтөнтэй холбоотой өгөгдөл, эмнэл зүйн

туршилтын үр дүн, аюулгүй байдлын мэдээлэл, сөрөг үр нөлөө, ёс зүйн зөвшөөрлийг бүрэн бөгөөд үнэн зөв тайлагнах нь онцгой шаардлага болно.

Холбогдох нэр томъёо: *судалгааны ёс зүй - research ethics, зохиогчийн эрх - copyright, хэвлэн нийтлэлийн ёс зүйн зөрчил - publication misconduct, давхар нийтлэл - duplicate publication, зохиогчийн ёс зүй - authorship ethics*

Х.А

ХЭМ ХЭМЖЭЭТ ЁС ЗҮЙ *анг. normative ethics.*

Юу зөв, буруу болохыг тодорхойлох, ямар үйлдэл ёс суртахуунтай болох зэргийг судалж, хүний хийх ёстой үйлдлийг тодруулахыг зорьдог ёс зүйн бие даасан нэг чиглэл. Ёс суртахуунт үйлдлийг зөвхөн хууль, шашин, ёс заншлаар тайлбарлах нь хангалтгүй. Учир нь хууль буруу байж болно. Ёс заншил цаг хугацааны явцад өөрчлөгддөг, шашин дотроо санал зөрөлдөх зүйлс бий. Иймээс норматив онол нь ёс суртахуунлаг байх шалтгааныг янз бүрийн онолоор дамжуулан тайлбарладаг. Тэдгээр онол нь хүний үзэл бодлыг шалгаж, тайлбарлаж, хамгаалах боломжийг олгодог. Заримдаа хүмүүс “Хууль тийм учраас”, “Шашин ингэж үздэг”, “Манай уламжлал ийм” гэх мэтээр тайлбар хэлдэг. Гэхдээ хууль, шашин, уламжлал өөр хоорондоо зөрчилдөх тохиолдол бий. Тиймээс аль нь зөв болохыг шийдэхэд шүүмжит эргэцүүлэл сэтгэлгээ буюу ёс зүйн онолууд хэрэгтэй болдог бөгөөд норматив ёс зүйн онолууд чухал байр суурь эзэлдэг. Норматив ёс зүйн онолууд дотор сонголт хийх,

шийдвэр гаргахдаа үр дагаврыг чухалчилдаг (утилитаризм), сэдэл зорилгыг чухалчилдаг (деонтологи буюу үүргийн ёс зүй), зан чанарыг чухалчилдаг (сайн үйлийн ёс зүй), харилцаа, халамжийг чухалчилдаг (хүчирхийллийн бус онол, халамжийн ёс зүй) зэрэг нь чухал байр суурь эзэлдэг. Иймээс норматив ёс зүйн онолууд нь хувь хүний болон нийгмийн түвшинд ухамсартай, хариуцлагатай шийдвэр гаргахад чухал ач холбогдолтой. Онолгүйгээр ёс зүйн асуудалд хандах нь тогтсон чиглэлгүйгээр шийдвэр гаргахтай адил юм.

Холбогдох нэр томьёо:
консеквенциалист онол -
consequentialist (teleological) theory,
консеквенциалист биш онол - *non consequentialist theory*

Д.О

ХЭРСҮҮ УХААН *анг. prudence*. Хувь хүн, байгууллага аливаа боломж, эрсдэлийг урьдчилан тооцоолж, ухаалаг, бодлоготой шийдвэр гаргах чадвар. Энэ ухагдахуун нь эртний Грекийн философиос эхтэй бөгөөд Аристотель хэрсүү ухаан нь зөвхөн онолын мэдлэг биш, харин бидний үйлдлийг чиглүүлэх практик ойлголт юм хэмээн онцлон тэмдэглэжээ.

Англи хэлний “*prudence*” нь “*prudentia*” (ухаалаг бодлого, болгоомжтой хандлага) гэсэн латин үгээс гаралтай бөгөөд “ухаалаг, бодлоготой, ёс зүйн зөв шийдвэр гаргах чадвар” гэсэн утгыг илэрхийлдэг. Уг нэр томьёогоор илэрч буй ухагдахууныг авч үзвэл, монгол хэлний “хэрсүү ухаан” хэмээх үгтэй утга дүйж байна. “Хэрсүү” гэдэг үгийг “Монгол хэлний дэлгэрэнгүй

тайлбар толь бичиг”-т “1. Үйл явдалд хашир хянамгай, болгоомж сэрэмж сайтай; 2. Аливаа ажил үйлсэд хашир, туршлагатай: хэрсүү болох (ажилд дадамгай, хашир хянамгай, болгоомжтой болох)” хэмээн тодорхойлсон байдаг. Харин “ухаан” гэдэг үгийг уг толь бичигт “1. Хийсвэрлэн сэтгэх чадвар, 2. Арга, тархины сэтгэх явц” гэж тодорхойлжээ. Хэрсүү ухаанаар сонголт хийх нь олон талаас нь хангалттай үндэслэж, оновчтой шийдвэр гаргахад тусалдаг. Хэрсүү ухаан нь зөв, бурууг ялгахад гадна мэдлэгээ хэрэгжүүлэх чадварыг илэрхийлдэг, аливаа үйлдлийн үр дагаварт анхаардаг. Хэрсүү ухаан нь амьдралын туршлага, эр зориг, хичээнгүй, нямбай, хүлээцтэй зэргийг багтаасан ухагдахуун юм. Энэ нь хувийн болон мэргэжлийн үйл ажиллагаа, төрийн бодлогын хэрэгжилтэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг бөгөөд ашиг сонирхлын зөрчлийг зохицуулах, нийтийн сайн сайхныг дэмжихэд тусална (Philosophy Beyond, 2025).

Холбогдох нэр томьёо: ёс суртахууны үүрэг - *moral duty*, албан үүрэг - *obligation*, ёс зүйн эргэцүүлэл - *ethical reasoning*, итгэл даах чадвар - *trustworthiness*, эгэх хариуцлага - *accountability*, чигч байдал, шударга байдал - *integrity*

Н.М

ХЭРЭГЛЭГЧИЙН ЭРХИЙГ ХАМГААЛАХ ЁС ЗҮЙ *анг. consumer protection ethics*. Хэрэглэгчийн эрх, ашиг сонирхлыг хүндэтгэн, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлыг хангах, үнэн зөв мэдээлэл хүргэх, хэрэглэгчийг төөрөгдүүлэх, хохироох

үйл ажиллагаанаас зайлсхийх ёс зүйн хэм хэмжээ, зарчим.

Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах ёс зүйн ойлголт нь ХХ зууны дунд үеэс хэрэглэгчийн эрхийн асуудал олон улсын хэмжээнд анхаарал татах болсонтой холбоотойгоор төлөвшсөн. 1960-аад оноос эхлэн бүтээгдэхүүний аюулгүй байдал, хэрэглэгчдэд хүргэж буй мэдээллийн үнэн зөв байдал, худалдаа үйлчилгээний шударга байдал зэрэг асуудал нийгмийн анхаарлын төвд орж, байгууллагуудын үйл ажиллагаанд хэрэглэгчийн эрх ашгийг хамгаалах шаардлага улам тодорхой тавигдах болсон. 1962 онд АНУ-ын Ерөнхийлөгч Жон Ф.Кеннеди Конгресст тавьсан илтгэлдээ хэрэглэгчийн аюулгүй байдлын эрх, мэдээлэл авах эрх, сонгох эрх, санал хүсэлтээ илэрхийлэх эрх гэсэн хэрэглэгчийн үндсэн дөрвөн эрхийг тодорхойлсон нь хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах бодлого, хууль тогтоомж болон бизнесийн ёс зүйн ойлголт хөгжихөд чухал нөлөө үзүүлсэн. Үүний үр дүнд бизнесийн байгууллагууд бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний чанар, аюулгүй байдлыг хангах, хэрэглэгчдэд ойлгомжтой, бодит мэдээлэл хүргэх, гомдол, санал хүсэлтийг хүлээн авч шийдвэрлэх зэрэг асуудлыг хууль зүйн шаардлага төдийгүй ёс зүйн хариуцлагын хүрээнд авч үзэх хандлага төлөвшсөн байна.

Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын “Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах удирдамж” нь улс орнуудын төрийн бодлого, хууль тогтоомжид хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах зарчмыг тусгах, зах зээлийн харилцаанд шударга худалдааны орчныг бүрдүүлэхэд чиглэсэн олон улсын суурь баримт бичиг юм. Тус

удирдамжид хэрэглэгчийн аюулгүй байдлыг хангах, эдийн засгийн ашиг сонирхлыг хамгаалах, үнэн зөв мэдээлэл авах боломжийг бүрдүүлэх, төөрөгдүүлсэн худалдаа, сурталчилгаанаас сэргийлэх зэрэг хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах үндсэн чиглэлийг тодорхойлсон байдаг.

Монгол Улсад Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах тухай хууль 2003 онд батлагдан хэрэгжиж байна. Тус хуульд зах зээлд нийлүүлж буй бараа, ажил, үйлчилгээ нь хэрэглэгчийн аюулгүй байдал, чанар, зориулалтын шаардлагыг хангасан байх; хэрэглэгчид бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний талаар үнэн зөв мэдээлэл авах боломжийг бүрдүүлэх; хэрэглэгчийн эрүүл мэнд, амь нас, эд хөрөнгө болон бусад ашиг сонирхолд учирсан хохирлыг арилгах, зөрчигдсөн эрхийг сэргээх, нөхөн төлбөр олгох зэрэг асуудлыг хамруулсан байдаг.

Байгууллага, үйлдвэрлэгч, үйлчилгээ үзүүлэгчид нь хэрэглэгчийн эрх ашгийг хүндэтгэх, үйл ажиллагаандаа хариуцлагатай хандах нь хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах ёс зүйд хамаарна. Үүнд хэрэглэгчдэд учирч болзошгүй эрсдэлийг бууруулах, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний аюулгүй байдлыг хангах, хэрэглэгчийн эрх зөрчигдсөн тохиолдолд холбогдох арга хэмжээг авах, хохирлыг нөхөн төлөхөд чиглэсэн хариуцлагын зарчим мөн багтана. Мөн төрөөс хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх, байгууллагууд хууль, ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөх, харин хэрэглэгчид эрх, үүргээ ухамсарлах зэрэг нь хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах тогтолцооны суурь болдог. Түүнчлэн хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах ёс зүй нь зах зээлийн

харилцаанд тэнцвэртэй, шударга орчныг бүрдүүлэхийн зэрэгцээ хэрэглэгч, байгууллагын хоорондын итгэлийг бэхжүүлж, нийгмийн сайн сайхныг дэмжихэд чухал үүрэгтэй юм.

Холбогдох нэр томьёо: *хэрэглэгчийн эрх - consumer rights, маркетингийн ёс зүй - marketing ethics, компанийн нийгмийн хариуцлага - corporate social responsibility, бүтээгдэхүүний аюулгүй байдал - product safety*

Г.Х

ХЭРЭГЛЭЭНИЙ ЁС ЗҮЙ *анг. applied ethics.* Аливаа нэг онол, сургаалын үүднээс шийдэхэд бэрхшээлтэй, ёс суртахууны үүднээс зөвтгөн эсвэл буруутган ямар нэгэн шийдвэр гаргахад хүндрэлтэй асуудлуудыг судалдаг ёс зүйн бие даасан салбар. Хэрэглээний ёс зүйн асуудалд мэргэжилтнүүд хийгээд олон нийтийн байр суурь аль аль нь чухал байдаг. Орчин үед хэрэглээний ёс зүй нь хэд хэдэн чиглэлээр хөгжиж байгаа бөгөөд үүнд хүрээлэн буй орчны ёс зүй, амьтныг хамгаалах ёс зүй, био ёс зүй зэрэг нь чухал байр суурь эзэлнэ. Мөн мэргэжлийн ёс зүйн асуудлууд ч багтдаг.

Хэрэглээний ёс зүйн нэг онцлог нь зөвхөн философи, ёс зүйн хүрээгээр хязгаарлагддаггүй салбар дундын судалгааны талбар байдаг оршино. Тухайлбал, био ёс зүй бол биологи, анагаах ухаан, экологи, технологийн дэвшлийн үр дүнд бий болсон ёс зүйн асуудлыг судалдаг ухаан юм. Био ёс зүйн төлөөлөгч В.Р.Поттер (1911-2001) өөрийн бүтээлдээ биологийн болон анагаах ухааны мэдлэгийг ёс суртахууны үнэт зүйлтэй хослуулах шаардлагатайг мөн онцолж байжээ.

Шинжлэх ухааны хөгжил ба ёс суртахууны хоорондын холбоо харилцаа сул байдал нь дэлхий дээрх амьдралын оршин тогтноход төвөгтэй болгож байна. Тиймээс түүнийхээр био ёс зүй бол амьд үлдэх, хэрхэн ирээдүйгээ хамгаалах тухай асуудлыг авч үздэг ёс зүйн чиглэл юм. Тухайлбал, эвтанизи, үр хөндөх, эрхтэн шилжүүлэх, хүн ба амьтан дээр туршилт хийх, геномын судалгаа, үр шилжүүлэн суулгах, цаазаар авах, ижил хүйстний гэрлэлт, хэлмэгдүүлэлт, цагаачлал, дайн ба энхийн асуудал зэргийг нэрлэж болно. Био ёс зүй бол хүний аюулгүй байдал, эрхэм чанар, нэр төртэй холбоотой учир хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалдаг. Ийм учраас био ёс зүйг “амьдралын ёс зүй” хэмээн нэрлэжээ.

Хүрээлэн буй орчны ёс зүй нь хэрэглээний ёс зүйн нэгэн чухал чиглэл бөгөөд 1970-аад оны үеэс эрдэм шинжилгээний олон чиглэлийн анхаарлын төвд орж ирсэн. Хүрээлэн буй орчны үнэт зүйлсийн үзэл баримтлалын үндэс, мөн биологийн олон янз байдал, экологийн тогтолцоог хэрхэн хамгаалах, тогтвортой байлгах нийгмийн хандлага, үйл ажиллагаа, бодлоготой холбоотой асуудлуудыг судалдаг. Дэлхий нийтийн өмнө тулгамдаж байгаа уур амьсгалын өөрчлөлт, цөлжилт, дэлхийн дулаарал, усны нөөцийн хомсдол, байгалийн баялгийн зохисгүй хэрэглээ, ховордож буй ан амьтан, ой мод, өвс ургамал гэх мэт нь хүний өөрийнх нь ёс суртахуунгүй үйлдлээс хамааралтай тул эдгээр асуудал нь оршихуйн нэн тэргүүнд шийдвэрлэх асуудал болсныг хүрээлэн буй орчны ёс зүй гарган тавьдаг. Ингэхдээ шударга ёс, хүний эрх, ардчиллын

суурь үнэлэмжид тулгуурлан асуудлыг шийдэхийг зорьдог нь ёс зүйн төдийгүй олон улсын эдийн засаг, улс төрийн зарчим дахь хэм хэмжээг дэмждэг олон ургалч үзэл санаа болон хөгжиж байна.

Амьтныг хамгаалах ёс зүй (*animal ethics*) нь хэрэглээний ёс зүйн нэгэн чиглэл бөгөөд хүн ба амьтны хоорондын харилцаа, хүнээс амьтантай хэрхэн харьцах, хамгаалах ёс суртахууны асуудлыг авч үздэг. Амьтны жам ёсны эрх, амьтан тэжээх, амьтныг хамгаалах тухай эрх зүйн зохицуулалт, амьтны зан үйл, зэрлэг амьтдын хамгааллыг чухалчлахын зэрэгцээ энэрэнгүй ёсоор амьтанд хандах хэм хэмжээ, зарчим, арга замыг судална. Австралийн философич Питер Сингер, Америкийн философич Том Реган нарын бүтээл амьтныг хамгаалах ёс зүйн чиглэлд хамгийн их нөлөөтэй төдийгүй амьтдын жам ёсны эрхийн талаарх философи сэтгэлгээний хоёр үндсэн урсгалыг төлөөлдөг. Питер Сингер хүн төрөлхтний ёс суртахууны түүхийг нэгэн “тэлж буй тойрог” хэмээгээд “Анх бид зөвхөн гэр бүлээ, дараа нь овгоо, тэгээд үндэстнээ хайрладаг байсан бол одоо энэ тойрогт бүх төрөл зүйлийн амьтдыг багтаах цаг болсон” гэж үзсэн. Түүний үзлээр “Хэрэв амьтад өвдөлт мэдэрч, бусдын төлөө альтруист үйлдэл хийж чадаж байгаа бол тэд ёс суртахууны субъект мөн. Тэднийг зөвхөн хүний хэрэгцээнд зориулсан нөөц гэж үзэх нь арьс өнгөөр ялгаварлан гадуурхахтай адил үйлдэл юм” хэмээн үзсэн. Харин Том Реганы үзлээр “Ганц хүн бус амьтан ч бас ёс суртахууны эрхтэй субъект мөн. Бүх хөхтөн амьтан, шувуу,

загас зэрэг нь бидний нэгэн адил энэ дэлхий дээр хамт оршиж, амьдралд нь асуудал тулгарч байдаг. Амьтад амьдралд (бие махбод, эрх чөлөө, аюулгүй байдал гэх мэт) нь юу тулгарч буйг ойлгож, мэддэг нь тэд ёс суртахууны эрхийн хувьд хүндэтгэл хүлээх, хамгаалуулах бүрэн эрхтэй” (Tom-Regan, 2013) хэмээсэн.

Хүний амьдралын эмзэг нарийн асуудлыг судалж философи - ёс зүйн үүднээс гүнзгий тайлбар өгөхийг эрмэлздэг ёс зүйн нэгэн салбар юм.

Холбогдох нэр томъёо: мэргэжлийн ёс зүй - *professional ethics*, амьдралын ёс зүй - *life ethics* практик ёс зүй - *practical ethics*, ёс суртахууны дилемм, хоёрдмол байдал - *moral dilemma*

Д.О

ХЯНАЛТ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ЁС ЗҮЙ

анг. surveillance ethics. Хувь хүн, бүлэг, байгууллага, нийгмийн үйл ажиллагааг ажиглах, хянах, мэдээлэл цуглуулах, боловсруулах, ашиглахтай холбоотой ёс суртахууны зарчим, хэм хэмжээ, хариуцлагын цогц.

Хяналт шинжилгээний ёс зүй нь орчин үеийн мэдээллийн нийгэмд төр, хувийн хэвшил, технологийн компаниуд, байгууллагууд иргэдийн мэдээллийг цуглуулах, ажиглах, хянах үйл ажиллагаа ямар нөхцөлд зөвшөөрөгдөхүйц байх вэ гэсэн асуудлыг авч үздэг. Үүнд хувийн нууцлал (*privacy*), хүний эрх, мэдээллийн хамгаалалт, ил тод байдал, хариуцлага, эрх мэдлийн тэнцвэр зэрэг асуудал хамаарна (Floridi, 2013).

Дижитал технологи, хиймэл оюун, их өгөгдөл, нүүр таних систем,

биометрийн үзүүлэлт таних, онлайн хяналтын систем зэрэг технологи өргөн хэрэглэгдэх болсноор тандалтын цар хүрээ, боломж эрс нэмэгдэж, улмаар нийгэмд хиймэл оюуны ёс зүйн сорилтыг бий болгож байна.

Дижитал платформ, өгөгдөлд суурилсан бизнесийн загварууд хөгжихийн хэрээр иргэдийн зан төлөв, хэрэглээ, харилцааны мэдээллийг системтэйгээр цуглуулж ашиглах хандлага нэмэгдэж, үүнийг зарим судлаачид “хяналт, шинжилгээний капитализм” (*surveillance capitalism*)

гэж тодорхойлж байна (Zuboff, 2019).

Хяналт шинжилгээний ёс зүй нь орчин үеийн дижитал нийгэмд технологийн дэвшил болон хүний эрх, эрх чөлөөний хоорондын тэнцвэрийг хэрхэн хангах асуудлыг хөнддөг ёс зүйн чиглэл юм.

Холбогдох нэр томьёо: хувийн нууцлалын ёс зүй - *privacy ethics*, өгөгдлийн ёс зүй - *data ethics*, дижитал ёс зүй - *digital ethics*, хиймэл оюуны ёс зүй - *AI ethics*, биометрийн тандалт - *biometric surveillance*

Ж.А

ЧИГЧ БАЙДАЛ *анг. integrity*. Аливаад үнэнч шударга, эрх тэгш, ёс журамтай хандаж, үг, үйлдэл, үнэт зүйл, зарчмын зөрчилгүй байх хандлага. Төрийн албан хаагч эрх мэдэл, чиг үүргээ хэрэгжүүлэхдээ хууль тогтоомж, ёс суртахууны хэм хэмжээг мөрдөж, нийтийн ашиг сонирхлыг хүндэтгэж, үг үйлдэл нь өөрийн үнэт зүйл, албан үүрэгт нийцсэн, ил тод, хариуцлагатай байхыг хэлнэ.

Хувь хүн өөрийн үнэт зүйл, итгэл үнэмшил, зарчимдаа үнэнч байж, үг үйлдлээ нийцүүлэх ёс суртахууны тууштай чанар. Байгууллагын хүрээнд авч үзвэл үнэт зүйл, алсын хараа, бодлого, дүрэм журам, үйл ажиллагаа хоорондын уялдаа холбоо, ил тод, шударга байдал. Төрийн институцын хувьд хууль дээдлэх, шударга ёсыг хангах, авлига, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх замаар олон нийтийн итгэлийг даах цогц чадвар юм.

Англи хэлний “*integrity*” нь латин хэлний “*integer*” (бүтэн, гэмтээгүй, цул) хэмээх үгээс гаралтай бөгөөд “бүрэн бүтэн байдал”, “хуваагдашгүй цул чанар” гэсэн анхдагч утгатай. Шударга байдал гэж орчуулсан байдаг. Чигч байдал гэдэг нь үнэнч, тууштай, чигч шулуун, шударга зэргийг багтаасан, үг ба үйлдлийн нийцлийг шаардсан өргөн хүрээтэй ойлголт бөгөөд зарчимч хандлагыг илэрхийлдэг.

XX зууны нэрт сэтгэгч С.С.Льюис “чигч байдал нь хэн ч харахгүй байхад зөв зүйлийг хийх” гэж тодорхойлсон. Чигч

байдал нь хоёр нүүр гаргахаас ангид байдаг. Нөхцөл байдал, үр дагавраас үл хамааран ёс суртахууны зөв үйлдэл хийх үед чигч байдал илэрдэг (Ethics Unwrapped, 2018).

Төрийн албан хаагч нийтийн эрх ашгийг дээдэлж, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байж, албан тушаалаа урвуулан ашиглахгүй, шийдвэр гаргахдаа хууль, ёс зүйн зарчим баримтлах нь чигч байдлаар хандаж буй юм. Ийм хандлага төлөвших нь олон нийтийн төрд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлнэ.

Холбогдох нэр томьёо: *үнэнч байдал - honesty, эгэх хариуцлага - accountability, ёс суртахууны үүрэг - moral duty, нийгмийн хариуцлага - social responsibility, мэргэжлийн хариуцлага - professional responsibility, ёс суртахууны хариуцлага - moral responsibility*

Н.М

ЧИН СЭТГЭЛЭЭСЭЭ ҮЙЛЧЛЭХ

анг. serving sincerely. Үйлчилгээний чанарыг сайжруулах, үйлчилгээний соёлыг эрхэмлэх, чиг үүргээ ухамсарлан биелүүлснээр бусдад сэтгэл ханамж төрүүлэх, хариуцлага, хүндлэл бүхий орчин бий болгож, үр ашиг, бүтээмжийг дээшлүүлэх эерэг хандлага. Төрийн албан хаагч нь нийтийн ашиг сонирхлыг эрхэмлэн, иргэдэд тэгш, хүртээмжтэй, ялгаварлалгүй үйлчлэх үүрэг хүлээнэ. Мөн иргэдэд хүнлэг, энэрэнгүй, хүндэтгэлтэй, тэгш хандаж, тэдний эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг дээдлэн,

аливаа үйлчилгээг хариуцлагатай, чанартай хүргэх үүрэгтэй.

Монгол Улсын Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хуулийн 7.1.1 дэх хэсэгт “ард түмэндээ чин сэтгэлээсээ үйлчилж, төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх” гэж заасан. Ард түмэнд үйлчлэх гэдэг нь албан тушаалтан нь “ард түмний итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч” болохын хувьд нийтийн эрх ашгийг дээдэлж, аливаа ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байх, буруутай үйлдэл эс үйлдэхүйн хариуцлагыг ухамсарлах, төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх, иргэдийн итгэлцлийг

бэхжүүлэх, төрийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжийг сайжруулах зэрэг үүрэг хүлээнэ. Энэ үйлдэл нь төрийн үйлчилгээний шударга байдлыг бэхжүүлж, нийгэмд шударга ёс тогтоход бодитой хувь нэмэр оруулдаг.

Холбогдох нэр томьёо: *нийтийн ашиг сонирхол - public interest, хүртээмжтэй үйлчилгээ - accessible service, ялгаварлалгүй байдал - non-discriminatory, итгэлцэл - trust, төрийн албаны нэр хүнд - civil service reputation, ёс зүй - ethics*

Э.М

ШИНЖЛЭХ УХААНЫ ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ *анг. scientific ethical misconduct.*

Судалгааны санал боловсруулах, хэрэгжүүлэх, хянах, үнэлэх, эсвэл үр дүнг тайлагнах явцад өгөгдөл, үр дүнг зохиомлоор бий болгох, үндэслэлгүйгээр өөрчлөх, гуйвуулах, устгах, нуух, бусдын бүтээл, санаа, өгөгдөл, дүрс, бүтэц, арга зүйг зохих зөвшөөрөлгүй ашиглах, санаатайгаар буруу төлөөлүүлэх зэрэг зөрчил.

Мөн судалгааны бүртгэл, үнэлгээ, нийтлэл, хамтын ажиллагааны шударга байдлыг алдагдуулах бусад үйл ажиллагаа хамаарна. Тухайлбал, зохиогчийн нэр, жагсаалтыг гуйвуулах, давхар нийтлэл, сонгомол эшлэл, статистикийг буруу ашиглах, өгөгдөл, код, зурагтай зүй бусаар харьцах, хиймэл оюуны хэрэглээг нуун дарагдуулах зэрэг хамаарна. Иймээс энэ нь судалгааны чигч байдлыг зөрчсөн институцын болон хэвлэлийн бусад практикийг хамарч хэрэглэгдэж болно.

Судалгааны бодлого, баримт бичгүүдэд “*scientific misconduct*” болон “*research misconduct*” гэсэн нэр томъёо нь мэргэжлийн стандарт, байгууллагын журам, судалгааны хариуцлагын үндсэн шаардлагыг зөрчсөн үйлдлийг нэрлэхэд өргөн хэрэглэгддэг. Судалгааны чигч байдлын хүрээ нь найдвартай байдал, үнэнч шударга байдал, хүндэтгэл, хариуцлага гэсэн үндсэн зарчимд тулгуурлана. Эдгээр нь мэдлэгийн чанар, баталгаажих боломж (*reproducibility*), олон нийтийн

итгэлцлийг хамгаалах эпистемик нөхцөл мөн. Иймээс шинжлэх ухааны ёс зүйн зөрчил нь худал мэдээлэл түгээх, хамтран ажиллагч, оролцогч, санхүүжүүлэгчийн эрх ашигт хохирол учруулах, судалгааны нөөцийг үр ашиггүй болгох, улмаар бодлого, эмчилгээ, технологийн шийдвэр буруу үндэслэл дээр тогтох эрсдэлийг нэмэгдүүлдэг.

Судалгааны чигч байдал хэмээх үзэл санаанд тулгуурлан олон улсын байгууллагууд санхүүгийн луйвар, өгөгдлийн будилаан, хуурамч баримт бичиг зэрэг судалгааны орчныг эвддэг үйлдлийг шинжилж ангилдаг. Тухайлбал, АНУ-ын Эрүүл мэнд, хүний үйлчилгээний яамны харьяа Судалгааны чигч байдлын алба (*Office of Research Integrity, ORI*) судалгааны зөрчлийг хуурамч өгөгдөл үүсгэх, өгөгдөл гуйвуулах, бүтээлийн хулгай гэж тодорхойлдог. Мөн Европын судалгааны чигч байдлын ёс зүйн код (*ALLEA*)-д хуурамч өгөгдөл оруулах, хуурамч үр дүн бичих (*fabrication*), өгөгдлийг гуйвуулах (*falsification*), бусдын бүтээлийг зөвшөөрөлгүй ашиглах (*plagiarism*) үйлдлийг судалгааны зөрчилд тооцдог.

Шинжлэх ухааны ёс зүйн зөрчил нь судалгааны бүх үе шатанд ёс зүйн хяналт алдагдах нөхцөлийг хамарна. Үүнд илт худал тооцоо гаргах, туршилт, бүртгэлийн файлыг зориудаар зөрүүлэх, үр дүнг хиймлээр хүчтэй мэт харагдуулах хэвлэлийн гажуудал (*publication bias*), хариуцлагагүй нийтлэл, төөрөгдүүлсэн тайлагнал зэрэг хэлбэр багтана.

Нэг талаас, хууль эрх зүйн түвшний нарийн тодорхойлолт нь хуурамч өгөгдөл үүсгэх, өгөгдөл гуйвуулах, бүтээлийн хулгайд төвлөрч, санамсаргүй алдаа болон үзэл бодлын зөрүүг онцолдоггүй. Нөгөө талаас, институцын хүлээн зөвшөөрөхгүй судалгааны практикийг хамруулж, зохиогчийн зөрчил, дахин нийтлэл, статистикийн буруу хэрэглээ, сонгогдсон тайлагнал, эшлэл, хиймэл оюуны хэрэглээг нуун дарагдуулах зэрэг шинэ хэлбэрийг багтаах хандлагатай байна.

Зөрчил нь гэмт хэрэг биш, судалгааны мэргэжлийн стандарт, хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй, байгууллагын журам, санхүүжилтийн гэрээний нөхцөлийг зөрчихтэй холбоотой хариуцлагын асуудал. Иймээс нөхцөл байдлаас шалтгаалан сахилгын зөрчилд тооцох, буцаан татах, грантын эрх хасах, зарим тохиолдолд шүүхийн маргаан үүсгэх зэрэг ялгаатай үр дагаварт хүргэж болно.

- Бодлого, эрх зүйн тодорхойлолтод ихэвчлэн санаатай, эсвэл хайнга байдлаар судалгааны бичлэгийг буруу төлөөлүүлсэн үйлдлийг зөрчил гэх бөгөөд энгийн санамсаргүй алдаа, тайлбарын зөрүү, үзэл бодлын маргааныг хамруулахгүй.
- Оюуны бүтээлийн хулгай нь үгчилсэн хуулбарлалтаар хязгаарлагдахгүй, санаа, бүтэц, өгөгдөл, зураг, арга зүй, тайлбарын загварыг зохих эшлэлтэй ашиглана.
- Өөрийн өмнөх ажлыг дахин ашиглах нь шууд зөвтгөгдөхгүй. Өөрөөсөө хуулах, дахин хэвлэх нь ёс зүйн зөрчилд тооцогддог

тул өөрийн бүтээл учраас асуудалгүй гэж үзэх нь буруу.

- Хиймэл оюун, автомат хэрэгсэл ашиглах нь зөрчил биш байж болно. Харин түүнийг ашигласнаа нуун дарагдуулах, өгөгдөл, тайлагналыг төөрөгдүүлэх зорилгоор ашиглах, зохиогчийн хариуцлагыг зөрчиж болохгүй. Мөн цахим орчин, ухаалаг системийн хэрэглээ нэмэгдэхийн хэрээр хиймэл дүрс, дуу, өгөгдөл үүсгэх программ, тухайлбал дийпфейк технологийг судалгааны орчинд зүй бусаар ашиглах эрсдэл нэмэгдэж байна. Нотолгоогүй үр дүнг шинжлэх ухааны нэрээр зарлах, олон нийтийг төөрөгдүүлэх нь мөн судалгааны ёс зүйн зөрчилтэй асуудалд хамаарна.

Академи, судалгааны байгууллага нь судалгааны чанар, итгэлцэл, хариуцлагын тогтолцоотой уялдуулан ойлгож, ёс зүйн зөвлөл, сургалтын бодлогоор хариу арга хэмжээ авдаг. Сэтгүүл, редакцын зөвлөл нь зохиогчийн зөрчил, зураг болон өгөгдлийн гуйвуулгад автах, давхар нийтлэл, сонгомол тайлагнал, залруулга, буцаан таталт зэрэг редакцын механизмтай холбон авч үздэг.

Төслийн тайлагналын үнэн зөв байдал, бодит хэрэгжилт, тайлагналын баталгаажуулалттай холбон үнэлснээр санхүүжилтийн эрх, тайлангийн хүчин төгөлдөр байдал, хяналтын хариуцлагад нөлөөлнө.

Эрүүл мэнд, клиник судалгаанд оролцогчийн аюулгүй байдал, мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл, үр дүнг бүрэн тайлагнах, ашиг

сонирхлын ил тод байдал, протоколын мөрдөлттэй хамтатган үнэлнэ. Өгөгдөл, код, дүрс, автоматжуулалт, синтетик (хиймэл) контент, хиймэл оюуны хэрэглээний тайлагнал зэрэг шинэ хэлбэрийн эрсдэлийг багтаан ойлгох хандлага нэмэгдэж байна.

Монгол Улсад Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2023 оны А/156 дугаар тушаалаар баталсан “Эрдэм шинжилгээний ажилтны ёс зүйн дүрэм”-д өгөгдөл зохиомлоор бий болгох, хуурамчаар үйлдэхийг хориглох, бусдын судалгааны үр дүнг өөрийн болгон ашиглахыг хориглох, бусдын зохиол, бүтээл, судалгааг хууль бусаар өөрийн болгохгүй байх зэрэг заалтаар шинжлэх ухааны ёс зүйн зөрчлийн гол төрлийг тусгасан байна.

Холбогдох нэр томьёо:
хариуцлагатай судалгааны үйл ажиллагаа - *responsible conduct of research*, өгөгдлийн бүрэн байдал - *data integrity*, хуурамч өгөгдөл үүсгэх - *data fabrication*, өгөгдөл гуйвуулах - *falsification*, оюуны бүтээлийн хулгай - *plagiarism*, зохиогчийн эрх - *copyright*, зохиогчийн зөрчил - *authorship misconduct*, давхар нийтлэл - *duplicate publication*, зохиомлоор олон болгож хэвлүүлэх - *salami publication*, буцаан таталт - *retraction*, санаа зовнил илэрхийлэх мэдэгдэл - *expression of concern*, эргэлзээтэй судалгааны практик - *questionable research practices*

Х.А

ШУДАРГА БАЙДАЛ *анг. fairness.*

Адил тэгш, шударга, ялгаварлалгүй хандах ёс суртахууны чанар. Англи хэлний “*færgernes*” нь “гоо сайхан”

гэсэн утгатай байсан бөгөөд энэ нь “*fair*” (тэгш, сайхан) буюу тэмдэг нэр болон *-ness* гэсэн нэр нэр үг бүтээх дагаврын нийлэмжээс үүссэн. XV зууны дунд үеэс тал тохой татахгүй, шударга хандах байдал гэсэн утгаар хэрэглэж эхэлжээ (Harper, 2021).

Англи хэлний “*fairness*” нь “*justice*” хэмээх нэр томьёотой ойролцоо утгатай боловч ялгаатай тодорхойлдог. Шударга ёс гэдэг нь хүн бүрд хүртэх ёстой зүйлийг нь олгох, уламжлалт ойлголтоор хүн бүрд өөрийнх нь хүртэх ёстойг хуваарилахыг хэлнэ. “*Justice*” болон “*fairness*” нь нягт холбоотой ухагдахуунууд бөгөөд заримдаа харилцан орлуулж хэрэглэх нь бий. Гэвч эдгээрийг ялгаж ойлгох хэрэгтэй. “*Justice*” нь ихэвчлэн зөв, бурууг ялгах ёс суртахууны хэм хэмжээнд тулгуурладаг бол “*fairness*” нь хувийн сэтгэл хөдлөл, ашиг сонирхлоос ангид шүүн тунгаах чадвартай холбоотой. Мөн “*fairness*” нь ерөнхий бус, тухайн нөхцөл байдалд нийцсэн, тодорхой шийдвэр гаргах чадварыг илэрхийлэхэд хэрэглэдэг (Velasquez, Andre, Shanks, & Meyer, 2014).

Шударга байдал нь хувь хүн болон байгууллагын үйлдэл, шийдвэрт ялгаварлалгүй, бүх оролцогчид ижил боломж, адил нөхцөл олгох хандлага, зарчим баримтлахыг шаардана. Ёс суртахууны олон салбарт, ялангуяа төрийн алба, боловсрол, эрх зүй, аж ахуйн нэгжийн бодлого, гэрээ хэлцэлд чухал үүрэгтэй. Энэ нь дүрэм, журамд нийцэхээс гадна үнэнч байдал, хүний эрх, тэгш байдлыг хамгаалах шаардлагыг агуулдаг.

Товч тайлбарлавал, шударга байдал нь бусдад нас, хүйс, арьс өнгө, үндэс угсаа, шашин шүтлэг, бэлгийн чиг

баримжаа зэргээс үл хамааран адил тэгш хандахыг илэрхийлдэг. Шударга байдал нь хувь хүн, байгууллага ажлын орчинд үүсэж болох зөрчил маргаанаас урьдчилан сэргийлэх, зохистой шийдвэрлэх, үр дүнтэй удирдах арга зам болдог. Хувь хүмүүсийн харилцаа төдийгүй ажлын байрны орчинд шударга байдал, үнэнч, нээлттэй харилцааг эрхэмлэх чухал юм.

Холбогдох нэр томьёо: *шударга ёс - justice, тэгш байдал - equality, тэгш боломж - equity, үл ялгаварлах - discrimination, ёс зүйн зарчим - ethical principle*

H.M

ШУДАРГА БУС ХУУЛЬ ЗҮЙН ҮЙЛДЭЛ

анг. legal malpractice. Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд болгоомжгүй эсвэл хайхрамжгүй хандах, мэргэжлийн ур чадвар дутмагаас үүссэн шударга бус үйлдэл, шийдвэр. Хуульч мэргэжлийн үүргээ хэрэгжүүлэхэд хууль, мэргэжлийн стандарт, ёс зүйн шаардлагыг зөрчиж, үйлчлүүлэгчид хохирол учруулахуйц болгоомжгүй, хайхрамжгүй, буруу үйл ажиллагааг мэргэжлийн алдаа гаргасан гэж үздэг. “Шударга бус хууль зүйн үйлдэл буюу шийдвэр; шүүхийн хууль бус практик. Хуульчийн зүгээс үйлчлүүлэгчийн итгэлийг урвуулан ашиглах” (Нарангэрэл, 2006) гэж тайлбарлажээ.

Үүнд хууль тогтоомж, мэргэжлийн хүрээнд мөрддөг дүрэм, журмыг зөрчих, үйлчлүүлэгчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг үл хүндэтгэх, ашиг сонирхлын зөрчил үүсгэх, хуульд заасан хугацаатай үүргийг биелүүлэхгүй байх, шаардлагатай

мэдээллийг тайлбарлахгүй байх зэрэг үйлдэл, эс үйлдэхүй хамаарна.

“Өмгөөллийн тухай хууль”-ийн (2019) “Өмгөөлөгчид хориглох зүйл, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх” тухай зүйлд үйлчлүүлэгчид хохирол учруулах талаар заалтууд туссан.

Хуульч нь үйлчлүүлэгчид хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлэхдээ мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл авах, хэргийн явцын талаар мэдээлэх, нууцыг хадгалах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх үүрэгтэй бөгөөд эдгээрийг зөрчсөн тохиолдолд мэргэжлийн үйл ажиллагааны зөрчил гэж үзнэ. Энэ нь итгэлцэл болон мэргэжилдээ үнэнч байдалд тулгуурладаг.

Америкийн “Барын” холбооны стандартад “Хуульч нь үйлчлүүлэгчид мэргэжлийн шаардлага хангасан, чадварлаг үйлчилгээ үзүүлэх үүрэгтэй”, мөн “Үйлчлүүлэгч шийдвэр гаргахад шаардлагатай мэдээллийг тайлбарлах үүрэгтэй” гэж заасан (American Bar Association, 2020). Энэ нь хуульчаас мэргэжлийн үүргээ тууштай биелүүлэх шаардлагыг илэрхийлдэг.

Монгол Улсад хуульчийн мэргэжлийн алдаа, ёс зүйн зөрчлийг Монголын Хуульчдын холбооны дэргэдэх Мэргэжлийн хариуцлагын хороо хянан шийдвэрлэж, сануулах, эрх хязгаарлах, тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх, хүчингүй болгох зэрэг сахилгын хариуцлага ногдуулдаг. Мөн хуульчийн үйлдэл нь гэмт хэргийн шинжтэй бол эрүүгийн журмаар, эд хөрөнгийн хохирол учруулсан бол иргэний журмаар нэхэмжлэл гаргах боломжтой.

Манай Улсад шүүгч, прокурор, өмгөөлөгчийн мэргэжлийн үйл

ажиллагаанд тавигдах шаардлагыг тусгай мэргэжлийн ёс зүйн дүрмээр тогтоосон бөгөөд эдгээр хэм хэмжээг зөрчсөн тохиолдолд сануулах, албан тушаалын зэрэг дэв бууруулах, ажлаас чөлөөлөх, тусгай зөвшөөрлийг түдгэлзүүлэх, хүчингүй болгох зэрэг сахилгын хариуцлага хүлээлгэдэг нь өнөөгийн нөхцөлд зайлшгүй шаардлагатай зохицуулалт юм (Хуульчийн ёс зүй, 2013).

Хэдийгээр хуульчид тавигдах ёс зүйн нийтлэг шаардлага хууль тогтоомжид тусгагдсан байдаг боловч мэргэжлийн үйл ажиллагааны онцлогоос хамааран шүүгч, прокурор, өмгөөлөгчид зориулсан тусгай ёс зүйн шаардлагыг тус бүрийн ёс зүйн дүрэмд нарийвчлан зохицуулсан байна. Иймд эдгээр дүрмийн хэм хэмжээг зөрчсөн, эсвэл зохих ёсоор биелүүлээгүй санаатай болон санамсаргүй үйлдэл, эс үйлдэхүй нь хуульчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл болдог (Хуульчийн ёс зүй, 2013).

Хуульч нь үйлчлүүлэгчтэйгээ тогтмол ойлгомжтой харилцах, хэргийн явцын талаар мэдээлэх, ашиг сонирхлын зөрчлөөс зайлсхийх, нууцлалыг чанд хадгалах үүрэгтэй бөгөөд эдгээрийг зөрчвөл мэргэжлийн ёс зүйн зөрчилд тооцогдоно. Иймээс хуульчийн мэргэжлийн алдаа нь хууль зөрчсөн үйлдэл төдийгүй мэргэжлийн ёс зүйн зөрчилд хамаарна.

Жишээлбэл: Өмгөөлөгч хэрэг хянан шийдвэрлэх хугацааг хэтрүүлж, үйлчлүүлэгчийн эрх ашигт хохирол учруулсан нь хайхрамжгүй байдал, хуульч үйлчлүүлэгчид шийдвэрийн эрсдэл, үр дагаврыг тайлбарлалгүйгээр шийдвэр гаргуулсан нь мэдээлэл өгөөгүй буюу мэргэжлийн үүргээ

зөрчсөн үйлдэл юм. Төрийн албан хаагч иргэнээс ирсэн өргөдөл, гомдлыг хуульд заасан хугацаанд шийдвэрлэхгүй удаашруулах нь хайхрамжгүй байдлын жишээ, ёс зүйн зөрчил болно.

Холбогдох нэр томъёо: *мэргэжлийн хариуцлага - professional responsibility, хуульчийн ёс зүй - legal ethics, хайхрамжгүй байдал - negligence, үүргээ зөрчих - breach of duty, ашиг сонирхлын зөрчил - conflict of interest, мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл - informed consent, итгэлцлийн үүрэг - fiduciary duty, сахилгын хариуцлага - disciplinary liability, мэргэжлийн зөрчил - professional misconduct*

Б.Б

ШУДАРГА ЁС *анг. justice.* Хүн бүрд хүртэх ёстой эрх, үүрэг, шагнал, шийтгэлийг зохистойгоор хуваарилах зарчмыг илэрхийлэх ёс суртахууны философийн болон эрх зүйн гол ойголт. Төрийн болон нийгмийн институт хууль дээдлэх, эрх тэгш байдлыг хангах, зөрчилд зохистой шийтгэл оногдуулах, харин гавьяаг урамшуулах замаар нийтийн сайн сайхныг хангах үнэт зүйл, засаглалын үндсэн зарчим.

Шударга ёс нь хүмүүсийн хамтран амьдрах ёс суртахууны түгээмэл захирамж. Сайн үйл, тэгш байдалтай холбоотой нийгмийн харилцаа, ёс суртахууны үнэлэмжийг илэрхийлсэн ойлголт (Баярчимэг., Оюунгэрэл, 2024 х.50).

Шударга ёс нь баялгийг тэгш хүртээх ёс суртахууны зарчим юм. Энэ нь нэг талаас, хүний зөв үйлдлийг урамшуулах, нөгөө талаас, буруу үйлдлийг шийтгэхэд баримтлах

зарчим гэж ойлгож болно. Шударга ёс бол объектив шинжтэй бөгөөд янз бүрийн үйл ажиллагаа, харилцаа, хуваарилалтыг хэн нэгний ашиг сонирхлыг туйлчлахгүй, дөвийлгөхгүй үнэлсэн үнэлэмж юм (Тунгалаг, 2013, х.113-118).

Ёс зүйн ухааныг үндэслэгч Аристотель (384-322) “Шударга ёс нь хуульд нийцэж буй, тэгш ёсыг тогтоож байдаг тэр зүйл юм. Шударга ёс нь төгөлдөр сайн үйл, шударга зүйл. Шударга зүйл нь тэгш байдал. Тал талаасаа тэгш тэнцвэртэй байх нь шударга зүйл. Тэгш тэнцвэрт чанар наад зах нь дөрвөн гишүүнтэй байна. А нь В болон Г гишүүнтэй харилцаж буйтай адил Б гишүүнтэй харилцах ёстой. Шударга ёс нь харилцан тэнцвэртэй хариу барих явдал. Шударга ёс юунд оршдогийг мэдмэгц шударга болчихгүй. Шударга ёс хуулиар тогтоосон шударга ёс, байгалиас заяагдсан шударга ёс гэсэн хоёр хэлбэртэй байна. Байгалиас заяагдсан шударга ёс нь хүмүүстэй шударга харилцах чанар юм. Энэ нь хуулиар тогтоосон шударга зүйлээс дээгүүр байдаг. Шударга бус нь хохирол учруулна. Хохирол нь сайн сайхныг салгаж авч байгаа явдал” (Оюунчимэг., Түвшинжаргал, 2010) гэсэн санааг дэвшүүлсэн байдаг.

Шударга ёс нь дараах хэлбэрүүдтэй. Үүнд:

- *Хуваарилах шударга ёс (distributive justice):* Нөөц, боломж, ашиг тусыг үндэслэлтэй, тэгш шалгуураар хуваарилах.
- *Шийтгэх буюу залруулах шударга ёс (retributive, corrective justice):* Зөрчил, гэм бурууд тохирсон шийтгэл, хариуцлага оногдуулах.

- *Үйл явцын шударга ёс (procedural justice):* Шийдвэр гаргах үйл явц ил тод, тэгш оролцоотой, дүрэм журамд нийцсэн байх.

- *Нөхөн сэргээх шударга ёс (restorative justice):* Хохирлыг нөхөн төлүүлэх, харилцааг сэргээхэд чиглэсэн шударга ёсны хэлбэр зэрэг болно.

Англи хэлний “justice” нь латин хэлний “jus” (эрх, хууль) хэмээх үгээс гаралтай бөгөөд анх “хуульд нийцсэн зөв байдал” гэсэн утгыг илэрхийлж байв (Harper, 2021).

Шударга ёс нь тэгш байдал (*equality*) болон шударга байдалтай (*fairness*) нягт холбоотой, тэдгээрээс өргөн хүрээтэй ойлголт юм. Тодруулбал, тэгш байдал нь ижил эрх, боломжийг, харин шударга байдал нь шийдвэр гаргахдаа төвийг сахихыг хэлнэ. Харин шударга ёс нь эдгээрийг хамарсан, нийгмийн түвшний зүй зохистой байдлыг илэрхийлнэ (Rawls, 1999; Beauchamp & Childress, 2019).

Төрийн албаны ёс зүйд шударга ёс нь иргэн бүрийг ялгаварлан гадуурхахгүй, хуульд нийцүүлэн, үндэслэлтэй шийдвэр гаргах, эрх ашгийг хамгаалах замаар төрд итгэх олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэх суурь зарчим болно.

Холбогдох нэр томьёо: *тэгш байдал - equality, шударга байдал - fairness, чигч байдал - integrity, үнэнч байдал - honesty, эгэх хариуцлага - accountability*

Н.М

ШУДАРГА ӨРСӨЛДӨӨН *анг. fair competition.* Зах зээлд оролцогчид хууль, ёс суртахууны хэм хэмжээг

мөрдөж, залилан, хууран мэхлэлт, хуйвалдаан болон ялгаварлан гадуурхахаас ангид байж, зах зээлийн давамгай байр сууриа зүй бусаар ашиглахгүйгээр тэгш боломжийн үндсэн дээр өрсөлдөх ёс зүйн зарчим. XIX-XX зуунд АНУ болон Европын орнуудад анхны Antitrust буюу Өрсөлдөөний тухай хууль батлагдаж, “Fair Competition” нь хууль, эрх зүйн хүрээнд албан ёсоор төлөвшин хөгжжээ. Монополийг зохицуулах эрх зүйн онолд Америкийн болон Европын хоёр өөр хандлагыг ялган авч үздэг. Америкийн хандлага нь зах зээлийн үр ашиг болон хэрэглэгчийн сайн сайханд (*consumer welfare*) үзүүлэх бодит нөлөөг гол шалгуур болгон авч үзэж, өрсөлдөөнийг хязгаарласан үйлдэл нь хэрэглэгчид бодит хохирол, хор уршиг учруулсан эсэхэд төвлөрдөг. Харин Европын хандлага нь зах зээлийн бүтцийн тогтвортой байдал, өрсөлдөөний орчныг хамгаалах зорилгыг урьтал болгож, зах зээлд давамгай байр суурийг урвуулан ашиглахыг хориглох зарчмыг баримталдаг (Bork, 1978; Whish & Bailey, 2021).

1890 оны Шерманы хууль (Sherman Antitrust Act) нь АНУ-ын анхны холбооны түвшний өрсөлдөөний тухай хууль юм. Тус хуулиар өрсөлдөөнийг хязгаарлах аливаа гэрээ, хэлцэл, нууц тохиролцоог хууль бус гэж үзэж, монопол байдал бий болгох үйлдлийг хориглосон. Европын өрсөлдөөний эрх зүйн үндсэн зохицуулалт нь Европын Холбооны үйл ажиллагааны гэрээ (Treaty on the Functioning of the European Union)-ний 101, 102 дугаар зүйлд тусгагдсан байдаг. Эдгээр зүйлд өрсөлдөөнийг хязгаарлах эсвэл гажуудуулах зорилготой

гэрээ, шийдвэр, тохиролцсон үйл ажиллагааг хориглох, зах зээлд давамгай байр суурьтай аж ахуйн нэгж уг байдлаа урвуулан ашиглахыг хориглох зохицуулалтыг тусгасан. Ийнхүү шударга өрсөлдөөн нь анх монопол, картель, гэрээ хэлцлийг хязгаарлах эрх зүйн зохицуулалтаас эхлэлтэй бөгөөд цаг хугацааны явцад зах зээлийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх, хэрэглэгчийн эрх ашгийг хамгаалах, инновацыг дэмжих өргөн хүрээний зарчим болж хөгжжээ.

Монгол Улсад Хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах тухай хууль (2003), Өрсөлдөөний тухай хууль (2010) хүчин төгөлдөр хэрэгжиж байна. Өрсөлдөөний тухай хууль нь аж ахуй эрхлэгчийн зах зээлд шударгаар өрсөлдөх нөхцөлийг бүрдүүлэх, зах зээлд ноёлох болон өрсөлдөөнд харш аливаа үйл ажиллагаанаас урьдчилан сэргийлэх, хориглон хязгаарлах, өрсөлдөөнийг зохицуулах байгууллагын эрх зүйн үндсийг тодорхойлж, тэдгээртэй холбогдсон ёс суртахууны харилцааг зохицуулдаг. Түүнчлэн Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг Монополын эсрэг газар нь зах зээлийн шударга өрсөлдөөний нөхцөлийг бүрдүүлэх замаар бизнес эрхлэгчдийн үйл ажиллагааг дэмжих, хэрэглэгчийн хэрэглээний соёл, боловсролыг дээшлүүлж, хэрэглэгчийн эрх ашиг, аюулгүй байдлыг хангах ёс суртахууны үүргийг биелүүлж ажилладаг.

Шударга өрсөлдөөнд нийцсэн төрийн үйл ажиллагаа нь зах зээлийн тогтвортой байдал, төрийн үйл ажиллагаа ба бизнесийн ёс зүй, олон нийтийн итгэлцлийг бэхжүүлэх суурь болдог. Харин давуу байдал бий болгох, мэдээллийг нуух, үнэ

тохиролцох, зах зээлийг хуваах, тендерт урьдчилан тохиролцох, мөн давамгайл байр сууриа урвуулан ашиглах ёс суртахуунгүй үйлдлүүд нь шударга өрсөлдөөний зарчмыг зөрчсөнд тооцогдоно. Иймд төрийн албаны худалдан авах ажиллагаа, тендерийн сонгон шалгаруулалт зэрэгт шударга өрсөлдөх нөхцөлийг хангаснаар үнэн зөв, ил тод өрсөлдөөнийг бий болгож, иргэд чанартай үйлчилгээг авах боломж бүрддэг.

Холбогдох нэр томьёо: *монополия - monopoly, картель - cartel, зах зээлийн төвлөрөл - market concentration, хэрэглэгчийн эрх - consumer rights*

Г.Х

ШҮГЭЛ ҮЛЭЭХ *анг. whistleblowing.*

Аливаа зөрчил, хууль бус үйлдлийн талаар түүнийг засах, арга хэмжээ авах эрх бүхий этгээдэд мэдээлэх үйлдэл. Байгууллага дахь зөрчил, буруу үйлдлийн талаар албан ёсны зөвшөөрөлгүйгээр хувийн эсвэл нууцлалтай мэдээллийг ил болгох үйлдэл.

Спортын салбараас гаралтай, шүүгч алдаа гармагц эсвэл гарсан байх магадлалтай үед шүгэл үлээж тоглолтыг зогсоодог үйл явцаас үүсэлтэй (Petersen-Taylor, 2003). АНУ-ын иргэний эрхийн төлөө тэмцэгч Ралф Надер 1970-аад оны эхээр энэхүү ойлголтыг "хов жив зөөгч", "мэдээлэгч", "матаач" гэсэн утгаас ялгаатай хэмээн анх хэрэглэсэн. Байгууллага дахь хууль бус, ёс зүйн зөрчилтэй үйл ажиллагааны талаар таслан зогсоох боломжтой хувь хүн, байгууллагад мэдээлэх үйлдлийг ойлгоно (Near & Miceli, 1985).

М.М.Драйбург "Байгууллагань өөрийн байгууллагын ашиг сонирхлоос олон нийтийн ашиг сонирхлыг дээгүүр тавьж, бусдад хортой, хууль бус үйл ажиллагааг явуулсан эсвэл бусдыг хууран мэхэлсэн ажилтны үйлдлийг олон нийтэд мэдээлж буйг" шүгэл үлээх гэж тодорхойлсон (Dryburgh, 2009). Товчхондоо хувийн ашиг сонирхлын үүднээс бус нийтийн ашиг сонирхлын төлөөх сэдэлтэй үйлдэл гэж тайлбарлаж болно.

Транспаренси интернэшнл олон улсын байгууллагын "Шүгэл үлээгчийг хамгаалах хууль тогтоомжтой холбоотой олон улсын зарчим"-д шүгэл үлээхийг төр, хувийн хэвшлийн ажилтан, албан хаагчийн зүгээс нийтийн ашиг сонирхолд аюул, занал учруулахуйц авлига, хууль бус үйлдэл, залилан, аюултай үйл ажиллагаатай холбоотой мэдээллийг энэ талаар үр дүнтэй арга хэмжээ авна гэж итгэж буй хүн, хуулийн этгээдэд хандах илчлэх" гэж тодорхойлжээ. Төрийн байгууллагад шүгэл үлээх нь хууль бус, залилан, эрх мэдлээ хэтрүүлэн ашиглах, төсвийн хөрөнгийг үр ашиггүй зарцуулах зэрэг аливаа буруу үйлдлийг засах чухал арга хэрэгсэл тул байгууллагын хэмжээнд хариуцлага болон хяналтын механизм болоод зогсохгүй нийгмийн сайн сайханд бодитой хувь нэмэр оруулдаг гэж үздэг (Chang, Wilding, & Shin, 2017).

Холбогдох нэр томьёо: *шүгэл үлээгч хүн - whistleblower, шүгэл үлээгчийн хамгаалалт - whistleblowing protection, зөрчил мэдээлэх - reporting misconduct, хариу дарамт, арга хэмжээ - retaliation*

Г.М

ШҮҮМЖЛЭХ *анг. criticize.* Аливаа алдаа дутагдал, гажуу буруу зүйлийг илрүүлж, засах зорилгоор хэлэлцэх, дүгнэх болон урлаг, шинжлэх ухааны бүтээлийн агуулга, утга учрыг тайлбарлан үнэлж, дүгнэх үйл ажиллагаа.

Англи хэлний “criticize” нь аливаа үйл ажиллагаа, санаа бодлыг сайжруулах зорилгоор үндэслэлтэй үнэлэлт, дүгнэлт өгөхийг хэлнэ.

Шүүмжлэл нь бодит үндэслэлтэй байх ёстой бөгөөд алдаа дутагдлыг засах, ажлыг сайжруулах зорилготой, хүндэтгэлтэй, бүтээлч байдлаар илэрхийлэгдэнэ. Энэ нь буруутгал биш, харин хөгжүүлэх, сайжруулахад туслах ач холбогдолтой.

Хуульд “шүүмжлэх” гэдэг нэр томъёог шууд тодорхойлоогүй боловч, энэ нь иргэний үзэл бодлоо илэрхийлэх эрх чөлөөний нэг хэлбэр гэж ойлгогдоно. Өөрөөр хэлбэл, иргэн аливаа асуудал, үйл ажиллагаа, шийдвэрт дүн шинжилгээ хийж, санал бодлоо илэрхийлэх, алдаа дутагдлыг хэлэх эрхтэй.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16.16-д заасан үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх эрхийн хүрээнд аливаа асуудалд дүн шинжилгээ хийж, санал, үнэлэлт дүгнэлт илэрхийлэхийг хэлэх бөгөөд энэ эрхийг хэрэгжүүлэхдээ бусдын нэр төр, алдар хүндэд халдахгүй, хуульд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Бусдын нэр төр, алдар хүндэд халдахгүй байх, худал мэдээлэл тараахгүй байх, хуульд харшлахгүй байх хязгаартай хэрэгжинэ.

Шүүмжлэлийн шалгуур нь үндэслэлтэй байх, баримт, нотолгоонд тулгуурлах, хүндэтгэлтэй илэрхийлэх, хувь хүнийг

бус, асуудлыг шүүмжлэх, сайжруулах зорилготой, алдааг засаж залруулахад чиглэсэн, ил тод, шударга, аливаа доромжлол, дайралтаас ангид байхыг шаарддаг. Бүтээлч шүүмжлэл нь хувь хүн, байгууллагын хөгжлийг дээшлүүлэхэд үр нөлөөтэй хэрэгсэл болно.

Холбогдох нэр томъёо: *шүүмжлэл - criticism, санал дүгнэлт - feedback, ёс зүй - ethics, харилцааны ёс зүй - communication ethics, сайжруулалт - improvement*

Э.М

ШҮҮХИЙН ХАРААТ БУС БАЙДАЛ

анг. judicial independence. Шүүх, шүүгч нь хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ хуульд захирагдан, төрийн бусад байгууллага, албан тушаалтан, улс төрийн нөлөөлөл, хувь хүн, байгууллагын аливаа дарамт, нөлөөллөөс ангид бие даан шийдвэр гаргах эрх зүйн баталгаа.

Шүүхийн хараат бус байдал нь шүүхийн үйл ажиллагааг шударга явуулах үндсэн баталгаа бөгөөд шүүгч нь уг зарчмыг чанд хадгалах үүрэгтэй. Иймээс шүүгчийн ёс зүй нь шүүхийн хараат бус байдлыг хангахын зэрэгцээ шүүх эрх мэдлийн хэвийн үйл ажиллагааг хамгаалах чухал хэрэглүүр болдог (Хуульчийн ёс зүй, гарын авлага, 2013).

Шүүхийн хараат бус байдал нь шударга шүүх (*fair trial*) болон хууль дээдлэх зарчим (*a rule of law*)-ын үндэс бөгөөд хүний эрхийн ач холбогдолтой. “Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага” -ын баримт бичигт хүн бүр хараат бус, шударга шүүхээр хэргээ шийдвэрлүүлэх эрхтэй гэж заасан нь энэхүү зарчмын хүний

эрхийн ач холбогдлыг илэрхийлж буйг илтгэнэ (United Nations, 1948).

Шүүгч нь аливаа нөлөөллөөс үл хамааран хуулийг баримтлах, шүүгчийн үйл ажиллагаа нийтэд жишиг болохуйц шударга, зарчимч байх ёстойг илэрхийлдэг.

Монгол Улсын Үндсэн хуульд шүүх эрх мэдэл нь хууль тогтоох болон гүйцэтгэх эрх мэдлээс бие даасан байх бөгөөд шүүгч хэрэг, маргааныг шийдвэрлэхдээ гагцхүү хуульд захирагдана гэж заасан (Монгол Улсын Үндсэн хууль). Мөн шүүгчийн хараат бус байдлыг хангах, шүүхийн үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцохыг хориглох, баталгааг бүрдүүлэх асуудлыг Шүүхийн тухай хууль болон бусад хууль тогтоомжид тусгасан байдаг (Шүүхийн тухай хууль).

Шүүхийн хараат бус байдлыг хангах зорилгоор шүүгчийг хуульд заасан журмаар томилох, чөлөөлөх, сахилгын хариуцлага тооцох асуудлыг тусгай байгууллагаар шийдвэрлэх, шүүхийн үйл ажиллагаанд хууль бусаар нөлөөлөхийг хориглох зэрэг эрх зүйн баталгааг бүрдүүлсэн. Энэ нь хэрэг, маргааныг шударга, хараат бус байдлаар шийдвэрлэх үндсэн нөхцөл болдог.

Олон улсын түвшинд шүүгчийн ёс зүйг “Шүүхийн үйл ажиллагааны Бангалорын зарчим” тодорхойлдог. Уг баримт бичигт шүүгчийн ёс зүйн хараат бус байдал, шударга байдал, зохистой байдал, төвийг сахисан байдал, тэгш байдал, чадамж ба хичээл зүтгэл гэсэн зургаан үнэт зүйлийг тусгаж, тус бүрийн зарчмыг тайлбарласан. Тухайлбал, төвийг сахих байдал гэсэн үнэт зүйлийн зарчим нь “Шүүх

эрх мэдлийг зохистой хэрэгжүүлэхэд төвийг сахих байдал нь зайлшгүй чухал ач холбогдолтой. Энэ зарчмыг шүүхийн шийдвэрт төдийгүй тухайн шийдвэрийг гаргах зэрэг шүүн таслах ажилд нэгэн адил баримтална” гэсэн болно (Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн).

Эдгээр зарчим нь шүүгчийн үйл ажиллагааг мэргэжлийн ёс зүйн хүрээнд, шударга, хараат бус байлгах олон улсын жишиг стандарт бөгөөд Монгол Улсын Шүүгчийн ёс зүйн дүрэмд мөн тусгагдан хэрэгждэг. Иймээс шүүгч нь хүний эрх, ашиг сонирхлыг шийдвэрлэх онцгой эрхтэй тул хувийн ашиг сонирхол, гаднын нөлөөллөөс ангид байж, ёс зүйн хэм хэмжээг баримтлан ажиллах шаардлагатай (Монгол Улсын Шүүхийн сахилгын хороо, 2024).

Жишээлбэл: Шүүгч улс төрийн нөлөөллөөс ангид байж, хуульд үндэслэн шийдвэр гаргах нь шүүхийн хараат бус байдлыг хангаж буй юм. Шүүгчид гаднын этгээд нөлөөлж, шийдвэр гаргахад нөлөөлсөн нь шүүхийн хараат бус байдлыг зөрчсөн ноцтой үйлдэл болно. Шүүгчид нөлөөлөх гэж оролдсон тохиолдолд шүүгч нөлөөллийн мэдүүлэг хөтөлнө.

Холбогдох нэр томъёо: *шүүхийн хараат бус байдал - judicial independence, хууль дээдлэх зарчим - rule of law, шударга шүүх - fair trial, чигч байдал - integrity, эрх мэдлийн хуваарилалт - separation of powers*

Б.Б

ШҮҮХИЙН ШУДАРГА БАЙДАЛ

анг. judicial integrity. Шүүгч хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ үнэнч, шударга байх зарчмыг

баримтлан, аливаа ашиг сонирхлын зөрчил, нөлөөлөл, авлигаас ангид ажиллах ёс суртахууны шаардлага. Энэ нь шүүхийн үйл ажиллагаа ил тод, шударга, тогтвортой байх нөхцөлийг бүрдүүлж, олон нийтийн шүүхэд итгэх итгэлийг бэхжүүлэхэд чухал үүрэгтэй мэргэжлийн ёс зүйн ойлголт.

Шүүхийн шударга байдал нь шударга шүүх болон хууль дээдлэх зарчмын үндэс бөгөөд шүүгч нь аливаа нөлөөлөл, ашиг сонирхлын зөрчлөөс ангид байж, төвийг сахисан байдлаар шийдвэр гаргах ёстой. “Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага”-ын баримт бичигт “Хүн бүр шударга, хараат бус шүүхээр хэрэг нь шийдвэрлүүлэх эрхтэй” (United Nations, 1948) гэж заасан нь энэ ойлголтын хүний эрхийн ач холбогдлыг илэрхийлдэг.

Олон улсын түвшинд шүүгч нь мэргэжлийн болон хувийн үйл ажиллагаанд ёс суртахуун, шударга байдлыг баримтлах ёстой гэж заасан (Bangalore Principles of Judicial Conduct, 2002). Монгол Улсын Үндсэн хууль болон холбогдох хууль тогтоомжид шүүгч нь хараат бус, шударга байж, гагцхүү хуульд захирагдан ажиллахыг заасан бөгөөд энэ нь шүүх эрх мэдлийн үндсэн баталгаа болдог.

Аристотель шударга ёс нь нийгмийн амьдралын эерэг, зөв зохион байгуулалт, ухаалаг хандлага хийсний төлөө хүртээх шан харамж эсвэл шийтгэл, бас эд баялгийн хуваарилалт (Нэмэхжаргал, ба бусад, 2021, х.79), “ухаалаг тэнцвэр”-т үндэслэнэ

гэж үзсэн нь шүүгч талуудын ашиг сонирхлыг тэнцвэртэй авч үзэх ёстойг илэрхийлдэг. Шүүгчийн шударга, үнэнч, төвийг сахисан зан чанар нь шүүхийн шийдвэрийн чанарт шууд нөлөөлдөг.

Монгол Улсын 1992 оны Үндсэн хуулиар төрийн эрх мэдлийг зохистойгоор хуваарилан тэдгээрийн улс төр, эрх зүйн баталгааг бодитой тогтоож өгсөн. Тухайлбал, шүүх эрх мэдлийг гагцхүү шүүх хэрэгжүүлнэ, шүүгч хараат бус байж, гагцхүү хуульд захирагдана гэсэн нь шүүх эрх мэдлийн мөн чанар, онцлог, шударга ёс, шүүгчийн статусын амин сүнсийг илэрхийлсэн Үндсэн хуулийн зарчим юм. Иймээс шүүхийн шударга байдал нь мэргэжилтний ёс суртахууны асуудал төдийгүй хүний эрхийг хамгаалах, шүүх эрх мэдлийн нэр хүнд, итгэлийг хадгалах институцын үндсэн баталгаа болно.

Жишээлбэл: Шүүгч хэрэг шийдвэрлэхдээ ашиг сонирхлын зөрчилтэй нөхцөл үүссэн тул татгалзсан нь шүүхийн ёс зүйт байдлыг хангаж буй юм. Шүүгч авлига авч шийдвэр гаргавал шүүхийн шударга байдлыг зөрчсөн үйлдэл болно.

Холбогдох нэр томьёо: *шүүхийн хараат бус байдал - judicial independence, төвийг сахисан байдал - impartiality, шударга, чигч байдал - integrity, хууль дээдлэх зарчим - a rule of law, ашиг сонирхлын зөрчил - conflict of interest*

Б.Б

ЭГЭХ ХАРИУЦЛАГА *анг.*

accountability. Үйл явдал болсны дараа тухайн үйл ажиллагааны үр дагаврыг өөртөө хүлээн зөвшөөрөх, тайлбарлах, тайлагнах үүрэг. Нийгмийн эгэх хариуцлага гэдэг нь нийгмийн сайн сайхан байдлыг бий болгоход чиглэсэн үүргээ төр хэрхэн биелүүлж байгаад иргэд, иргэний нийгмийн байгууллагын зүгээс хяналт тавих, төрийн үйл ажиллагаанд бүтээлчээр оролцож засаглалын хүндрэлтэй асуудлуудыг шийдвэрлэхэд хамтран ажиллах үйл явц юм (Түмэнцогтоо ба бусад., 2017, х.21). Товчхон хэлбэл, төрийн байгууллагуудыг хариуцлагатай байлгах үйл явц гэж ойлгож болно.

Англи хэлний *"accountability"* хэмээх үгийн гарал, утгыг мөшгөвөл, англи хэлэнд анх 1770 онд *"accountable+ -ity"* гэсэн үүсмэл бүтэцтэй "хариуцлага хүлээх байдал" гэсэн утгатай үгээс үүсэлтэй (Harper, 2021) бөгөөд ерөнхий утга нь "Хариуцлага хүлээх чанар буюу байдал; ялангуяа өөрийн үйлдлийн төлөө хариуцлага хүлээх, тайлагнах үүрэг эсвэл бэлэн байдал" (Merriam-Webster) юм. *"Responsibility - хариуцлага"*, *"accountability - эгэх хариуцлага"*, *"social accountability - нийгмийн эгэх хариуцлага"* хэмээн хэвшүүлэхээр шийдвэрлэсэн (Амарбаясгалан, 2016, 100-101).

Австралийн Үндэсний их сургуулийн Төрийн бодлогын хөтөлбөрийн профессор Ричард Малген (2000) "хариуцлага" гэдгийг дотогшоо чиглэсэн буюу хувь хүний ухамсрын

мөн чанартай, харин "эгэх хариуцлага" гэдгийг гадагшаа чиглэсэн буюу хоёр талт харилцааны хүрээнд ашигладаг болохыг дурдсан байдаг (Түмэнцогтоо ба бусад., 2017, х.12).

Нийгмийн эгэх хариуцлагын арга механизм нь иргэн, иргэний нийгмийн байгууллагын (ИНБ) зүгээс шууд болон шууд бус замаар төрд хариуцлага тооцохыг хэлэх бөгөөд төр, хэвлэл, мэдээлэл, хувийн хэвшил, хандивлагч байгууллага зэрэг оролцогч талуудын хариуцан тайлагнах, хариуцлага тооцох үйл явцтай холбогдох бүх үйл ажиллагааг хэлнэ (Амарбаясгалан, 2016, х.95).

А нь Б-ийн өмнө эгэх хариуцлагатай байна гэдэг нь А өөрийн (өнгөрсөн эсвэл ирээдүйн) үйлдэл, шийдвэрийн талаар Б-д мэдээлэх, тэдгээрийг үндэслэн тайлбарлах, мөн зөрчил гарсан тохиолдолд шийтгэл хүлээх үүрэгтэй гэсэн үг юм (Andreas Schedler, 1999, p.17).

Холбогдох нэр томьёо: *хариуцлага - responsibility, ил тод байдал - transparency, ёс суртахууны хариуцлага - moral responsibility*

Н.М

ЭМЗЭГ БҮЛЭГТЭЙ АЖИЛЛАХ ЁС ЗҮЙ *анг. working ethics with vulnerable populations.*

Нийгэм, эдийн засаг, эрүүл мэндийн болон эрх зүйн эмзэг байдалтай хүмүүст чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлэх, үйлчилгээ үзүүлэх болон судалгаанд хамруулах зэрэгт баримтлах ёс зүйн хандлага. Нийгмийн, эдийн засгийн, эрүүл

мэндийн эрх зүйн шалтгаанаар өөрийгөө хамгаалах боломж хязгаарлагдмал хүмүүстэй ажиллах арга барил, хариуцлагыг илэрхийлэх ойлголт. Сэтгэл судлал, био ёс зүй, нийгмийн судалгааны ёс зүйд эмзэг бүлгийн хүмүүст хандах ёс зүйн зарчим, хэм хэмжээг авч үздэг.

Эмзэг бүлэгтэй ажиллахад нэр төрийг хүндэтгэх, сайн сайхан талыг дэмжих, шударга байдал гэсэн зарчмуудыг онцолдог. Эдгээр нь хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн, өндөр настан, ядуу болон нийгмийн бага орлоготой бүлэг, өвчтөн гэх мэт эмзэг бүлгийг хамгаалах суурь зарчим юм. Эмзэг бүлгийн үйлчлүүлэгчийн эрх, ашиг сонирхлыг нэн тэргүүнд анхаарах, тэгш хандах, нууцлалыг нь хадгалах, ялгаатай байдлыг ойлгож харилцах, өөрийгөө тодорхойлох эрхийг дэмжих, итгэлцэл бий болгох чухал.

Төрийн албаны үйл ажиллагаанд эмзэг бүлгийг хамгаалахад мэдээлэлд суурилсан зөвшөөрөл, мэдээллийн нууцлал, хор хөнөөлөөс хамгаалах гэсэн ёс зүйн шаардлагыг тавьдаг.

Холбогдох нэр томъёо: *human subject protection* - судалгаанд оролцогчийг хамгаалах, *research ethics of human subjects* - хүний оролцоотой судалгааны ёс зүй

Ц.3

ЭНЭРЭНГҮЙ ҮЙЛСИЙН ЗАРЧИМ

анг. principle of beneficence. Бусдын сайн сайхны төлөө санаа тавих, тэдэнд ашиг тустай үйл хийх өгөөмөр сэтгэлийн илэрхийлэл сайн үйлсийг зохион байгуулахад баримтлах ёс суртахууны хэм хэмжээ, хандлагын цогц. Энэ нь бусдын эрх ашиг, сайн сайхныг дэмжих, хамгаалах, эерэг үр

нөлөө бий болгохын төлөө ажиллахад мэргэжлийн болон хэрэглээний ёс зүйн үүднээс чиг баримжаа болгох шаардлагуудыг чухалчилна. Ялангуяа нийгмийн бодлогыг хэрэгжүүлэх хөтөлбөрүүд, био анагаахын судалгаанд нийтэд ашиг тустай, нийтийн сайн сайхан байдлыг дэмжих үйл ажиллагаа зохион байгуулахад холбогдох ёс зүйн дүрэм, ёс зүйн нийтлэг шаардлагуудад нийцүүлсэн байх ёстой.

Англи хэлний *“beneficence”* нь латин хэлний *“bene (сайн) + facere (хийх)”* гэсэн үгсээс гаралтай бөгөөд *“сайн үйл хийх”* гэсэн утгатай бөгөөд өршөөл нигүүлсэл, сайхан сэтгэл, өгөөмөр сэтгэлийн үйлдэл буюу хувийн шинж чанарыг илэрхийлдэг.

Энэрэнгүй үйлс нь буяны үйлээс (*charity*) ялгаатай. Буяны үйл нь ихэнхдээ сайн дурын тусламжид төвлөрдөг бол сайн үйлс нь бусдын сайн сайхныг тууштай дэмжих ёс суртахууны хандлага бөгөөд хүний эрх, ёс суртахууны хэм хэмжээг удирдлага болгодог.

Нийгмийн халамжийн хөтөлбөр, тэтгэлэг, тусламж хэрэгтэй нийгмийн бүлэгт зориулсан үйлчилгээ, амьтдын жам ёсны эрхийн хамгаалалт, гамшгийн тусламж, хүүхдэд зориулсан хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зэрэг үйл ажиллагааг хэрхэн зөв бөгөөд ёс зүйн зөрчилгүй зохион байгуулах шаардлага тавигддаг. Иймээс энэ ойлголтыг хэрэглээний ёс зүйд түгээмэл хэрэглэдэг. Энэрэнгүй үйлсийн зарчим нь хүмүүст сайн сайхан байдал, ашиг тустай байдлыг харгалзан үзэхийг шаардана (Beauchamp & Childress, 2019).

Холбогдох нэр томьёо: энэрэл, нигүүлсэл - *compassion*, бусдын төлөө үзэл - *altruism*, буяны үйл - *charity*, нийгмийн халамж - *social welfare*

Н.М

ЭРСДЭЛ-АШГИЙН ТЭНЦВЭР *анг.*

risk-reward trade-off. Хувь хүн, байгууллага, мэргэжилтэн шийдвэр гаргах явцад болзошгүй эрсдэл, түүнээс бий болох ашиг, үр өгөөжийн харьцааг үнэлж, тэнцвэржүүлэх стратеги. Төрийн албанд шийдвэр гаргахад аливаа бодлого, үйл ажиллагаанаас үүсэж болзошгүй эрсдэлийг урьдчилан үнэлж, түүнийг бууруулах зохистой арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийн зэрэгцээ ашиг, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх замаар нийтийн ашиг сонирхол, хүний эрх, аюулгүй байдлыг хамгаалах үйл явц. Энэ нь шийдвэр гаргалтыг эрсдэлийн удирдлага, үр өгөөжийн үнэлгээ, хариуцлагын зарчимтай уялдуулан, шийдвэр гаргагчийн ёс зүйн болон хууль зүйн хариуцлагад нийцсэн байдлаар хэрэгжүүлэхийг шаарддаг.

Эрсдэл-ашгийн тэнцвэрийг хувь хүн, нийгэм, төрийн эрх мэдэл хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны ёс зүйн хүрээнд дараах түвшинд авч үздэг. Үүнд:

- Хувь хүний түвшинд эрсдэл-ашгийн тэнцвэрийн зарчим нь өөрийн үйлдлээс үүдэх эрсдэл болон хувийн ашиг сонирхлыг бодитоор, тэнцвэртэй үнэлж, боломжит эрсдэлийг ухамсартайгаар хүлээн зөвшөөр-өхийн зэрэгцээ бодит ашиг, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх шийдвэр гаргахыг шаарддаг. Энэхүү зарчим нь хувь хүний шийдвэр гаргах чадвар, нарийвчилсан

үнэлгээ хийх чадамж, эрсдэлийг оновчтой хянах ур чадвар, мөн оновчгүй шийдвэрээс зайлсхийх ёс зүйн болон стратегийн чадамжийг хөгжүүлэхэд чиглэнэ. Түүнчлэн хувь хүн өөрийн шийдвэрийн эерэг үр дагаврыг нэмэгдүүлэх, сөрөг нөлөөллийг бууруулах, үйлдлийнхээ үр нөлөөг ухамсарлах замаар хувийн хариуцлага болон ёс суртахууны тогтвортой байдлыг бэхжүүлдэг.

- Нийгмийн түвшинд эрсдэл-ашгийн тэнцвэрийн зарчим нь нийгмийн сайн сайхныг дэмжих, нийтийн ашиг сонирхолд эерэг нөлөө үзүүлэх, болзошгүй хор хөнөөлөөс урьдчилан сэргийлэхэд чиглэх ёс суртахууны шаардлага юм. Энэ түвшинд эрсдэл болон ашиг, үр өгөөжийг нийгмийн олон давхарга, бүлгийн дунд тэнцвэртэй хуваарилж, аливаа сөрөг үр дагаврыг урьдчилан тооцоолж бууруулах нь чухал ач холбогдолтой. Түүнчлэн эрсдэлээс үүдэлтэй алдаа, хохирлын давтамж болон цар хүрээг багасгах, урьдчилан сэргийлэх арга хэмжээг төлөвлөн, системтэйгээр хэрэгжүүлэх нь нийгмийн тогтвортой байдал, аюулгүй байдлыг хангах үндэс болдог.
- Төрийн эрх мэдлийн түвшинд эрсдэл-ашгийн тэнцвэрийн зарчим нь бодлого боловсруулах, төсөл хэрэгжүүлэх, шийдвэр гаргах явцад нийтийн ашиг сонирхол, хүний эрх, аюулгүй байдалд үзүүлэх эерэг болон сөрөг үр дагаврыг урьдчилан тооцож, хашиг хянамгай хандаж,

оновчтой хувилбарыг сонгохыг шаарддаг. Энэ түвшинд эрсдэл-ашгийн тэнцвэрийг зөв үнэлэх нь олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлэх, төрийн хариуцлагатай байдлыг хангах үндэс болдог. Үүний зэрэгцээ гаргасан шийдвэрт хариуцлага хүлээлгэх институцын механизмыг тодорхой, баталгаатай бүрдүүлэх шаардлагатай. Ингэснээр төрийн шийдвэр нь техник, эдийн засгийн үзүүлэлтэд тулгуурлахаас гадна, хүний эрх, эрүүл мэнд, аюулгүй байдлыг хамгаалсан, нийгмийн ашиг сонирхол, ёс суртахууны хэм хэмжээг хүндэтгэх нөхцөл бүрдэж, иргэдийн төрд итгэх итгэлийг бэхжүүлнэ.

Энэ ойлголт нь бизнес, санхүү, эрүүл мэнд, төрийн бодлого зэрэг олон салбарт хэрэглэгддэг бөгөөд эрсдэл-ашгийн тэнцвэрийн харьцаа нь зөвхөн тоон үзүүлэлт төдийгүй байгууллагын болон мэргэжлийн хариуцлага, ёс зүйн үнэлгээнд ч чухал байр суурь эзэлдэг (Beauchamp & Childress, 2019).

Эрсдэл-ашгийн тэнцвэр нь эрсдэл, хор уршгаас зайлсхийх, хор уршиг учруулахгүй байх зэрэг ёс суртахууны үүрэг, хариуцлагатай уялдаатай. Аливаа шийдвэрийн үр дагаврыг зөв үнэлж, аль болох олон нийтэд эерэг үр нөлөөтэй хувилбарыг сонгох шаардлагатай.

Төрийн албанд энэ зарчим нь шийдвэр гаргагч этгээдэд болзошгүй эрсдэлийг хянах, ашиг, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх, хариуцлага хүлээх ёс зүйн суурь болдог. Тухайлбал, төсөв батлах, төслийн хөрөнгө оруулалт хийхдээ эрсдэлтэй боловч олон нийтийн эрх ашиг, эдийн засгийн үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх боломжтой

хувилбарыг сонгоно. Мөн төрийн бодлого боловсруулахад эрсдэл ба үр өгөөжийг нарийвчлан үнэлж, олон нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлөхгүй, хамгийн ашигтай хувилбарыг хэрэгжүүлнэ.

Холбогдох нэр томъёо: *хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл - acceptable risk, хор уршиг учруулахгүй байх - harm principle, үр дагаварт суурилсан ёс зүй - consequences-based ethics, сайн зан чанарын ёс зүй - virtue ethics, хор уршгаас зайлсхийх зарчим - principle of nonmaleficence, урьдчилан сэргийлэх үүрэг - duty to prevent*

Ш.Б

ЭРСДЭЛД ӨРТӨМТГИЙ БАЙДАЛ

анг. risk exposure. Хувь хүн, бүлэг, байгууллага болон нийгмийн систем нь тодорхой аюул, эрсдэлийн нөлөөнд өртөх магадлал болон түүний цар хүрээг илэрхийлэх нөхцөл, түвшин. Өөрөөр хэлбэл, эрсдэл бодитоор нөлөөлөх боломж, давтамж, нөлөөллийн хэмжээг хамтад нь илэрхийлсэн ойлголт юм. Төрийн бодлого, шийдвэр, үйл ажиллагааны үр дагавраас шалтгаалан иргэд, төрийн албан хаагч, байгууллагын хууль зүйн, ёс зүйн болон аюулгүй байдлын эрсдэлд өртөх боломж, эмзэг байдлын түвшинг илэрхийлэх хэмжүүр. Эрсдэлд өртөмтгий байдлын шалтгаан нь хариуцлагын түвшин сул байх, өөрийн эрх ашгийн төлөө бусдын сайн сайхан байдлыг үл тоомсорлох, эрсдэлийг бусдад үүрүүлж, өөрөө үр ашгийг хүртэх гэсэн хувиа хичээх хандлага зэрэг байж болно. Иймд эрсдэлд өртөх байдал нь зөвхөн эрсдэлийн оршихуйг бус, тухайн субъект ямар хэмжээнд, ямар нөхцөлд, хэр эмзэг байдлаар өртөж

болохыг тодорхойлох чухал үзүүлэлт болдог.

Эрсдэлд өртөх байдлыг дараах түвшинд авч үзнэ. Үүнд:

- **Хувь хүний түвшин:** Хувь хүн өөрийн эрхэлж буй ажил, амьдарч буй орчин, мэдлэг, нөөц боломжийн түвшнээс хамааран эрсдэлд илүү эсвэл бага хэмжээгээр өртөх магадлалтай байдаг. Түүнчлэн эрсдэлийг таних, үнэлэх, бууруулах чадвар нь тухайн эрсдэлийн бодит нөхцөл байдал болон хувь хүний мэдлэг, ур чадвар, хүртээмжтэй нөөцөөс шууд хамаарна.
- **Нийгмийн түвшин:** Нийгмийн бүлэг (эмзэг бүлэг, бага орлоготой иргэд, мэдээллийн хүртээмж хязгаарлагдмал бүлэг) эрсдэлд харьцангуй их өртөх боломжтой. Энэ нь шударга ёс, эрх тэгш байдал, ёс зүйн асуудлыг үүсгэнэ.
- **Төрийн эрх мэдлийн түвшин:** Төрийн бодлого, зохицуулалт, хяналт сул байдал нь иргэдийг системийн эрсдэлд илүү өртөмтгий болгох боломжтой тул эрсдэлд өртөмтгий байдлыг бууруулах нь институцын хариуцлагын нэг хэсэгт тооцогдоно.

Эрсдэлд өртөмтгий байдал нь эрсдэлийн магадлал болон эрсдэлийн үр дагаврын хэмжээнээс гадна тухайн этгээд аюулд хэр ойр, ямар түвшинд хамгаалагдсан байгаагаас хамаарах ойлголт юм (Эрсдэлийн менежмент ISO 31000). Энэ нь эмзэг байдлаас ялгаатай. Эмзэг байдал нь хор хөнөөлийг даван туулах чадавх сул болохыг илэрхийлдэг бол өртөх байдал нь аюултай нөхцөлд

бодитоор өртөх болзошгүй түвшнийг илэрхийлнэ.

Эрсдэлийн хуваарилалт нь нийгмийн шударга ёсны зарчимд харшилж, улмаар шударга бус байдал болон хүний эрхийн зөрчил үүсэх суурь нөхцөл болдог. Иймээс эрсдэлийн хуваарилалт нь нийгмийн бүлгүүдийн хооронд тэнцвэртэй, ялгаварлалгүй, эмзэг байдлыг харгалзан үзсэн байх ёс суртахууны шаардлагыг харгалзах ёстой. Тухайлбал, аюултай үйлдвэрлэлийн бүсэд ажилладаг ажилтан хамгаалалтын стандарт мөрдөөгүй нөхцөлд эрсдэлд өртөх магадлал их. Мөн төрийн байгууллагын мэдээллийн аюулгүй байдлын хамгаалалт сул тохиолдолд иргэдийн хувийн мэдээллийг алдах эрсдэлд өртөх байдал нэмэгдэнэ.

Холбогдох нэр томьёо: *эрсдэлийн үнэлгээ - risk assessment, эмзэг байдал - vulnerability, хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл - acceptable risk, эрсдэлийг бууруулах - risk mitigation, эрсдэлийн засаглал - risk governance, байгууллагын хариуцлага - organizational responsibility*

Ш.Б

ЭРСДЭЛИЙГ БУУРУУЛАХ *анг. risk mitigation.* Болзошгүй хор уршиг, сөрөг үр дагавар, эрсдэл тохиох магадлал болон түүний цар хүрээг урьдчилан тодорхойлж, тэдгээрийг бууруулах, хянах, зайлсхийх зорилгоор зохион байгуулалтын, техник технологи, эрх зүйн болон ёс зүйн хэм хэмжээг сахисан арга хэмжээг төлөвлөж хэрэгжүүлэх системтэй үйл ажиллагаа. Төрийн албанд аливаа бодлого, шийдвэр, үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй эрсдэлийг хууль тогтоомж, мэргэжлийн

стандарт, ёс зүйн дүрэмд нийцүүлэн үнэлж, олон нийтийн ашиг сонирхол, хүний эрх, аюулгүй байдалд учирч болзошгүй хор уршгийг хамгийн бага түвшинд байлгахад чиглэсэн хариуцлагатай удирдлагын үйл явц.

Хэрэглээний ёс зүйн практикт эрсдэл бууруулах гэдэг ухагдахууныг дараах түвшинд авч үзнэ. Үүнд:

- *Хувь хүний түвшин:* Хувь хүн өөрийн үйлдэл, шийдвэрээс үүдэлтэй болзошгүй сөрөг үр дагаврыг урьдчилан тооцоолж, мэдлэг, чадварын дутагдлаас үүсэх эрсдэлийг бууруулах, буруу шийдвэрээс зайлсхийж, ёс зүйн зарчмын хүрээнд сонголт хийх чадварыг хөгжүүлэх.
- *Нийгмийн түвшин:* Байгууллага, хамт олон, нийгмийн тогтолцоо нь олон нийтийн ашиг сонирхолд нөлөөлөх эрсдэлийг илрүүлж, урьдчилан сэргийлэх, хор хөнөөлийг бууруулах бодлого, журам, стандарт тогтоох замаар нийгмийн сайн сайхныг хамгаалах.
- *Төрийн эрх мэдлийн түвшин:* Төрийн байгууллага, албан тушаалтан бодлого, төсөл, шийдвэр гаргахдаа эрсдэлийн үнэлгээг зайлшгүй хийж, хүний эрх, аюулгүй байдал, нийгмийн итгэлцлийг бэхжүүлэхэд учирч болзошгүй сөрөг үр дагаврыг бууруулах, бодит, хэрэгжихүйц арга хэмжээг төлөвлөн хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Эрсдэлийг бууруулах нь эрсдэлийг бүрэн арилгах бус, харин хүлээн зөвшөөрөхүйц түвшинд хүртэл бууруулах, хянах, удирдах үйл явцыг илэрхийлдэг бөгөөд эрсдэлийн

үнэлгээ, урьдчилан сэргийлэх, хяналт гэсэн үе шаттай (Эрсдэлийн менежмент ISO 31000).

Мэргэжлийн ёс зүйн хүрээнд эрсдэлийг бууруулах нь хор уршгаас зайлсхийх, хор уршиг учруулахгүй байх зарчим, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчимтай шууд уялдаж, аливаа шийдвэрийн сөрөг үр дагаврыг хамгийн бага түвшинд байлгах ёс суртахууны үүрэг, хариуцлагыг илэрхийлдэг.

Төрийн албанд эрсдэлийг бууруулах нь ёс зүйн үүрэг бөгөөд албан тушаалтны хайхрамжгүй, мэдлэг дутмаг, ашиг сонирхлын зөрчилтэй үйлдлээс үүдэх хор хохирлыг багасгах институцын хамгаалалтын механизм болдог. Тухайлбал, төрийн албан хаагч нь албан үүргээ гүйцэтгэх явцад үүсэж болзошгүй эрсдэлийг урьдчилан тооцож, иргэдийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхолд хохирол учруулахгүй байх арга хэмжээг авах үүрэгтэй (Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, 7.1). Мөн нийгмийн дэд бүтцийн томоохон төсөл хэрэгжүүлэхдээ байгаль орчин, хүний эрүүл мэндэд учирч болзошгүй эрсдэлийг үнэлж, хамгаалалтын нэмэлт арга хэмжээ авалгүйгээр шийдвэр гаргах нь хүний эрхийн хамгаалал, ёс зүйн хувьд зөвшөөрөгдөхгүй.

Холбогдох нэр томьёо: *эрсдэлийн үнэлгээ - risk assessment, эрсдэлийн менежмент - risk management, хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл - acceptable risk, аюулгүйн горим - safety procedures, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим - safety first principle, ёс зүйн хамгаалалт - ethical safeguards*

Ш.Б

ЭРСДЭЛИЙН ЗАСАГЛАЛ *анг. risk governance*

Эрсдэлийг тодорхойлох, үнэлэх, шийдвэрлэх, хянах үйл явцыг байгууллага, салбар, төрийн түвшинд эрх мэдэл, хариуцлага, оролцоо, ил тод байдал, хяналт шинжилгээтэй уялдуулан зохион байгуулах институцын зохицуулалтын тогтолцоо. Төрийн албанд эрсдэлийн засаглал нь бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах, үйл ажиллагаа хэрэгжүүлэх явцад үүсэж болзошгүй эрсдэлийг хууль тогтоомж, ёс зүй, олон нийтийн ашиг сонирхолд нийцүүлэн удирдах засаглалын хүрээг илэрхийлнэ. Энэ хүрээнд шийдвэр гаргах эрх мэдэл ба хариуцлагын заагийг тодорхой тогтоож, эрсдэлийг үнэлэх, хянах, бууруулах үйл явцыг хяналт-шинжилгээ, ил тод байдал, тайлагнал, хариуцлагын механизмтай уялдуулан хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Ингэснээр эрсдэлийн удирдлага нь зөвхөн техникийн үйл ажиллагаа бус, харин ёс зүйн хариуцлага, олон нийтийн итгэлцэлд суурилсан төрийн засаглалын салшгүй бүрэлдэхүүн болдог.

Эрсдэлийн засаглалд ёс суртахууны субъектүүдийн үйл ажиллагаа нь:

- Хувь хүний түвшинд албан тушаалтан бүрэн эрхийн хүрээнд гаргах шийдвэрээс үүдэх эрсдэлийг ухамсарлан үнэлж, хууль, ёс зүйн дүрэмд нийцүүлэн шийдвэр гаргах, эрсдэлийг нуун дарагдуулахгүй тайлагнах, хариуцлагаас зайлсхийхгүй байх зан үйл.
- Байгууллага, нийгмийн түвшинд эрсдэлийг хамтын оролцоотой тодорхойлж, дотоод хяналт, ил тод байдал, хариуцлагын тогтолцоог бүрдүүлэн, эрсдэлийн

талаарх мэдээллийг нийгэмд нээлттэй, ойлгомжтой хүргэх.

- Төрийн эрх мэдлийн түвшинд бодлого, хууль тогтоомж, институцын зохион байгуулалтаар дамжуулан эрсдэлийг удирдах үүрэг, хариуцлагын хуваарилалтыг тогтоож, олон нийтийн ашиг сонирхолд ноцтой хор хөнөөл учруулах эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, хяналт шинжилгээ, хариуцлагын тогтолцоог хангах.

Эрсдэлийн засаглал нь уламжлалт эрсдэлийн менежментээс ялгаатай нь шийдвэр гаргалт, эрх мэдэл, оролцогч талууд, ёс зүй, хууль зүйн хариуцлагын харилцан уялдааг хамарсан өргөн хүрээний ойлголт юм (Renn, 2008).

Ёс зүйн үүднээс эрсдэлийн засаглал нь ил тод байдал, эргэн тайлагнах байдал, оролцоо, шударга байдал, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зэрэг зарчимд тулгуурлаж, эрсдэлийг нийгэмд шударга, тэнцвэртэй хуваарилах зорилготой.

Төрийн албанд эрсдэлийн засаглал сул байх нь шийдвэр гаргагчид ёс суртахууны эрсдэл үүсгэх, хариуцлагаас зайлсхийх, олон нийтийн итгэл алдрах институцын эрсдэлд хүргэдэг. Төрийн байгууллага нь үйл ажиллагаандаа үүсэж болзошгүй эрсдэлийг тодорхойлж, дотоод хяналтын тогтолцоогоор дамжуулан урьдчилан сэргийлэх, ил тод тайлагнах үүрэгтэй. Мега төслийг хэрэгжүүлэхдээ эрсдэлийн үнэлгээг зөвхөн мэргэжилтнээр хийлгэх бус, олон нийтийн оролцоог хангах нь эрсдэлийн засаглалын чухал элементэд тооцогдоно.

Холбогдох нэр томьёо: эрсдэлийн менежмент - *risk management*, эрсдэлийн үнэлгээ - *risk assessment*, хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл - *acceptable risk*, хариуцлагын тайлагнал - *accountability*, хариуцан тайлагнах - *responsible reporting*, ёс зүйн хамгаалалтын механизм - *ethical safeguards*, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим - *safety first principle*, байгууллагын хариуцлага - *organizational responsibility*

Ш.Б

ЭРСДЭЛИЙН ТӨСӨӨЛӨЛ *анг. risk perception*. Хувь хүн болон нийгмийн бүлгүүд аливаа эрсдэлийг хэрхэн ойлгож, мэдэрч, үнэлж, таамаглаж байгааг илэрхийлэх ойлголт. Энэ нь зөвхөн бодит эрсдэлийн хэмжээнээс бус, үнэт зүйл, туршлага, итгэлцэл, мэдээллийн хүртээмж зэргээс хамаардаг. Ёс зүйн үүднээс эрсдэлийн төсөөлөл нь эрсдэлийг шударга хуваарилах, эмзэг бүлгийн эрх ашгийг хамгаалах, шийдвэрийн үр дагаврыг мэдлэг, мэдээлэлд тулгуурлан бодитой үнэлэхэд чухал ач холбогдолтой. Төрийн албанд эрсдэлийн төсөөлөл нь бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах, хэрэгжүүлэх явцад иргэд болон албан хаагчид эрсдэлийг хэрхэн хүлээн авч, ойлгож, үнэлж байгааг харгалзан үзэх шаардлагыг илэрхийлнэ.

Энэ нь бодлого, шийдвэрийн хүлээн зөвшөөрөгдөх байдалд нөлөөлөх, олон нийтийн итгэлцлийг бүрдүүлэх, эрсдэлийн талаар ил тод, ойлгомжтой харилцаа явуулах, эмзэг бүлгүүдийн эрх, аюулгүй байдлыг хамгаалах зэрэгт чухал үүрэгтэй. Иймээс төрийн шийдвэр гаргалтад эрсдэлийн төсөөллийг зөв тусгах нь зөвхөн

техникийн үнэлгээ бус, харин ёс зүйн хариуцлага, нийгмийн шударга байдлыг хангах суурь нөхцөл болдог. Эрсдэлийн төсөөллийг ёс суртахууны үүрэг, хариуцлагатай холбон дараах түвшинд авч үзэх боломжтой. Үүнд:

- **Хувь хүний түвшин:** Хувь хүн эрсдэлийг өөрийн мэдлэг, туршлага, айдас, итгэл үнэмшил, ашиг сонирхлын үүднээс үнэлж, бодит эрсдэлийг дутуу эсвэл хэтрүүлэн ойлгох боломжтой байдаг.
- **Нийгмийн түвшин:** Олон нийтийн дунд эрсдэлийн талаарх ойлголт нь хэвлэл мэдээлэл, соёлын үнэт зүйл, итгэлцэл, туршлагаас хамааран харилцан адилгүй төсөөлөгдөж, нийгмийн хүлээн зөвшөөрөх байдал, эсэргүүцэлд нөлөөлдөг.
- **Төрийн эрх мэдлийн түвшин:** Төрийн байгууллага эрсдэлийн бодит үнэлгээ ба олон нийтийн эрсдэлийг төсөөллийн зөрүүг харгалзан үзэж, ил тод, ойлгомжтой, хариуцлагатай харилцаа үүсгэх ёс зүйн үүрэгтэй.

Эрсдэлийн төсөөлөл нь эрсдэлийн объектив үнэлгээтэй заавал давхцахгүй. Хүмүүс эрсдэлийг бодит аюулаас нь илүү ноцтой эсвэл ач холбогдол багатай хэмээн төсөөлөх хандлагатай байдаг (Slovic, 1987).

Ёс зүйн хүрээнд эрсдэлийг ойлгох нь итгэлцэл, ил тод байдал, шударга байдал, оролцоо зэрэгтэй нягт холбоотой бөгөөд буруу ойлголт нь нийгмийн зөрчил, шийдвэрийг эс зөвшөөрөхөд хүргэж болзошгүй.

Төрийн байгууллагаас эрсдэлийн талаарх мэдээллийг дутуу, хэт техникийн хэллэгтэй, эсвэл нэг талыг

баримталсан байдлаар хүргэх нь олон нийт эрсдэлийг буруу ойлгох нөхцөлийг бүрдүүлж, улмаар институцын итгэлцэлд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлтэй. Ийм нөхцөлд эрсдэлийн бодит үнэлгээ болон олон нийтийн эрсдэлийн төсөөллийн хооронд зөрүү үүсэх бөгөөд энэ нь бодлого, төсөл, шийдвэрийн хэрэгжилтэд саад учруулж болзошгүй. Тухайлбал, шинэ дэд бүтцийн төслийн хувьд шинжлэх ухааны үндэслэлтэй үнэлгээгээр эрсдэл бага гэж дүгнэсэн боловч олон нийт үүнийг эрсдэлтэй гэж хүлээн авч ойлгосноос уг төслийг эсэргүүцэх нь эрсдэлийн бодит үнэлгээ болон эрсдэлийн төсөөллийн зөрүүний тодорхой жишээ болно. Харин эсрэгээр, төрийн байгууллага цар тахлын үед эрсдэлийн талаарх мэдээллийг ил тод, ойлгомжтой, тэнцвэртэй байдлаар тайлбарлан хүргэснээр иргэдийн эрсдэлийг хүлээн авч ойлгох байдал нь бодит үнэлгээнд илүү ойртож, улмаар нийгмийн түвшинд хамтын хариуцлага, зохистой зан үйлийн хэвших нөхцөл бүрддэг. Энэ нь эрсдэлийн талаарх зөв, итгэлцэлд суурилсан мэдээлэл нь олон нийтийн ойлголт, хандлагад эергээр нөлөөлж, бодлого, арга хэмжээний хэрэгжилтийг дэмжих чухал хүчин зүйл болдгийг харуулсан жишээ юм.

Холбогдох нэр томьёо: *эрсдэлийн үнэлгээ - risk assessment, эрсдэлийн харилцаа - risk communication, хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл - acceptable risk, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим - safety first principle, олон нийтийн итгэлцэл - public trust*

Ш.Б

ЭРСДЭЛИЙН УДИРДЛАГЫН ЁС ЗҮЙ

анг. risk management ethics. Эрсдэлийг тодорхойлох, үнэлэх, бууруулах, хүлээн зөвшөөрөх, хянах бүх үе шатанд хүний эрх, аюулгүй байдал, шударга байдал, хариуцлага, ил тод байдлын зарчмыг нэн тэргүүнд тавьж, хор хөнөөлийг хамгийн бага түвшинд барихад чиглэсэн ёс суртахууны хэм хэмжээ, зарчмуудын цогц. Төрийн албанд эрсдэлийн удирдлагын ёс зүй нь бодлого боловсруулах, төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, шийдвэр гаргах явцад үүсэж болзошгүй эрсдэлээс олон нийтийн ашиг сонирхол, хүний амь нас, эрүүл мэнд, нийгмийн итгэлцэлд учирч болох хор хохирлыг тооцон, ёс суртахууны хариуцлага хүлээх субъектийн чиг үүргийг тодорхойлоход чиглэнэ. Үүний зэрэгцээ гаргасан шийдвэр, түүний үр дагаварт бодит хариуцлага хүлээлгэх механизм, эрсдэлийг ил тод, хяналттай, үндэслэлтэйгээр удирдах ёс зүйн шаардлагыг хамарна. Ингэснээр эрсдэлийн удирдлага нь зөвхөн техникийн үнэлгээ бус, харин ёс зүй, хариуцлага, нийгмийн итгэлцэлд суурилсан төрийн үйл ажиллагааны салшгүй бүрэлдэхүүн болдог.

Эрсдэлийн удирдлагын ёс зүйг дараах түвшинд авч үзнэ. Үүнд:

- *Хувь хүний түвшин:* Албан тушаалтан өөрийн мэдлэг, ур чадвар, бүрэн эрхийн хүрээнд эрсдэлийг ухамсарлан үнэлж, ашиг сонирхлын зөрчил, хайхрамжгүй байдал, хэт эрсдэлтэй шийдвэрээс зайлсхийх, гаргасан шийдвэрийнхээ үр дагаврыг хариуцах ёс суртахууны үүрэг.

- *Байгууллага, нийгмийн түвшин:* Байгууллага нь эрсдэлийн удирдлагыг дотоод хяналт, ил тод тайлагнал, оролцоо, соёлтой уялдуулан хэрэгжүүлж, нийгэмд учирч болзошгүй хор хохирлоос урьдчилан сэргийлэх институцын хамгаалалтын механизмыг бүрдүүлэх шаардлагатай. Ингэснээр эрсдэлийн удирдлага нь дотоод зохицуулалт төдийгүй олон нийтийн аюулгүй байдал, итгэлцлийг хамгаалах тогтолцоо болж төлөвшдөг.
- *Төрийн эрх мэдлийн түвшин:* Төр нь бодлого, хууль тогтоомж, институцын зохицуулалтаар дамжуулан эрсдэлийн удирдлагыг ёс зүйн зарчимд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавихыг баримтлах, ёс суртахууны зөрчил үүсэх нөхцөлийг бий болгохгүй байх нь чухал.

Эрсдэлийн удирдлагын ёс зүй нь “ямар эрсдэлийг, хэний төлөө, ямар нөхцөлд хүлээн зөвшөөрөх вэ?” гэсэн асуултад хариулт өгдгөөрөө техникийн эрсдэлийн менежментээс ялгаатай.

Энэхүү ойлголт нь хор уршгаас зайлсхийх зарчим, хор уршиг учруулахгүй байх зарчим, эрсдэл-ашгийн тэнцвэр, хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл зэрэг ойлголттой холбоотой.

Төрийн албанд эрсдэлийн удирдлагын ёс зүйн хэм хэмжээг мөрдөхгүй байх нь нийгмийн хор хөнөөл, институцын итгэлцэл алдагдах, шийдвэр гаргагчийн ёс суртахууны эрсдэл үүсэх шалтгаан болдог. Төрийн албан хаагч нь албан үүргээ гүйцэтгэхдээ иргэдийн амь нас, эрүүл мэнд, аюулгүй

байдалд учирч болзошгүй эрсдэлийг нэн тэргүүнд харгалзан үзэж, хор хохирлыг багасгах арга хэмжээ авах үүрэгтэй” (Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль, 7.1). Эдийн засгийн өгөөжтэй байсан ч байгаль орчин болон хүний эрүүл мэндэд ноцтой эрсдэл учруулж болзошгүй үйл ажиллагаа, төсөл, хөтөлбөрийн эрсдэлийг хангалттай бууруулах, хянах арга хэмжээ авч хэрэгжүүлэхгүй бол эрсдэлийн удирдлагын ёс зүйн зарчимд нийцэхгүй.

Холбогдох нэр томьёо: *эрсдэлийн удирдлага - risk management, эрсдэлийн засаглал - risk governance, хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл - acceptable risk, эрсдэлийг бууруулах - risk mitigation, ёс зүйн хамгаалалтын механизм - ethical safeguards, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих - safety first, байгууллагын хариуцлага - organizational accountability*

Ш.Б

ЭРСДЭЛИЙН ХУВААРИЛАЛТ *анг. risk distribution.* Нийгэм, байгууллага, зах зээл, бодлогын хүрээнд үүсэх эрсдэл, болзошгүй хор уршиг нь хувь хүн, бүлэг, бүс нутаг, үе хооронд хэрхэн тархаж, хэнд илүү төвлөрч буйг илэрхийлэх бүтэц, харьцаа. Төрийн бодлого, шийдвэрийн үр дагавраас үүсэх эрсдэлийг нийгмийн бүлгүүдийн хооронд шударга байдал, эрх тэгш байдал, ёс зүйн хувьд зөвшөөрөгдөхүйц байдлаар хуваарилах институцын зохицуулалтын асуудал.

Эрсдэлийн хуваарилалтыг дараах түвшинд авч үзнэ. Үүнд:

- *Хувь хүний түвшин:* Хувь хүн өөрийн шийдвэрийн эрсдэлийг

бусдад шилжүүлэхгүй байх, эсвэл бүрэн хариуцах, ашиг хүртэгч нь эрсдэл үүрэлцэж тодорхой хэсгийг хариуцах ёс суртахууны үүрэг хүлээж байх.

- *Нийгмийн түвшин:* Эмзэг бүлэг, нөөцийн хомсдолтой хүмүүст эрсдэл төвлөрөхөөс сэргийлж, шударга ёс, эрх тэгш байдлын зарчмыг баримтлан нийгмийн хамгааллын механизм бүрдүүлэх.
- *Төрийн эрх мэдлийн түвшин:* Төр нь бодлого боловсруулахдаа эрсдэл аль талд ногдох, ашиг хэнд төвлөрөхийг урьдчилан үнэлж, эрсдэл-ашигын тэнцвэрийг шударга хуваарилах, хүний эрх, нийгмийн эмзэг бүлгийг хамгаалах зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

Эрсдэлийн хуваарилалт нь “эрсдэл-ашигын тэнцвэр” гэсэн ойлголттой уялдаж, ашиг хүртэгч ба эрсдэл үүрэгч хоорондын харьцааг ёс зүйн үүднээс үнэлэх асуудлыг хамарна.

Жон Роулсын шударга ёсны онолд нийгмийн бодлого нь хамгийн эмзэг, эрсдэлт бүлгийн нөхцөлийг дордуулахгүй байх зарчимд нийцнэ гэж үздэг бөгөөд энэ нь эрсдэлийн хуваарилалтын ёс зүйн суурь шалгуур болдог. Нийгмийн шударга ёсыг хангах нь шударга бус, тэгш бус байдлыг арилгах замаар илүү хүртээмжтэй нийгмийг бий болгоход оршино.

Эрсдэлийг ашиг хүртэгч бус, гуравдагч этгээд, ирээдүй үе эсвэл эмзэг бүлэгт хүлээлгэх нь ёс суртахууны болон институцын хариуцлага сулрах нөхцөл үүсгэдэг.

Жишээлбэл: Ашиг ихтэй үйлдвэрлэлийн төсөл хэрэгжүүлэхдээ орон

нутгийн иргэд байгаль орчны эрсдэлийг үүрч, харин эдийн засгийн ашиг хэрэгжүүлэгч талд төвлөрөх нь эрсдэлийн жигд бус хуваарилалтын жишээ болно. Мөн төрийн байгууллага мэдээллийн системийн доголдлоос үүдэх эрсдэлийг иргэдэд шилжүүлэх бус, хамгаалалтын нэмэлт механизм нэвтрүүлэн институцын түвшинд хариуцах нь эрсдэлийн шударга хуваарилалтад нийцнэ.

Холбогдох нэр томьёо: *эрсдэл-ашигын тэнцвэр* - *risk-reward trade-off*, *эрсдэлд өртөх байдал* - *risk exposure*, *эмзэг байдал* - *vulnerability*, *хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл* - *acceptable risk*, *институцын эгэх хариуцлага* - *institutional accountability*, *хуваарилалтын шударга ёс* - *distributive justice*

Ш.Б

ЭРТ СЭРЭМЖЛҮҮЛЭХ СИСТЕМ *анг. early warning system.*

Хор хөнөөл бодитоор үүсэхээс өмнө болзошгүй аюул, эрсдэл, зөрчил, доголдлыг илрүүлж, мэдээлэх, шийдвэр гаргагчдад цаг тухайд нь анхааруулах зорилгоор мэдээлэл цуглуулах, шинжлэх, дамжуулах, хариу арга хэмжээ авах үйл явцыг уялдуулсан зохион байгуулалт болон техникийн тогтолцоо. Төрийн албанд хууль зөрчих, ёс зүйн зөрчил үүсэх, олон нийтийн аюулгүй байдалд эрсдэл үүсэх нөхцөлийг урьдчилан таньж, ил тод мэдээлэх, хариу арга хэмжээ авах боломж бүрдүүлэх институцын хамгаалалтын механизм.

Мэргэжлийн болон ажлын байрны ёс зүйн хүрээнд эрт сэрэмжлүүлэх системийг дараах түвшинд авч үзнэ. Үүнд:

- Хувь хүний түвшин: Албан тушаалтан болон ажилтан болзошгүй зөрчил, эрсдэлийг анзаарч, мэдээлэх, нуун дарагдуулахгүй байх ёс суртахууны үүрэгтэй байх.
- Байгууллагын түвшин: Дотоод хяналт, гомдол мэдээлэл хүлээн авах, шүгэл үлээгчийг хамгаалах механизмыг бүрдүүлж, эрсдэлд шуурхай, шударга хариу арга хэмжээ авах.
- Төрийн эрх мэдлийн түвшин: Төр эрт сэрэмжлүүлэх тогтолцоог хууль, бодлогын хүрээнд баталгаажуулж, олон нийтийн аюулгүй байдал, хүний эрх, нийтийн ашиг сонирхлыг хамгаалах зорилгоор мэдээллийн ил тод байдал, хариуцлагын механизмыг хангах үүрэгтэй.

Эрт сэрэмжлүүлэх систем нь эрсдэлийг бүрэн арилгах бус, хор хөнөөлийг бууруулах, урьдчилан сэргийлэх зорилготой эрсдэлийн удирдлага, эрсдэлийн засаглалын чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болдог (Эрсдэлийн менежмент ISO 31000).

Мэргэжлийн ёс зүйн үүднээс эрт сэрэмжлүүлэх нь хор уршиг учруулахгүй байх, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим, байгууллагын нийгмийн хариуцлага, ёс суртахууны үүрэг, хариуцлага зэрэг ойлголттой нягт холбоотой хэрэгжинэ.

Төрийн албанд эрт сэрэмжлүүлэх механизм сул байх нь эрсдэл бий болох, авлига, зөрчил далд хэлбэрээр удаан хугацаанд орших нөхцөл болно. Төрийн байгууллага ашиг сонирхлын зөрчлийн мэдүүлэг гаргуулах, дотоод мэдээлэх сувгийг (whistleblowing mechanism) ажиллуулах нь ёс зүйн зөрчлийг эрт илрүүлэх системийн

жишээ юм. Нийтийн эрүүл мэндийн салбарт халдварт өвчний тархалтын анхны шинж тэмдгийг илрүүлж, олон нийтэд сэрэмжлүүлэх тогтолцоо нь эрт сэрэмжлүүлэх системд хамаарна.

Жишээлбэл: Уур амьсгалын өөрчлөлтөөс шалтгаалсан гамшгийн давтамж, эрсдэл өсөн нэмэгдэж буй өнөө үед хамгийн их эрсдэлтэй тулгарч байгаа салбар бол мал аж ахуй, газар тариалангийн салбар. 2050 он гэхэд зудын эрсдэлтэй бүс нутаг 10-17%-аар нэмэгдэх төлөвтэй байгаа бөгөөд энэ нь санхүү, нийгэм-эдийн засагт томоохон хямрал дагуулна гэдгийг мэргэжилтнүүд сэрэмжлүүлж байна.

Холбогдох нэр томьёо: эрсдэлийн удирдлага - *risk management*, эрсдэлийг бууруулах - *risk mitigation*, ёс зүйн хамгаалалт - *ethical safeguards*, шүгэл үлээгчийн хамгаалалт - *whistleblower protection*, байгууллагын эгэх хариуцлага - *organizational accountability*, аюулгүй байдлыг нэн тэргүүнд тавих зарчим - *principle of safety first*

Ш.Б

ЭРХ МЭДЛЭЭ УРВУУЛАН АШИГЛАХ

анг. abuse of power. Албан тушаал, эрх мэдэл, нөлөөллийг хувийн ашиг сонирхолд ашиглах, эсвэл хууль, ёс зүйн шаардлагад нийцэхгүйгээр хэрэглэх үйлдэл. Итгэмжлэгдсэн эрх мэдэл, нөлөөг ашиглан хувийн ашиг сонирхлоо хангах, нийтийн ашиг сонирхолд харш, сөрөг нөлөө үзүүлэх үйлдэл, эс үйлдэхүй.

Эрх мэдлийг урвуулан ашиглах нь төрийн байгууллагын албан тушаалтан эрх мэдлээ хувийн ашиг сонирхолд ашиглах үед үүсдэг. Авлига, тал тохой татах (непотизм), ашиг сонирхлын зөрчил, эрх мэдлийн

дарамт, шахалт зэрэг хэлбэрээр илэрдэг. Практикт төрийн албанд албан тушаалаа ашиглан танил талдаа давуу байдал олгох, хууль бус шийдвэр гаргах, нийтийн нөөцийг хувийн зорилгоор ашиглах, шударга бус шийдвэр гаргах, бусдад нөлөөлөх, ажлын байрны дарамт, ялгаварлан гадуурхалт зэргийг багтаасан өргөн хүрээтэй ойлголт юм.

Эрх мэдлийг урвуулан ашиглах тухай Монгол Улсын Эрүүгийн хууль, Авлигын эсрэг хууль, Төрийн албаны тухай хууль болон бусад дүрэм журамд тодорхой заалтууд тусгагдсан. Албан тушаалын эрх мэдлийг албаны эрх ашгийн эсрэг буюу хувийн ашиг сонирхлоо гүйцэлдүүлэх зорилгод ашиглаж, хийх ёстой үйлдлийг хийхгүй байх, хийх ёсгүй үйлдэл хийхийг албан тушаалын эрх мэдлээ урвуулан ашиглах гэж ойлгоно (Авлигын эсрэг хууль, 2006). Эрх мэдлээ урвуулан ашиглах нь албан тушаалтан эрх, эрх мэдэл, хүч нөлөөгөө хууль, ёс зүйд харшаар ашиглах үйлдлээр, мөн албан үүргээ санаатайгаар хэрэгжүүлэхгүй байх эс үйлдэхүйгээр илэрч болно. Тендер, худалдан авалтад шударга бусаар нөлөөлөх, төсөв хөрөнгийг зориулалтын бусаар зарцуулах зэрэг гэм буруутай үйлдэл, зөрчил, авлигыг мэдээлэхгүй нуух, зөрчил илэрсэн ч арга хэмжээ авахгүй байх зэрэг нь эс үйлдэхүй хэлбэрээр эрх мэдлээ урвуулан ашиглаж буй ёс суртахуунгүй үйлдлийн жишээ болно.

Холбогдох нэр томъёо: албан тушаалаа урвуулан ашиглах - *abuse of office*, давуу байдлаа ашиглах - *exploitation of authority*, авлига - *corruption*, хээл хахууль - *bribery*

Г.М

ЭРХЭМЛЭХ *анг. uphold*. Аливаа зүйлийг чухал, эрхэмд үзэх хандлага. Тухайлбал, сурахыг эрхэмлэх, ажил хөдөлмөр хийхийг эрхэмлэх, хүнлэг, шударга ёсыг эрхэмлэх зэрэг. Тодорхой үнэт зүйл, зарчим, ашиг сонирхлыг бусдаас дээгүүр тавьж, хүндэтгэн дээдэлж, үйл ажиллагаандаа тууштай баримтлах хандлага, зан үйл. Шийдвэр гаргах, үйл ажиллагаа явуулахдаа тухайн зүйлийг нэн чухал бөгөөд ёс суртахууны хувьд зөв гэж үзэх, хэрэгжүүлэх хандлага.

Тодорхой нэг зүйлийг эрхэмлэх хандлагыг үнэт зүйлд чиглэсэн баримжаа (*values orientation*); тодорхой зарчмыг баримтлан үйлдэх, эн тэргүүнд тавих (*prioritization*); бусад ашиг сонирхлоос илүү чухалд тооцох, тууштай байдал (*consistency*); цаг хугацааны туршид тогтвортой баримтлах гэсэн агуулгаар илэрхийлдэг.

Эрхэмлэх зүйл нь тухайн зүйлийг хамгаалах, дээдлэх, хэрэгжүүлэхийг шаардах бөгөөд бодит үйл ажиллагаа, шийдвэрт тусгах идэвхтэй хандлагаар хэрэгждэг.

Төрийн албанд хууль ёс, нийтийн ашиг сонирхол, төрийн нэр хүнд зэрэг суурь үнэт зүйлсийг эрхэмлэх нь аливаа нөхцөлд нэн тэргүүнд баримтлах ёс зүйн шаардлагад тооцогддог.

Төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх гэдэг нь үнэт зүйл, ёс зүй, хууль дээдлэх зарчмыг баримтлан, төрийн байгууллага болон албан тушаалын нэр хүндийг хамгаалах, бэхжүүлэхэд чиглэсэн хандлага юм. Албан үүргээ гүйцэтгэхдээ төрийн албаны итгэлцэл, нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлөх аливаа үйлдлээс зайлсхийж, олон нийтэд

үлгэр жишээ байх ёс зүйн шаардлага. Төрийн удирдахуйн онолд нэр хүндийг эрхэмлэхийг итгэл даах, иргэдийн итгэлийг хамгаалах, зөв үйлдэл, хууль, ёс суртахууны хэм хэмжээг баримтлах, үлгэр дуурайл үзүүлэх, олон нийтэд эерэг нөлөө үзүүлэх гэсэн агуулгаар тайлбарладаг. Төрийн албаны нэр хүндийг эрхэмлэх нь албан тушаалаа урвуулан ашиглахгүй байх, байгууллагын нэр хүндэд харшлах үйлдлээс татгалзаж хориглох нөхцөлийг бий болгоно. Төрийн албан хаагчийн хувийн зан үйл нь төрийн нэр хүндэд нөлөөлж болзошгүй тул олон нийтэд үлгэр жишээ үзүүлж байх шаардлагатай.

Холбогдох нэр томьёо: *хүндэтгэл - respect, үнэт зүйл - values, нэр хүнд - reputation, нийтийн сайн сайхан - common good*

А.М

ЭШЛЭЛИЙН ЁС ЗҮЙ *анг. ethics of citation.* Судалгааны ёс зүйн хүрээнд ашигласан материал, эшлэлийг үнэн зөв, оновчтой, хамааралтай, хариуцлагатай, шударгаар ашиглах зарчим. Тодруулбал, эшлэл нь судалгааны өгүүлэл, тайлан, илтгэл дэх дүгнэлт, аргумент, аргачлал, онолын суурь, өмнөх судалгааны байр суурийг баталгаажуулах, шалгах, мөшгөн тогтоох боломжийг бүрдүүлэх ёстой. Иймээс эшлэлийн тоо нэмэх, нэр хүндээ өсгөх, редакцын шахалтад нийцүүлэх, үр дүнгээ зохиомлоор баталгаатай мэт харагдуулах зорилгоор ашиглахыг эшлэлийн ёс зүйд нийцэхгүй гэж үзнэ. Англи хэлний “*citation*” хэмээх нь латин “*citare*” буюу дурдах, эш татах гэсэн үгнээс гаралтай. Судалгааны

бичвэрт энэ нь тухайн санаа, баримт, арга, тайлбар, дүгнэлт ямар эх сурвалжид тулгуурлаж буйг заах эшлэлийг илэрхийлнэ. Монгол хэлэнд “эшлэл”, “эх сурвалжийн заалт”, “эш таталт” зэрэг хэллэг ойролцоо утгаар хэрэглэгддэг. Орчин үеийн шинжлэх ухаанд эшлэлийн тогтолцоо нь эх сурвалжийг таних, мэдлэгийн залгамж холбоог тогтоох, судалгааны нотолгооны суурийг шалгах институцын арга болж төлөвшсөн.

Эшлэл авах нь судалгааны чигч байдал, хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй, оюуны өмчийг хүндэтгэх зарчимд тулгуурлана. Эшлэл нь хэн нэгний санааг нэрлэн дурдах төдий техникийн ажиллагаа биш, харин мэдлэг хэрхэн бүтэж, дамжиж, шүүгдэж, өргөжиж буйг илэрхийлэх академик хариуцлагын хэлбэр. Иймээс эх сурвалжийг зөв оноох, анхдагч эх сурвалжийг боломжтой тохиолдолд шууд эшлэх, бусдын санаа, өгөгдөл, аргачлал, хэллэгийг зохих тэмдэглэгээгүйгээр ашиглахгүй байх, хамааралгүй эх сурвалжийг зориуд оруулахгүй байх, өмнөх ажлаа шинэ бүтээл мэтээр дахин ашиглахгүй байх зэрэг нь эшлэлийн ёс зүйн гол шаардлага.

Эшлэл авах журам нь “зөв эшлэх” техникийн асуудлаар хязгаарлагдахгүй, эшлэлийн сонголт, эшлэлийн бүтэц, эшлэлийн тэгш байдал, эшлэлээр дамжих эрх мэдлийн харьцаа, өрөөсгөл хандлага, зохиомол нөлөөллийн асуудлыг хамарна. Сүүлийн жилүүдэд эшлэлийн өрөөсгөл байдал (*citation bias*), эшлэлийн гуйвуулга (*citation manipulation*), өөрөөсөө эшлэх (*self-citation*), редактор, хянагчийн эшлэл тулгалт (*citation coercion*), эшлэлийн

олон талт байдлыг хангах асуудал онцгой анхаарал татаж байна. Зарим академик орчинд эшлэлийн ялгаатай илэрхийллийг хэрэглэх нь эшлэлийн сонголтод хүйс, газар зүй, онолын урсгал, академик бүлгүүдийн төлөөллийг харгалзах арга болно. Гэвч эшлэлийн олон талт байдал нь хамааралгүй эх сурвалжийг зохиомлоор нэмэхийг зөвтгөх үндэслэл биш, харин хамааралтай эх сурвалжуудын дундах өрөөсгөл сонголтыг засаж залруулахад ач тустай юм.

- Эшлэлийг хүндэтгэл илэрхийлэх хэрэгсэл гэж ойлгож болохгүй. Эшлэл нь тухайн өгүүллийн аргумент, нотолгоо, аргачлал, онолын байр суурийг баталгаажуулах эх сурвалжийн заалт. Иймээс эшлэл нь үндэслэгээ, нотолгооны мөрдөх боломжийг хангах явдал юм.
- Өөрийн өмнөх ажлыг эшлэх нь зөрчил биш. Харин өмнөх ажлаа зохих тайлбаргүйгээр шинэ бүтээл мэтээр дахин ашиглах, эсвэл шаардлагагүй олон удаа өөрийгөө эшлэх нь ёс зүйн зөрчилд асуудал үүсгэнэ. Өөрөөсөө эшлэх (*self-citation*) ба өөрөөсөө хуулбарлах (*self-plagiarism*) хоёрыг ижил ойлголт гэж үзэж болохгүй.
- Эшлэлийн гуйвуулга, редактор, хянагч, эсвэл байгууллагаас өгүүллийн агуулгатай шууд холбоогүй эшлэл нэмэхийг шаардах, тодорхой сэтгүүлийн эшлэлийн үзүүлэлтийг өсгөх зорилгоор эшлэх, өөрийн болон өөрийн хүрээллийн бүтээлээс үндэслэлгүйгээр оруулах нь ёс зүйн зөрчилд хамаарна.

Эшлэл орхигдуулах буюу тухайн салбарын суурь, анхдагч, эсвэл шууд хамааралтай бүтээлийг санаатайгаар орхигдуулах нь мэдлэгийн түүхэн болон онолын дүр зургийг гажуудуулж болзошгүй.

Анхдагч эх сурвалжийг боломжтой бол шууд эшлэх шаардлагатай. Дам эшлэлээр дамжуулан буруу ойлголт түгээхээс зайлсхийхийн тулд анхдагч эх сурвалжид тулгуурлах нь зохистой. Ялангуяа өгөгдөл, статистик, хууль, бодлогын баримт бичиг, архивын материалд энэ шаардлага чухлаар тавигдана.

Өгөгдөл, код, дижитал эх сурвалжийг зохих ёсоор эшлэх ёстой. Орчин үеийн судалгаанд өгөгдлийн сан, программ хангамж, урьдчилсан хэвлэл, нээлттэй өгөгдөл зэргийн эшлэл мөн хамаарна. Монгол Улсад “Зохиогчийн эрх болон түүнд хамаарах эрхийн тухай” хуульд бүтээлээс эш татахтай холбоотой нөхцөл, хязгаарлалтыг тогтоосон. Эшлэлтэй холбоотой ёс зүйн асуудлыг ихэвчлэн оюуны бүтээлийн хулгай, хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй, судалгааны шударга бус үйлдлийн хүрээнд авч үздэг.

Эрдэм шинжилгээний өгүүлэл, илтгэл, диссертаци, техникийн тайланд хэрэглэсэн онол, аргачлал, туршилтын загвар, стандарт, өгөгдлийн эх сурвалжийг үнэн зөв эшлэх шаардлага тавигдана.

Анагаахын судалгаанд клиник удирдамж, туршилтын үр дүн, тойм, мета-анализ, аюулгүй байдлын мэдээллийг баталгаатай эх сурвалжаар эшлэх нь үр дүнтэй. Нийгэм, хүмүүнлэгийн ухаанд онолын уламжлал, түүхэн эх сурвалж, архивын баримт, философийн эх зохиол,

орчуулгын бүтээлийг нарийвчлалтай эшлэх шаардлага байдаг. Мэдээллийн технологи, өгөгдлийн шинжлэх ухаанд өгөгдлийн сан, кодын агуулах, алгоритм, программын сан, загварын карт, техникийн тайлан, урьдчилсан хэвлэлийг зөв тэмдэглэх нь эшлэлийн ёс зүйн зайлшгүй хэсэг.

Холбогдох нэр томьёо: судалгааны ёс зүй - *research ethics*, хэвлэн

нийтлэлийн ёс зүй - *publication ethics*, оюуны бүтээлийн хулгай - *plagiarism*, өөрийгөө хуулбарлах - *self-plagiarism*, өөрийн эшлэл - *self-citation*, эшлэл тулгалт - *citation coercion*, эшлэлийн өрөөсгөл байдал - *citation bias*, нууцлал - *confidentiality*

Х.А

ҮГСИЙН ХЭЛХЭЭ

А

Ажлын байрны ёс зүй	10
Ажлын байран дахь	
хортой харилцаа	11
Алагчлалгүй байдал	12
Албан үүрэг	13
Албаны нэрийг хувийн	
зорилгоор ашиглахгүй байх	14
Алгоритмын ялгаварлал	14
Алтан дүрэм	15
Аминч үзэл	16
Амлалтаа биелүүлэх	16
Анхааруулах үүрэг	17
Ашиг сонирхлын зөрчил	18
Ашиг сонирхлын зөрчлөөс	
ангид байх	19
Аюулгүй байдлыг нэн	
тэргүүндтавих зарчим	19

Б

Байгалийн хуулийн онол	21
Байцаалтын ёс зүй	22
Бие эрхтний онцлог	23
Бусдыг ойлгох	24
Бусдын төлөөх үзэл	25

Г

Гэрчийг хамгаалах ёс зүй	26
--------------------------	----

Д

Давтан шалгах боломж	28
Даган дуурайхгүй байх	29
Дарамт үзүүлэхгүй байх	31
Дижитал ёс зүй	31
Дижитал эрх	32
Дийпфейкийн ёс зүй	33
Дипломат ёсыг баримтлах	33
Доромжлох үйлдэл	34
Дотоод мэдээллээр	
арилжаа хийх	34

Ё

Ёс бус үг, хэллэг	37
Ёс зүй	37
Ёс зүйд нийцсэн ярилцлага	38
Ёс зүйн дүрэм	39
Ёс зүйн зарчим	40
Ёс зүйн зөрчил	40
Ёс зүйн индекс	41
Ёс зүйн нөлөөллийн ажил	42
Ёс зүйн рационализм	43
Ёс зүйн сентиментализм	44
Ёс зүйн соёл	45
Ёс зүйн стандарт	46
Ёс зүйн тэнцвэржүүлэлт	47
Ёс зүйн хамгаалалт	48
Ёс зүйн хариуцлага	49
Ёс зүйн хариуцлага хүлээх	50
Ёс зүйн харьцангуй үзэл	51
Ёс зүйн хэм хэмжээ	52
Ёс зүйн хяналтын зөвлөл	53
Ёс зүйн чадамж	53
Ёс зүйн шийдвэр	
гаргах загвар	54
Ёс зүйн эргэцүүлэл	55
Ёс зүйн эрсдэл	56
Ёс зүйн эрсдэлийн үнэлгээ	57
Ёс зүйт манлайлал	59
Ёс зүйт хиймэл оюуны засаглал	59
Ёс суртахуун	60
Ёс суртахуунтай зан үйл	62
Ёс суртахууны дилемм	62
Ёс суртахууны зөн совин	63
Ёс суртахууны манлайлал	64
Ёс суртахууны сэтгэл хөдлөл	65
Ёс суртахууны төлөвшил	65
Ёс суртахууны ухамсар	66
Ёс суртахууны үнэт зүйл	67
Ёс суртахууны чадвар	67
Ёс суртахууны чиг үүрэг	68
Ёс суртахууны шаардлага	69

Ёс суртахууны шүүмжит бодомж	69
Ёс суртахууны эргэцүүлэл	70
Ёс суртахууны эрсдэл	70
Ёс суртахууныг танин мэдэхүй	72

З

Залилан	73
Зан үйл	74
Зан үйлийн дүрэм	75
Зан харилцаа	76
Зарчим	76
Зарчимд суурилсан хандлага	77
Зохисгүй үг, үйлдэл	78

И

Идэвхтэй сонсох	79
Ил тод байдал	80
Иргэний эрх, эрх чөлөөний хязгаарлалт	81
Итгэл даах чадвар	81

К

Кибер аюулгүй байдлын ёс зүй	83
Компанийн засаглалын ёс зүй	83
Компанийн нийгмийн хариуцлага	84

М

Манлайлах	87
Маркетингийн ёс зүй	87
Мерит зарчим	89
Мета ёс зүй	90
Монголчуудын үнэт зүйл	91
Мушгин гуйвуулах	94
Мэдээллийн бүрэн байдал	95
Мэдээлэлд үндэслэсэн зөвшөөрөл	96
Мэдээлэлд үндэслэсэн сайн дурын зөвшөөрөл	97
Мэргэжлийн ёс зүй	98
Мэргэжлийн чадамж	99
Мэргэшил	100

Н

Нийгмийн гэрээний онол	101
Нийгмийн хариуцлага	102
Нийлүүлэлтийн сүлжээний ёс зүй	103
Нийтийн албаны үнэт зүйл	105
Нийтийн ашиг сонирхол	105
Нийтийн нөөцийг зүй бусаар ашиглах	106
Нийтийн сайн сайхан	107
Нийтийн үнэт зүйл	108
Нийтэлсэн бүтээлийг буцаан татах ёс зүй	108
Нийцэлд суурилсан хандлага	110
Нотлох баримтын бүрэн байдал	111
Нөхөн олговор	112
Нөхөн сэргээх шударга ёс	113
Нууцлал	114
Нэр төр	116
Нэргүй байх төлөв	118
Нягтлан бодох бүртгэлийн ёс зүй	118

О

Объектив хандлага	121
Олон нийтийн итгэл	122
Олон талт байдал ба оролцооны ёс зүй	122
Оролцогч талын хариуцлага	123
Оюуны бүтээлийн хулгай	125
Оюуны өмч	126

Ө

Өгөгдлийн бүрэн байдал	128
Өгөгдлийн нууцлал	130
Өгөгдөл багасгах	130
Өгөгдөл гуйвуулах	131
Өгөгдөл хамгаалалт	133
Өгөгдөл хуваалцах ёс зүй	134
Өдөөн турхирах	136
Өмгөөлөгч үйлчлүүлэгчийн нууцлалын эрх	137
Өмгөөлөгчийн ёс зүй	138
Өөртөө хэм хэмжээ тогтоох	139

П

Прокурорын ёс зүй 141

С

Сайн дураараа хүлээх

боломж олгох 142

Сайн дурын оролцоо 142

Сайн үйл 143

Сайн үйлийн ёс зүйн хүрээ 144

Сахилгын зөрчил 145

Сахих 146

Соёлын чадамж 147

Соёлын ялгаа 148

Судалгаанд оролцогчийн

хамгаалал 149

Судалгааны ёс зүй 152

Судалгааны ёс зүйн хороо 153

Судалгааны чигч байдал 154

Сэтгэл зүйн нууцлал 156

Т

Тал тохой татах 158

Татварын ёс зүй 158

Ташаа мэдээлэл 160

Тогтвортой хөгжлийн ёс зүй 160

Төвийг сахих 161

Төөрөгдүүлсэн мэдээлэл 162

Төрийн албан хаагчийн тангараг 163

Төрийн албанаас халах 164

Төрийн албаны үнэт зүйлс 165

Тууштай байдал 165

Тэгш байдал 166

Тэгш хамруулах арга барил 168

Тэгш хүртээмж 170

У

Уламжлал 172

Утилитаризм 173

Ухамсар 174

Ү

Үг, үйлдлээрээ хүндэтгэх 176

Үнэлгээний ёс зүй 176

Үнэнч байдал 177

Үнэнч зүтгэл 178

Үнэнч, шударга байх 179

Үнэт зүйл 180

Үр дагаварт суурилсан хандлага 180

Үүргийн ёс зүй 181

Үүсгэгч хиймэл оюуны ёс зүй 183

Х

Хазайлтыг багасгах 184

Хамгаалах үүрэг 185

Хамт олны итгэлцлийг эрхэмлэх 185

Хамтач байх 186

Хамтын хүрээний ёс зүй 187

Хандах 188

Харилцаан дахь хариуцлага 190

Харилцааны хил хязгаар тогтоох 190

Хариуцлага 191

Хариуцлагатай зохиогч 192

Хахууль 194

Хиймэл оюуны ил тод байдал 195

Хиймэл оюуны

тайлбарлагдах чанар 196

Хиймэл оюуны

төөрөгдүүлсэн хариу 197

Хиймэл оюуны эгэх хариуцлага 197

Хор уршгаас зайлсхийх зарчим 198

Хор уршиг учруулахгүй

байх зарчим 199

Хөдөлмөрлөх эрх 201

Хөндлөнгийн хянан

магадалгааны ёс зүй 202

Хуваарилалтын шударга ёс 204

Худал мэдээлэл тараахгүй байх 206

Худалдан авах ажиллагааны

ёс зүй 206

Хурцадмал байдлыг

намжаах үүрэг 208

Хууль ёс 208

Хууль ёсны ашиг сонирхол 209

Хууль ёсны процессын ёс зүй 210

Хууль зөрчсөн амлалт өгөх 211

Хуульчийн ёс зүй 211

Хуульчийн мэргэжлийн

хариуцлага	212
Хуурамч өгөгдөл үүсгэх	213
Хуурамч хэвлэл	214
Хүлээн зөвшөөрөхүйц эрсдэл	216
Хүлээсэн үүргийн зөрчил	218
Хүндлэл	219
Хүндэтгэл	220
Хүний удирдлагатай	
хиймэл оюун	221
Хүний хяналт	221
Хүний оролцоот хиймэл оюун	222
Хүний хяналттай хиймэл оюун	223
Хүний эмзэг болон хувийн	
мэдээллээр бусдыг гутаах	224
Хүний эрх	225
Хүнлэг, энэрэнгүй	227
Хүч хэрэглэх ажиллагааны	
ёс зүй	228
Хүчирхийлэлгүй харилцаа	229
Хэвлэн нийтлэлийн ёс зүй	230
Хэм хэмжээт ёс зүй	231
Хэрсүү ухаан	232
Хэрэглэгчийн эрхийг	
хамгаалах ёс зүй	232
Хэрэглээний ёс зүй	234
Хяналт шинжилгээний ёс зүй	

Ч

Чигч байдал	237
Чин сэтгэлээсээ үйлчлэх	237

Ш

Шинжлэх ухааны	
ёс зүйн зөрчил	239
Шударга байдал	241
Шударга бус хууль зүйн үйлдэл	242
Шударга ёс	243
Шударга өрсөлдөөн	244
Шүгэл үлээх	246
Шүүмжлэх	247
Шүүхийн хараат бус байдал	247
Шүүхийн шударга байдал	248

Э

Эгэх хариуцлага	250
Эмзэг бүлэгтэй ажиллах ёс зүй	250
Энэрэнгүй үйлсийн зарчим	251
Эрсдэл-ашгийн тэнцвэр	252
Эрсдэлд өртөмтгий байдал	253
Эрсдэлийг бууруулах	254
Эрсдэлийн засаглал	256
Эрсдэлийн төсөөлөл	257
Эрсдэлийн удирдлагын ёс зүй	258
Эрсдэлийн хуваарилалт	259
Эрт сэрэмжлүүлэх систем	260
Эрх мэдлээ урвуулан ашиглах	261
Эрхэмлэх	262
Эшлэлийн ёс зүй	263

GLOSSARY INDEX

A

Abuse of power	261
Acceptable risk	216
Accountability	250
Accountability in AI	197
Accountability in communication	190
Accounting ethics	118
Active listening	79
AI hallucination	197
Algorithmic bias	14
Altruism	25
Anonymity	118
Applied ethics	234
Approach	188
Artificial intelligence transparency	195
Assessment ethics	176
Assume ethical responsibility	50
Attorney-client privilege	137
Attorney ethics	138
Autonomy	139

B

Behavior	74
Bias reduction	184
Bodily features	23
Boundary setting	190
Bribery	194

C

Civil servant's oath	163
Civil service values	165
Code of conduct	75
Code of ethics	39
Collaborate	186
Common good	107
Community ethics	187
Compensation	112
Compliance based approach.	110

Conflict of commitment	218
Conflict of interest	18
Confidentiality	114
Conscience	174
Consequence-based approach	180
Consistency	165
Consumer protection ethics	232
Corporate governance ethics	83
Corporate social responsibility	84
Criticize	247
Cultural differences	148
Cultural competence	147
Cybersecurity ethics	83

D

Data fabrication	213
Data falsification	131
Data integrity	128
Data minimization	130
Data privacy	130
Data protection	133
Data sharing ethics	134
De-escalation duty	208
Deepfake ethics	33
Defamation of others using sensitive or personal information	224
Deontological ethics	181
Digital ethics	31
Digital rights	32
Dignity	116
Dismissal from civil service	164
Disciplinary violation	145
Disinformation	162
Distributive justice	204
Diversity and inclusion ethics	122
Due process ethics	210
Duty to protect	185
Duty to warn	17

E

Early warning system	260
Egoism	16
Empathy	24
Equality	166
Equity	170
Ethical advocacy work	42
Ethical AI governance	59
Ethical competence	53
Ethical culture	45
Ethical decision-making model	54
Ethical interviewing	38
Ethical leadership	59
Ethical misconduct	40
Ethical norms	52
Ethical principle	40
Ethical rationalism	43
Ethical reasoning	55
Ethical relativism	51
Ethical responsibility	49
Ethical review board	53
Ethical risk	56
Ethical risk assessment	57
Ethical safeguards	48
Ethical sentimentalism	44
Ethical standards	46
Ethical trade-offs	47
Ethical violation	40
Ethics	37
Ethics index	41
Evidence integrity	111
Ethics of citation	263
Explainability of artificial intelligence	196

F

Fair competition	244
Fairness	241
Fidelity	16
Fraud	73

G

Generative AI ethics	183
Golden rule	15

H

Humane and compassionately	227
Human-in-command	221
Human-in-the-loop	222
Human-on-the-loop	223
Human oversight	221
Human rights	225
Honesty	177
Honor	116

I

Inclusive practice	168
Information integrity	95
Informed consent	96
impartiality	12
Improper conduct	78
Incite	136
Insider trading	34
Insult	34
Integrity	237
Integrity based approach	77
Intellectual property	126
Interrogation ethics	22

J

Judicial independence	247
Judicial integrity	248
Justice	243

L

Lawyer's professional responsibility	212
Lead	87
Legal ethics	211
Legal malpractice	242
Legitimacy	208
Legitimate interest	209
Loyalty	178

M

Make an illegal promise	211
Manner	76
Marketing ethics	87
Merit principle	89

Meta-ethics	90	P	
Misconduct	78	Peer review ethics	202
Misinformation	160	Plagiarism	125
Misrepresent	94	Predatory publishing	214
Misuse of public resources	106	Preventing of conflicts of interest	19
Mongolian values	91	Principle	76
Moral agency	67	Principle of avoiding harm	198
Moral awareness	72	Principle of beneficence	251
Moral behavior	62	Principle of nonmaleficence	199
Moral conscience	66	Procurement ethics	206
Moral development	65	Professional competence	99
Moral dilemma	62	Professional ethics	98
Moral emotions	65	Prosecutorial ethics	141
Moral judgement	69	Protection of research subjects	149
Moral function	68	Provide an opportunity to	
Moral hazard	70	voluntarily accept	142
Moral intuition	63	Provoke	136
Moral leadership	64	Prudence	232
Moral reasoning	70	Psychological confidentiality	156
Moral requirement	69	Publication ethics	230
Moral values	67	Publication retraction ethics	108
Morality	60	Public interest	105
		Public service values	105
N		Public trust	122
Natural law theory	21	Public values	108
Nepotism	158	Q	
Neutrality	161	Qualification	100
Non-conformity	29	R	
Nonviolent communication	229	Remain loyal and honest	179
Normative ethics	231	Research ethics	152
Not to apply pressure	31	Research ethics committee	153
Not to spread false information	203	Research integrity	154
Not to use an official position for		Respect	219
personal purposes	14	Respect by word and actions	176
O		Respectful	220
Objective approach	121	Responsible authorship	192
Obligation	13	Responsibility	191
Observe	146	Restorative justice	113
Observe diplomatic etiquette	33		
Offensive words	37		

Restriction of civil rights and freedoms	81	U	
Right to work	201	Uphold	262
Risk distribution	259	Use of force ethics	228
Risk exposure	253	Utilitarianism	173
Risk governance	276	V	
Risk management ethics	258	Value the trust of colleagues	185
Risk mitigation	254	Values	180
Risk perception	257	Voluntary informed consent	97
Risk-reward trade-off	252	Voluntary participation	142
S		Virtue	143
Safety-first principle	19	Virtue ethics framework	144
Scientific ethical misconduct	239	W	
Serving sincerely	237	Whistleblowing	246
Social contract theory	101	Witness protection ethics	26
Social responsibility	102	Working ethics with vulnerable populations	250
Stakeholder responsibility	123	Workplace ethics	10
Supply chain ethics	103		
Surveillance ethics	235		
Sustainability ethics	160		
T			
Tax ethics	158		
Toxic workplace relationships	11		
Tradition	172		
Transparency	80		
Trustworthiness	81		

НОМ ЗҮЙ

Монгол хэлээр:

- АТГ. (2019). *Төрийн албан хаагчийн ёс зүй*. Гарын авлага. Боловсруулсан Ундрaм, Ч. ба бусад. Улаанбаатар, Уран гар пресс.
- АВА. (2016). Америкийн "БАР"-ын холбооны дүрэм, дотоод журам, төлөөлөгчдийн танхимын үйл ажиллагааны журам. Ред. Сүхбаатар, З., Орч. Чимгээ, Н. Улаанбаатар.
- Амарбаясгалан, Д. (2016). Social Accountability хэмээх нэр томъёог монголоор оноох тухай. *Хэрэглээний хэл шинжлэл*. Улаанбаатар: Соёмбо принтинг ХХК. 95-101.
- Амарсанаа, Ж., нар. (2003). *Хууль зүйн тайлбар толь*. Улаанбаатар: Митита принтинг.
- Баасанбямба, Э. (2024). Нотлох баримтын хориглолтын асуудал. <https://legaldata.mn/b/2369>
- Базарпүрэв, С., Насанбат, Б. (2018). Тогтвортой хөгжил ба ёс суртахууны хариуцлагын асуудал. *МУИС. Мэргэжлийн ёс зүйн асуудал*. ЭШХ-ын эмхэтгэл. Улаанбаатар, Тотопресс.
- Батзориг, Б. (2013). *Нотолгооны онол*. Гарын авлага. Улаанбаатар.
- Батцэцэг Б., Алтангэрэл А. (2025). Их өгөгдлийн сан дахь хувийн мэдээллийг хамгаалах аргачлал. *Мэдээлэл, холбооны салбарын хөгжилд бидний гүйцэтгэх үүрэг*. 23-30.
- Баярчимэг, Ч., Оюунгэрэл, Д. (2024). *Мэргэжлийн ёс зүйн нэр томъёоны товч тайлбар толь*. Ред. Золзаяа М. Улаанбаатар, Тотопресс.
- Баярсайхан, Д. (2015). *Цагдаагийн албаны эрх зүй*. Улаанбаатар.
- Бүрэнжаргал, Т. (2017). *Нийгмийн ажлын мэргэжлийн ёс зүй*. Ред. Болд, Ц., Батхишиг, А. Улаанбаатар, Мөнхийн үсэг.
- Галбаатар, Л. (2019). *Гэрч, хохирогчийн хамгаалалт: Бодлогын судалгааны тайлан*. Улаанбаатар.
- Гомбосүрэн, Ц. (2008). *Ёс зүй*. Ред. Дагзмаа, Б. Улаанбаатар, Арвай.
- Даш-Ёндон, Б. (2011). *Эртний Грекийн философи сэтгэлгээний эх сурвалж*. Ред. Чулуунбаатар, Г. Улаанбаатар.
- Дарьхүү, Р. (2016). *Ёс зүйн асуудлууд*. Улаанбаатар.
- Дарьхүү, Р., Хишигтогтох, С. (2017). З.Фройдын психоанализ дахь ухамсаргүй хэмээх ойлголт. *Философи, шашин судлал*. №19 (475): 28-36.
- Дарьхүү, Р. (2019). Монголчуудын ёс суртахууны үнэт зүйл: өөрчлөлт, хандлага. *Монголын соёл, урлаг судлал*. Vol. 31. 70-75.
- Дарьхүү, Р., Золзаяа, М., Оюунгэрэл, Д. (2020). *Ёс суртахууны боловсрол*. Улаанбаатар, Тотопресс.
- Дарьхүү, Р. (2023). Ёс суртахууны үнэлэмж ба ёс зүйн боловсрол. *Баруун бүс нутгийн хүн амын үнэлэмжийн өөрчлөлт: соёл-экологийн хүчин зүйлс*. ЭШХ-ын эмхэтгэл. Улаанбаатар, Соёмбо принтинг. 48-55.
- Дарьхүү, Р., Золзаяа, М. (2022). Монгол Улс дахь ёс суртахууны боловсролын өнөөгийн байдал, тулгамдсан асуудал. *ШУА-ийн ФХ. Ёс суртахууны боловсролд холбогдох зарим асуудал*. Улаанбаатар, Соёмбо принтинг.

- Дарьхүү, Р. (2019). Монгол Улс дахь экологийн ёс зүйн сургалт, судалгааны өнөөгийн байдал. *Тогтвортой хөгжил: ногоон ёс зүй*. ЭШХ-ын эмхэтгэл. Улаанбаатар, Тотопресс. 27-36.
- Долгоржав, Я. (2022). Эрхэмж. *Төрийн удирдлага: Онол, арга зүйн сэтгүүл*. (18).
- Европын аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны байгууллага. (2016). *Авлигатай тэмцэх гарын авлага*. Улаанбаатар.
- Золзаяа, М. (2014). *Ёс зүй*. Ред. Дарьхүү, Р. Улаанбаатар: Соёмбо принтинг.
- Золзаяа М., Дарьхүү Р. (2024). Монголын нийгмийн ёс зүйд тулгарч буй сорилтууд нийгмийн бодлогын асуудал болох нь. *Парламентын судалгаа*. №01 (08). <https://www.parliament.mn/nn/62480/>
- Золзаяа, М. (2025). *Ёс суртахуун үнэт зүйл*. Ред. Баянсан, Ж. Улаанбаатар, Адмон принт.
- Зүмбэрэллхам, Д. ба бусад. (2013). Хуульчийн ёс зүй: Гарын авлага. Улаанбаатар.
- Конрад Аденауэр сан. (2024). *Захиргааны шинжлэх ухааны нэр томьёоны тайлбар толь* (2 дахь хэвлэл). Ред. Батсүх, Ш. ба бусад. Улаанбаатар.
- Лүндэндорж, Н. (2022). *Монгол Улсын Үндсэн хуулийн шинжлэх ухааны тайлбар*. Улаанбаатар.
- Магна Харта. (2012). Орч. Амаржаргал, П. Улаанбаатар.
- Монгол Улсын Их Сургууль. (2020). *Менежментийн шинжлэх ухааны нэр томьёоны тайлбар толь*. Улаанбаатар.
- МУИС. (2020). *Улс төрийн шинжлэх ухааны нэвтэрхий толь бичиг*. Ред. Мөнхбат, С., Адмон принт.
- Монгол Улсын Ёс зүйн хороо. (2025). *Төрийн албаны ёс зүйн индекс тодорхойлох, агуулга, бүрэлдэхүүн, хүрээг харьцуулан судалж, ёс зүйн индекс нэвтрүүлэх санал, зөвлөмж боловсруулах*. Судалгааны тайлан. <https://ec.gov.mn>
- Монгол Улсын Үндэсний аудитын газар. (2018). *Төрийн аудитын стандарт*. Улаанбаатар.
- Монгол Улсын Шүүхийн сахилгын хороо. (2024). *Шүүгчийн сахилга, хариуцлага*. Иргэд, олон нийтэд зориулсан гарын авлага. Ред. Давхарбаяр, Ц. нар. Улаанбаатар, Фиделитас Партнерс ХХН.
- Моригива Ясүтомо. (2007). *Хуульчийн ёс зүй*. Орч. ред. Нарантуяа, Л., Урангоо, Б. Улаанбаатар, Мөнхийн үсэг.
- МУҮАБ. (2022). Монгол улсын үндэсний аюулгүй байдал: онол, практикийн асуудлууд. Улаанбаатар.
- Мэнз. (2022). *Мэнз бичиг*. Орч. Чимэдцэеэ, М. Улаанбаатар, Адмон принт.
- Нарангэрэл, С. (2010). *Эрх зүйн онол*. Улаанбаатар.
- Нарангэрэл, С. (2011). *Эрх зүйн их толь бичиг*. Улаанбаатар.
- Нарангэрэл, С. (2021). *Монгол Улсын хууль зүйн нэвтэрхий толь бичиг*. Улаанбаатар: Адмон принт.
- Норжин, Ц., нар. (1999). *Монгол үгсийн тайлбар толь*. ӨМАХХ.
- НҮБ. (2015). *Эх дэлхийгээ шинэчилье: Тогтвортой хөгжлийн 2030 хөтөлбөр*.
- НҮБ. (2003). *Авлигын эсрэг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын конвенц*.
- Нэмэхжаргал, Т., Будгал, Л., Батзаяа, Б., Сарангэрэл, Л. (2021). *Ёс зүй*. Сурах бичиг. Ред. Дарьхүү, Р. Улаанбаатар, Битпресс.
- Нээлттэй нийгэм форум. (2021). Шүгэл үлээгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн төсөлд өгөх санал, шүүмж. *Хуулийн шүүмж*, Цуврал 34. Улаанбаатар.
- Оюунгэрэл, Д. (2023). Ёс зүйн релятивизм. *Философи шашин судлал*. No 25 (580).

- Оюунчимэг, Д., Ундрах, Д. (2019). Улс төрчийн эрх зүйн ба ёс зүйн хариуцлага: зааг ялгаа, ач холбогдол. *Политологи*, 75-82.
- Оюунчимэг, Б., Түвшинжаргал, Б. (2010). *Бизнесийн ёс зүй*. Улаанбаатар, "Содпресс" ХХК.
- Совд, Г., Нарангэрэл, С. (2003). *Хууль зүйн тайлбар толь*. Улаанбаатар.
- Сонинтогос, Э., Алтанцэцэг, Ч. (2025). *Монголчуудын эрхэмлэн дээдлэх үнэт зүйл*. Боть I. Ред. Баянсан, Ж. Улаанбаатар, Адмон принт.
- СУИС. (2019). *Монголчуудын үнэт зүйл*. Судалгааны тайлан. Эмх. Золзаяа, М. Ред. Алтанцэцэг, Ч., Цанжид, А. Улаанбаатар, Сэлэнгэ пресс.
- СУИС. (2020). Соёл урлагийн тайлбар толь. *Соёлын өв*. Боть IV. Ред. Алтанцэцэг, Ч., Сонинтогос, Э. Улаанбаатар, Адмон принт.
- Өнөр, Л., Нэргүй, Ч. (2017). *Компанийн нийгмийн хариуцлага*. Улаанбаатар.
- Төрийн албаны зөвлөл. (2020). *Цогц чадамжид суурилсан хүний нөөцийн удирдлага: Төрийн захиргааны байгууллагын хүний нөөцийн ажилтанд зориулсан ширээний ном*. Улаанбаатар.
- Түмэнцогтоо, Т., Эрдэнэчимэг, Ч., Амартүвшин, М., Энхмандах, Ц., Намхайдагва, Д. (2017). *Нийгмийн эгэх хариуцлагын үндсэн ойлголт*. Дэлхийн банк групп, Удирдлагын академи.
- Тунгалаг, Д. (2013). *Ёс зүй*. Хянан тохиолдуулсан Дарьхүү, Р. Улаанбаатар. Соёмбо принтинг.
- Тунгалаг, Д. (2015). *Ёс зүйн зангилаа асуудлууд*. Улаанбаатар. Соёмбо принтинг.
- Удирдлагын академи. (2018). *Төрийн албаны үнэт зүйл: Тулгамдаж буй асуудлууд* (Судалгааны тайлан).
- Хорин нэгт тайлбар толь. (1977). Хөх хот: ӨМАХХ.
- Хүйсийн тэгш эрхийн төв. (2009). *Нийгмийн судалгаанд мөрдөх ёс зүйн зарчим*. Улаанбаатар.
- ХЭҮК. (2023). Хүний хувийн мэдээллийг хамгаалах нь: Аж ахуйн нэгж, байгууллагуудад зориулсан гарын авлага.
- ХЭҮК. (2022). Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 21 дэх илтгэл. Улаанбаатар.
- ХЭҮК. (2023). *Ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн хүрээний дарамт, хүчирхийллээс урьдчилан сэргийлэх нь*. Сургалтын гарын авлага. Улаанбаатар.
- Цэвэл, Я. (1966). *Монгол хэлний товч тайлбар толь*. Ред. Лувсанбалдан, Х. Улаанбаатар.
- Чимид, Б. (2008). *Үндсэн хуулийн эрх зүй*. Улаанбаатар.
- Шагдарсүрэн, Ц., Бадамдорж, Д., Самбуудорж, О., Пүрэвжав, Э., Баттөгс, Ш., Гэрэлмаа, Г. (2022). *Үгийн сан, утга зүй*. Улаанбаатар: Соёмбо принтинг.
- ШУА. (1990). *Философийн толь*. Ред. Нямдорж, Ү. Улаанбаатар, Улсын хэвлэлийн газар.
- ШУА. (2021). *Шинжлэх ухааны түлхүүр нэр томъёоны цахим тайлбар толь бичиг*. <http://dict.stf.gov.mn/>: <http://dict.stf.gov.mn/dictionary/show/50489>
- ШУА-ийн Философийн хүрээлэн. (2022). *Философийн шинэ нэвтэрхий толь*. Ер. Ред. Лодой, Г., Даш-Ёндон, Б. Улаанбаатар, Соёмбо принтинг.
- Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн. (2007). *Шүүгчийн ёс зүйн талаарх Бангалорын зарчим (2002), түүний тайлбар*. Орч. Галбаатар, Л. Ред. Эрдэнэцогт, Н. Улаанбаатар, Мөнхийн үсэг. https://www.uih.mn/upload/sudalgaa/files/100_5019923.pdf

Англи хэлээр:

- Ado A.V. et., al. (1989). *A Dictionary of Ethics*. Moscow: Progress Publishers.
- Alkhuzaee FS, A. M.-W. (2022). Situational Judgment Using Ethical Reasoning in Saudi Undergraduate Pharmacy Students. *BMC medical ethics*, 1-9.
- American Bar Association. (2020). *Model rules of professional conduct* (Rule 1.6: Confidentiality of information).
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*.
- Association of Social Anthropologists of the UK and Commonwealth. (2016). *Ethical Guidelines*.
- Audi Robert. (Ed.). (1999). *The Cambridge Dictionary of Philosophy*. Second edition. Cambridge University Press.
- Beall, J. (2016). *Predatory journals: Ban predators*. Nature, 326, 534.
- Beauchamp, T.L., & Childress, J.F. (2009). *Principles of biomedical ethics*. (6th ed.). Oxford University Press.
- Beauchamp, T., Childress, J. (2019). *Principles of Biomedical Ethics*.
- Bender, E.M., et al. (2021). On the Dangers of Stochastic Parrots: Can Language Models Be Too Big? Proceedings of the ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency.
- Bengt Holmström. (1979). Moral Hazard and Observability. *The Bell Journal of Economics*, 10 (1), 74-91.
- Berk, R. (2019). Machine learning risk assessments in criminal justice settings. Switzerland AG: Springer Cham. doi:<https://doi.org/10.1007/978-3-030-02272-3>
- Berridge, G. (2022). *Diplomacy: Theory and Practice*. (6th ed.), Palgrave-Macmillan: Basingstoke and New York.
- Bitonti, A. (2019). Public interest. In P.Harris & A.Bitonti (Eds.), *The Palgrave encyclopedia of interest groups, lobbying and public affairs*. Palgrave Macmillan.
- Blind, P. K. (2007). Building trust in government in the twenty-first century: Review of literature and emerging issues. United Nations Department of Economic and Social Affairs.
- Bork, R. H. (1978). *The antitrust paradox: A policy at war with itself*. Basic Books.
- Boylan, M., & Teays, W. (Eds.). (2022). *Ethics in the AI, technology, and information age*. Rowman & Littlefield. <https://lccn.loc.gov/2021052276>
- Bowen, H. R. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. Harper & Row.
- Bovens, M. 2007. Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework. *European Law Journal*, 13: 447-68.
- British Psychological Society. (2018). *Code of Ethics and Conduct*.
- Brown, M.E., & Trevico, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, P. & Levinson, S. (1987). Politeness: Some Universals in Language Usage.
- Carroll, A.B. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders*. Business Horizons.
- Carter, C.R., & Rogers, D. S. (2008). A framework of sustainable supply chain management: Moving toward new theory. *Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 38 (5).
- Cass R. Sunstein. (2002). Beyond the Precautionary Principle. *John M.Olin Program in Law and Economics Working Paper*. No. 149.

- Dalai Lama. (1995). *The Power of Compassion*. Trans. Thupten Jinpa . Thorsons Pub.
- Catherine Peternelj-Taylor. (2003). Whistleblowing and boundary violations: Exposing a colleague in the forensic milieu. *Nursing Ethics*, 10 (5), 532-542.
- Centre, T. E. (2021, 11 22). *Ethics Explainer: Autonomy*. Retrieved from <https://ethics.org.au/>: <https://ethics.org.au/ethics-explainer-autonomy/>
- Chapman, R. (2001). *Ethics in Public Service for the New Millennium*. Public Money & Management 21 (1):6-7, doi: 10.1111/1467-9302.00241
- Christen M, Van Schalk C, Fischer J, Huppenbauet M, Tanner C. (2014). *Empirically Informed Ethics: Morality between Facts and Norms*. Switzerland: Springer International Publishing; 2014.
- Cohen-Scali, V. (2012). Competence and competence development. Barbara Budrich.
- COSO (2023). *Fraud risk management guide*. Second edition. Executive summary.
- Cooper, T. (2012). *The Responsible Administrator The Responsible Administrator: an Approach to Ethics for the Administrative Role*. TL Cooper. Joseey-Bass.
- Dunne, T. (2010). *Glossary of Ethics*. London.
- Dryburgh M. M. (2009). Personal and policy implications of whistle blowing. *Public Integrity*, 11 (2), 155-170. <https://doi.org/10.2753/PIN1099-9922110204>
- Dworkin, R. (1977). *Taking Rights Seriously*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 44, No. 2 (Jun., 1999), 350-383.
- Elmore, S.A., & Weston, E.H. (2020). Predatory Journals: What They Are and How to Avoid Them. *Toxicologic Pathology*, 48 (4), 607-610.
- Eric R. Boot. (2022). *Public interest*. In *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.2044>
- Floridi, L. (2013). *The ethics of information*. Oxford University Press.
- Floridi, L., et al. (2018). *AI 4 People - An ethical framework for a good AI society*. Minds and Machines.
- Floridi, L., & Cows, J. (2019). A unified framework of five principles for AI in society. *Harvard Data Science Review*, 1 (1). <https://doi.org/10.1162/99608f92.8cd550d1>
- Floridi, L. (2022). The fight for digital sovereignty. In M. Boylan & W. Teays (Eds.). *Ethics in the AI, technology, and information age Rowman & Littlefield*. 115-128.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Fry S, Veatch R, Taylor C. *Case Studies in Nursing Ethics*. 4th edition. Sudbury, MA: Jones & Barlett Learning; 2010.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. Jossey-Bass.
- Goetz et al. (2010). Compassion: An evolutionary analysis. doi: 10.1037/a0018807
- Goleman, D. (1998). Emotional Intelligence of leaders. *Leader to Leader*, 1998: 20-26. <https://doi.org/10.1002/ltl.40619981008>.
- Heres, L., & Lasthuizen, K. (2012). What's the difference? Ethical leadership in public, hybrid, and private sector organizations. *Journal of Change Management*, 12 (4), 441-466.
- Hobbes,T. 1651. *Leviathan*.
- Howard Zehr (2002). *The Little Book of Restorative Justice*. The Little Books of Justice & Peacebuilding.
- Huang, L., Yu, W., Ma, W., Zhong, W., Feng, Z., Wang, H., Chen, Q., Peng, W., Feng, X., Qin, B., & ICCPR, UN Human Rights Committee. *General Comment*. №31 (2004).

- Hursthouse, R. (2013). *Virtue Ethics*. Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- James H.Svara. (2015). *The ethics primer for public administrators in government and nonprofit organizations* (2nd ed.). Jones & Bartlett Learning.
- James R.Rest. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.
- James Rachels. (1998). *The Elements of Moral Philosophy*. Mc Graw Hill Education.
- Janet V.Denhardt, & Robert B.Denhardt. (2015). *The new public service: Serving, not steering* (4th ed.). Routledge.
- Jensen, M.&Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*.
- Jean-Jacques Laffont & David Martimort. (2002). *The Theory of Incentives: The Principal-Agent Model*. Princeton University Press.
- John Benington, & Mark H. Moore. (2011). *Public value: Theory and practice*. Palgrave Macmillan.
- Johannesen, R. (2008). *Ethics in human communication*, <https://www.earlymoderntexts.com/assets/pdfs/kant1785.pdf>,
- John Braithwaite (2002). *Restorative Justice and Responsive Regulation*. <https://johnbraithwaite.com/wp-content/uploads/2019/02/>
- Jonas, H. (1979). *The Imperative of Responsibility*. University of Chicago Press.
- Joseph E. Stiglitz & Andrew Weiss. (1981). Credit Rationing in Markets with Imperfect Information. *The American Economic Review*, 71 (3), 393-410.
- Kant, I. (1785/2004). *Groundwork of the metaphysics of morals* (T.K.Abbott, Trans.). Project Gutenberg. <https://www.gutenberg.org/ebooks/5682>
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (7), 923-947.
- Kennedy, J.F. (1962). Special Message to the Congress on Protecting the Consumer Interest.<https://www.presidency.ucsb.edu/documents/special-message-the-congress-protecting-the-consumer-interest>
- Kenneth J.Arrow. (1963). Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care. *The American Economic Review*. 53 (5), 941-973.
- Kizza, J.M. (2020). *Ethical and social issues in the information age* (6th ed.). Springer.
- Kouzes, J. & Posner, B. (2017). *The Leadership Challenge* (7th ed.). Jossey-Bass.
- Lewis, C.W., & Gilman, S.C. (2012). *The ethics challenge in public service: A problem-solving guide* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Linda Klebe Trevico, & Katherine A. Nelson. (2017). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. Wiley.
- Liu, T. (2024). A survey on hallucination in large language models: Principles, taxonomy, challenges, and open questions. *ACM Transactions on Information Systems*, 1 (1), Article 1. <https://doi.org/10.1145/3703155>
- Locke, J. (1689). *Two treatises of government*. <https://www.gutenberg.org/ebooks/7370>
- Lorenz-Spreen, P., Lewandowsky, S., Sunstein, C. R., & Hertwig, R. (2020). How behavioural sciences can promote truth, autonomy and democratic discourse online. *Nature Human Behaviour*, 4 (11), 1102-1109. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0889-7>
- Luciano Floridi, Josh Cowls. (2019, 7 2). A unified framework of five principles for AI in society. *Harvard Data Science Review*, 1(1). doi:<https://doi.org/10.1162/99608f92.8cd550d1>
- MacIntyre, A. (2007). *After Virtue*. University of Notre Dame Press.

- Marcus, A. (2012, February 27). *The first-ever English language retraction (1756)? Retraction Watch*.
- Markowitz, H. (1952). Portfolio selection. *Journal of Finance*, 7(1), 77-91.
- Mark H. Moore. (1995). *Creating public value: Strategic management in government*. Harvard University Press.
- McCormack, L., & Bendeche, M. (2024). Ethical AI Governance: Methods for Evaluating Trustworthy AI. AIEB Workshop, ECAI 2024.
- Mentzer, J. T., et al. (2001). Defining supply chain management. *Journal of Business Logistics*. 22 (2).
- Michael Walzer. (2006). *Just and unjust wars*. Basic Books.
- Morgan, K. (2012). A review of the literature concerning ethical leadership in organizations. *Emerging Leadership Journeys*. 5 (1), 56-66.
- Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A., Tarantola, S., Hoffman, A., & Giovannini, E. (2005). *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2019). *Reproducibility and Replicability in Science*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 4 (1), 1-16.
- Nietzsche, F. (1887). (Carol Diethe. Trans.) *On the Genealogy of Morality*. Cambridge University Press.
- Nijhawan, L. P., Janodia, M. D., Muddukrishna, B.S., & Bairy, K.L. (2012). *Informed consent: Issues and challenges*. *Journal of Advanced Pharmaceutical Technology & Research*, 3 (3), 134-140.
- Northouse, P. (2018). Leadership: Theory and Practice, <https://www.scirp.org/journal/articles>
- Oransky, I. & Marcus, A. (2025, September 4). *New COPE retraction guidelines address paper mills, third parties, and more*. *Retraction Watch*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Rosalie Waelen and Philip Brey. (2022). *Ethical Dimensions of Facial Recognition and Video Analytics in Surveillance*. In W.T. Michael Boylan, *Ethics in the AI, Technology, and Information Age*. London: The Rowman & Littlefield Publishing Group, Inc.
- Pasupuleti, M. K. (2024). Ethical AI Governance: A Global Blueprint. *International Journal of Academic and Industrial Research & Innovations*.
- Paul Krugman. (2009). *The Return of Depression Economics and the Crisis of 2008*. W.W. Norton Company.
- Paul Milgrom & John Roberts. (1992). *Economics, Organization and Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pelletier, K.L. (2010). Leader Toxicity: An Empirical Investigation of Toxic Behavior and Rhetoric. *Leadership*, 6. 373-389.
- Rachels, J., & Rachels, S. (2019). *The elements of moral philosophy*. McGraw-Hill.
- Rand, A. (1964). *The Virtue of Selfishness*. California.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice* (revised edition). Harvard University Press.
- Renn, O. (2008). *Risk Governance: Coping with Uncertainty in a Complex World*. Earthscan.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.

- Resnik, D.B. (2006). *Fraudulent human embryonic stem cell research in South Korea: Lessons learned. Accountability in Research*, 13 (1), 101-109.
- Richard Paul, L. E. (2013). *The Thinker's Guide to Ethical Reasoning: Based on Critical Thinking Concepts & Tools*. The Foundation for Critical Thinking.
- Robert E. Goodin. (1986). *Laundering Preferences. In Foundations of Social Choice Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robert B. Denhardt, & Janet V. Denhardt. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. Routledge.
- Robert Paul Wolff. (2008). *About Philosophy*. Pearson.
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior*. (17th ed.). Pearson.
- Rohland, L. (2024). *Ethical decision-making*. Markkula Center for Applied Ethics. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/>
- Rogers, C.R. (1951). *Client-Centered Therapy*.
- Rogers, C.R. (1957). The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Personality Change. *Editor's Note. This article is a reprint of an original work published in 1957 in the Journal of Consulting Psychology*. Vol. 21, 95-103.
- Rosenthal, M., & Yudin, P. (Eds.). (1986). *A dictionary of ethics*. Progress Publishers.
- Roy, A.D. (1952). Safety first and the holding of assets. *Econometrica*. 20 (3), 431-449.
- Sandel, M. (2009). *Justice: What's the Right Thing to Do?* London: Penguin.
- Schaubroeck, J.M., Hannah, S.T., Avolio, B.J., Kozlowski, S.W.J., Lord, R.G., Trevico, L.K., Dimotakis, N., & Peng, A.C. (2012). Embedding ethical leadership within and across organization levels. *Academy of Management Journal*. 55 (5), 1053-1078.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schedler, A. (1999). *Conceptualizing Accountability*. In A.Schedler, L J.Diamond, & M.F.Plattner (Eds.), *The Self-Restraining State: Power and Accountability in New Democracies*. Lynne Rienner Publishers.
- Shoshana Zuboff. *The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power*. New York: Public Affairs, 2019.
- Sheetal Temara, Amit Kushwaha, Pavan Nutalapati, Suresh Kumar. (2025). *Cyber Security Ethics: Navigation Privacy And Data Protection*. Bhopal: Amkcorp Academics .
- Sinnott-Armstrong, W. (2022). *Consequentialism*. In E.N.Zalta (Ed.), *Stanford encyclopedia of philosophy*. <https://plato.stanford.edu/entries/consequentialism/>
- Singer, Peter. (2010). *Practical Ethics*. Cambridge University Press.
- Skorupski John. (Ed.). (2010). *The Routledge Companion to Ethics*.
- Sharon M Kaye. (2008). *Medieval philosophy*. Oxford.
- Slovic, P. (1987). Perception of Risk. *Science*. Vol. 236, 280-285.
- Sodovsuren Narangerel. (2006). *English-Mongolian Legal Dictionary*. Ulaanbaatar.
- Spence, E.H. (2022). The privacy paradox. In M. Boylan & W.Teays (Eds.), *Ethics in the AI, technology, and information age*, Rowman & Littlefield. 153-165.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy. <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/principle-beneficence>
- Suzuki, K., & Demircioglu, M. A. (2019). Is impartiality enough? Government impartiality and citizens' perceptions of public service quality. *The Quality of Government Institute*, University of Gothenburg.
- Schwartz, S.H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>

- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, 1-65). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Treviño, L.K., Weaver, G.R., & Reynolds, S.J. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review. *Journal of Management*, 32 (6), 951-990.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. Wiley.
- The Ethical Compass (2025, May 30). What is Moral Agency? Retrieved from The Ethical Compass: <https://www.youtube.com/watch?v=aMVvBQ1RNngk>
- Tom L. Beauchamp and James F. Childress. (2019). *Principles of Biomedical Ethics*. Oxford University Press.
- Tufts, J. (1908). Moral value. *The Journal of Philosophy, Psychology, and Scientific Methods*. 5 (19), 517-522.
- Tucker, Edwin W. (1965). The Morality of Law, by Lon L. Fuller. *Indiana Law Journal*: Vol. 40: Iss. 2, Article 5.
- Yongjin Chang, Mark Wilding, & Min Chul Shin. (2017). Determinants of whistleblowing intention: Evidence from the South Korean government. *Public Performance & Management Review*, 40(4), 676-700. <https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1318761>
- Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *Ethical intelligence: Five principles for untangling your toughest problems at work and beyond*. Bloomsbury Publishing.
- Véliz, C. (Ed.). (2024). *The Oxford handbook of digital ethics*. Oxford University Press.
- Wager, E., Barbour, V., Yentis, S., & Kleinert, S. (2009). Retractions: Guidance from the Committee on Publication Ethics (COPE). *Anatolian Journal of Cardiology*, 9 (1), 47-51.
- Wardle, C., & Derakhshan, H. (2017). *Information Disorder: Toward an Interdisciplinary Framework for Research and Policy Making*. Council of Europe.
- Watson, J.B. (1913). Psychology as the behaviorist views it. <https://psychclassics.yorku.ca/Watson/views.htm>
- Whish, R., & Bailey, D. (2021). *Competition law*. 10th ed. Oxford University Press.
- Ильичёв, Л, Ф. (1989). *Философский энциклопедический словарь*. Москва.

Олон улсын байгууллагын баримт бичиг

- Олон Улсын Валютын Сан. Ёс зүй ба татварын дүрэм журмын хэрэгжилт. ОУВС-ийн бодлогын баримт бичиг, 2020.
- НҮБ. Иргэний ба улс төрийн эрхийн тухай олон улсын пакт, 1966.
- НҮБ. Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, 1948.
- НҮБ. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенц, 2018. <https://mlsp.gov.mn/content/detail/1115>
- Соёл, соёлын өвийн талаар Монгол Улсын нэгдэн орсон олон улсын гэрээ, конвенци. <https://ncch.gov.mn/convention>
- Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, 1966.
- ACM Council. ACM Code of Ethics and Professional Conduct. Association for Computing Machinery, 2018.
- American Bar Association. Model rules of professional conduct, 2020.

American Psychological Association - Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct

https://apps.apa.org/APACommentingPortal/attachments/Site125_Draft%20Revised%20Code_Final_Dec_2024.pdf

Bangalore Principles of Judicial Conduct, 2002.

Committee on Publication Ethics. Plagiarism in a published article, 2006.

Committee on Publication Ethics. Retraction Guidelines, 2019.

Committee on Publication Ethics. Authorship and AI tools, 2023.

Current issues and practice (Public Management Occasional Papers No.14). Organisation for Economic Co-operation and Development.

Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOMS). International Ethical Guidelines for Health-Related Research Involving Humans, 2016.

Department of Health and Human Services. 45 CFR Part 46: Protection of Human Subjects ("Common Rule"), 2018.

CCPR, General Comment No. 18, 1989.

Directory of Open Access Journals (DOAJ). Application and Eligibility Criteria, 2018.

Ethics Resource Center. National business ethics survey, 2013.

European Commission. Communication on the precautionary principle, 2000.

European Commission. Guidelines on Competition and Public Procurement. Brussels: European Commission, 2013.

European Commission. Ethics Guidelines for Trustworthy AI. Brussels, 2019.

European Commission. Proposal for a regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act), 2021. <https://eur-lex.europa.eu>

European Code of Conduct for Research Integrity. European research integrity framework and principles, 2023.

European Union. General Data Protection Regulation (Regulation (EU), 2016/679.

International Chamber of Commerce. ICC Advertising and Marketing Communications Code, 2018.

ICESCR, UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment №3, 1990.

ICESCR, General Comment No. 20, 2009.

International Labour Organization (ILO). Decent work agenda, 2008. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

International Labour Organization. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).

International Organization for Standardization. ISO 26000:2010: Guidance on social responsibility.

International Committee of Medical Journal Editors. Recommendations for the Conduct, Reporting, Editing, and Publication of Scholarly Work in Medical Journals (Data Sharing Statement Guidance), 2022.

International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). International Code of Ethics for Professional Accountants. New York: International Federation of Accountants (IFAC), 2018.

International Committee of Medical Journal Editors. AI use by authors. Nature Portfolio. Editorial policy on artificial intelligence, disclosure and authorship. Association for Computing Machinery. Policy on authorship, disclosure, and generative AI tools

- ISO 10241-1:2011 Terminological entries in standards, Part 1: General requirements and examples of presentation, 2011.
- ISO 31000:2018. Risk management - Guidelines.
- GDPR. General Data Protection Regulation 5.1.c, 2016 <https://gdpr-info.eu/>
- OECD. Managing Conflict of Interest in the Public Service, 2003.
- OECD. Towards a Sound Integrity Framework: Instruments, Processes, Structures and Conditions for Implementation. Paris: OECD Publishing, 2009.
- OECD. G20/OECD principles of corporate governance, 2015.
- OECD. Trust and Public Policy, 2017.
- OECD. OECD Principles on Artificial Intelligence. Paris: OECD Publishing, 2019.
- OECD. Equality and Public Governance. Paris: OECD Publishing, 2019.
- OECD. Public integrity handbook. OECD Publishing, 2020.
- OECD. Principles and Guidelines for Access to Research Data from Public Funding, 2013.
- OECD. OECD Recommendation of the Council on Public Procurement, 2015.
- OECD. Public integrity handbook. OECD Publishing, 2017.
- OECD. Guidelines on measuring trust. OECD Publishing, 2017.
- OECD. Behavioural Insights for Public Integrity. Paris: OECD Publishing, 2018.
- OECD. Tax transparency and tax ethics. Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019.
- OECD. OECD Principles on Artificial Intelligence. Paris: OECD Publishing, 2019.
- OECD. Recommendation of the Council on Artificial Intelligence, 2019.
- OECD. Managing Risks to Public Integrity. Paris: OECD Publishing, 2020.
- OECD. Public Leadership and Capability Framework. Paris: OECD Publishing, 2020.
- OECD. Public Integrity Handbook. Paris: OECD Publishing, 2020.
- OECD. Whistleblower Protection and Integrity in Public Administration, 2020.
- OECD. Misinformation and Disinformation: An International Effort Using Behavioural Science to Tackle the Spread of Misinformation. Paris: OECD Publishing, 2022.
- OECD. Public Service Communication Guidelines. https://www.oecd.org/en/publications/serials/oecd-public-governance-policy-papers_faa5b013.html
- OECD/OPSI (Organisation for Economic Co-operation and Development/ Observatory of Public Sector Innovation). Misinformation and disinformation: An international effort using behavioural science to tackle the spread of misinformation [Public Governance Policy Paper], 2022.
- Singapore Statement on Research Integrity. Principles and responsibilities for responsible research conduct, 2010. <https://www.wcrif.org/guidance/singapore-statement>
- Transparency International. Corruption Perceptions Index, 2021.
- The Belmont report, 1979. https://www.hhs.gov/ohrp/sites/default/files/the-belmont-report-508c_FINAL.pdf
- UNDP. Public Service Ethics, 2014.
- UNDP. Good Governance Frameworks. Paris: OECD Publishing, 2016.
- UNESCO. Inclusive Education Guidelines, 2017.
- UNESCO. Ethical Issues in Citizen Science, 2015.
- UNESCO. Universal Declaration on Bioethics and Human Rights, 2005.
- UNESCO. Journalism, “Fake News” and Disinformation: A Handbook for Journalism Education and Training. Paris: UNESCO, 2020.
- UNESCO. UNESCO Recommendation on Open Science. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2021.

- UNESCO. Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence. Paris, 2021.
- UNESCO. Intercultural Competence: conceptual and operational framework, 2013. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219768>
- United Nations. Universal declaration of human rights, 1948. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- United Nations. Basic principles on the use of force and firearms by law enforcement officials, 1990. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-use-force-and-firearms-law-enforcement>
- United Nations. International code of conduct for public officials, 1996. <https://www.un.org/en/documents/ga/res/51/a51r059.htm>
- United Nations. Convention Against Corruption (UNCAC). https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?src=treaty&mtdsg_no=xviii-14&chapter=18
- United Nations Development Programme. Meritocracy for public service excellence, 2005.
- United Nations. Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, 2011.
- United Nations. Standards of conduct for the international civil service, 2013.
- United Nations. Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development, 2015.
- United Nations Global Compact. Guide to Corporate Sustainability, 2015.
- United Nations. United Nations Guidelines for Consumer Protection, 2016.
- United Nations. Roadmap for Digital Cooperation, 2020.
- UN. Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006.
- UN. Plan of Action on the Prohibition of Incitement to Violence, 2012.
- U.S. Securities and Exchange Commission. Insider trading, 2021. <https://www.sec.gov/insider-trading>
- WHO. International Classification of Functioning, Disability and Health, 2001.
- World Commission on Environment and Development. Our Common Future (Brundtland Report), 1987.
- World Bank. Procurement Regulations for IPF Borrowers: Procurement in Investment Project Financing Goods, Works, Non-Consulting and Consulting Services, 2016.
- World Bank. Merit-based civil service management in law and practice, 2001.
- World Bank. Governance and Public Sector Management, 2017.
- World Bank. Helping countries combat corruption, 2017.
- World Bank. World Development Report: Governance and the Law. Washington, DC, 2017.
- World Bank. Civil Service Reform, 2019.
- World Economic Forum. Ethical supply chains and responsible sourcing, 2021.
- World Medical Association. Declaration of Helsinki, 2013.
- World Health Organization. Standards and Operational Guidance for Ethics Review of Health-Related Research with Human Participants, 2011.

Хууль, эрх зүйн баримт, стандарт

- "Алсын хараа-2050" Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. 2020.*
- Боловсрол, шинжлэх ухааны сайд. Эрдэм шинжилгээний ажилтны ёс зүйн дүрэм (А/156 тоот тушаалын хавсралт). 2023.*
- Монгол Улсын Авлигын эсрэг хууль. 2006.*

Монгол Улсын Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хууль. 2019.

Монгол Улсын Дээд боловсролын тухай хууль. 2023.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч. Прокурорын ёс зүйн дүрэм. 2018. <https://legalinfo.mn/mn>

Монгол Улсын Ерөнхийлөгч. Прокурорын ёс зүйн зөвлөлийн ажиллах журам. 2018.

Монгол Улсын Ерөнхий прокурор. А/18 дугаар тушаал. 2021.

Монгол Улсын Ёс зүйн хороо. Ёс зүйн дэд хорооны ажиллах журам. 2024.

Монгол Улсын Захиргааны ерөнхий хууль. 2015.

Монгол Улсын Зохиогчийн эрхийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга). 2021.

Монгол Улсын Зөрчлийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга). 2020.

Монгол Улсын Иргэний хууль. 2002.

Монгол Улсын Кибер аюулгүй байдлын тухай хууль. 2021.

Монгол Улсын Нийтийн албанд нийтийн болон хувийн ашиг сонирхлыг зохицуулах, ашиг сонирхлын зөрчлөөс урьдчилан сэргийлэх тухай хууль. 2012.

Монгол Улсын Нийтийн мэдээллийн илт тод байдлын тухай хууль. 2021.

Монгол Улсын Соёлын тухай хууль (шинэчилсэн найруулга). 2021.

Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль. 2017.

Монгол Улсын Төрийн болон орон нутгийн өмчийн хөрөнгөөр бараа, ажил, үйлчилгээ худалдан авах тухай хууль. 2023.

Монгол Улсын Төрийн албан хаагчийн ёс зүйн тухай хууль. 2023.

Монгол Улсын Төсвийн тухай хууль.

Монгол Улсын Үндсэн хууль. 1992.

Монгол Улсын Өрсөлдөөний тухай хууль. 2010.

Монголын Өмгөөлөгчдийн холбоо. Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм. 2020. <https://umguulul.mn/>

Монгол Улсын Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль. 2012.

Монгол Улсын Хүний хувийн мэдээлэл хамгаалах тухай хууль. 2021.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль. 2021.

Монгол Улсын Шинжлэх ухаан, технологийн тухай. 2024.

Монгол Улсын Шүүхийн тухай хууль. 2021.

Монгол Улсын Эрүүгийн хууль. 2015.

Монгол Улсын Эрүүгийн хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль. 2017.

Монголын Мэргэшсэн нягтлан бодогчдын институт. Мэргэшсэн нягтлан бодогчдын ёс зүйн дүрэм. 2023.

Монголын хуульчдын холбоо. Хуульчийн мэргэжлийн ёс зүйн дүрэм.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага (1958). Алагчлахгүй байх (Ажил мэргэжил, хөдөлмөр эрхлэлт) тухай 111 дүгээр конвенц.

Сангийн сайдын 2024 оны 01 дүгээр сарын 08-ны өдрийн А/03 дугаар тушаалын хавсралт, “Төрийн сангийн үйл ажиллагааны журам”.

Санхүүгийн зохицуулах хороо. Компанийн засаглалын кодекс. 2022.

Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрэм. 2021. <https://shuukh.mn/>

ШУТИС (дотоод баримт бичиг). Багш, ажилтны ёс зүйн дүрэм. 2022.

Эрүүл мэндийн яам. Эмнэлгийн судалгааны ёс зүйн хорооны журам. 2018.

MNS ISO 26000:2012 Нийгмийн хариуцлагын удирдамж.

MNS 6055:2009 Иргэний барилгын төлөвлөлтөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний шаардлагыг тооцсон орон зай, орчин.

MNS ISO 31000:2018. Эрсдэлийн менежментийн стандарт.

ISO/IEC 27001:2022. Мэдээллийн аюулгүй байдал, кибер аюулгүй байдлын стандарт.

Цахим эх сурвалж

Монгол хэлээр:

- Нарангэрэл, С. (2021). Хууль зүйн салбар дахь ёс зүйн асуудал. https://www.judcouncil.mn/site/news_full/11502. 2026.05.02.
- Нээлттэй нийгэм форум. (2023). Өмгөөлөгчийн мэргэжлийн ёс зүйн хариуцлага, түүнтэй холбоотой маргаан хянан шийдвэрлэж буй практик, тулгамдаж буй асуудал. Уянга, Э. Бодлогын судалгаа. Улаанбаатар. [UmguulugchReport_Uyanga.pdf](#). 2026.04.20.
- Өнгөрсөн онд бүртгэгдсэн нийт гэмт хэргийн 35.6%-ийг залилан эзэлжээ. <https://ikon.mn/n/3kvl> 2026.01.22
- Төрийн албаны зөвлөл. (2025.09.05). Төрийн албаны үйл ажиллагаанд тавих ерөнхий шаардлага, стандартыг үндэсний стандартаар шинээр баталлаа. <https://web.csc.gov.mn/content/68ba683ebc90b813a08c5173>
- Төрийн албаны зөвлөл. (2023). Төрийн албаны шалгалт өгөх болзол болон шатлан дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах журам. <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16758289075201&showType=1>
- ШУА-ийн ХЗХ. Монгол хэлний их тайлбар толь. <https://mongoltoli.mn/>
- ШУА-ийн ХЗХ. Шинжлэх ухааны түлхүүр нэр томъёоны тайлбар толь. <https://www.dict.stf.gov.mn/dictionary/show/55180>
- Эмпати гэж юу вэ? <https://dalecarnegie.mn/эмпати-гэж-юу-вэ/>. 2025.10.10.

Англи хэлээр:

- AI Ethics Lab. Explainability. <https://aiethicslab.rutgers.edu/glossary>. 2026.04.27.
- Alexandra Jonker, Julie Rogers. What is algorithmic bias? IBM. <https://www.ibm.com/think/topics/algorithmic-bias>. 2026.03.29.
- Aristotle. *Nicomachean ethics*. <https://classics.mit.edu/Aristotle/nicomachaen.html>. 2026.03.30.
- Cambridge University Press & Assessment. (March 2026). *Impartiality*. In *Cambridge Dictionary*, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/>
- Encyclopaedia Britannica. (March 2026). *Impartiality*. In *Britannica Dictionary*. <https://www.britannica.com/dictionary/>
- Ethics Defined (Glossary) <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/ethics-defined>. 2026.04.05.
- Ethics Wrapped (2018). *Integrity*. <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/>: <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/glossary/integrity>. 2026.05.07.
- Fiveable. (2025). *Trustworthiness*. <https://fiveable.me/ethics/key-terms/trustworthiness>. 2026.05.02.
- Immanuel Kant (1785). *Groundwork of the Metaphysics of Morals*. <https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/blog.nus.edu.sg/dist/c/1868/files/2012/12/Kant-Groundwork-ng0pby.pdf>. 2026.04.21.
- Investopedia. (2023). Insider trading definition. <https://www.investopedia.com/terms/i/insidertrading.asp>. 2026.04.15.
- Merriam-Webster. (n.d.). *Accountability*. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved April 9, 2026, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/accountability>
- Nieweler, A. (2023, 1). *Code of conduct vs code of ethics: What's the difference?* UNESCO International Institute for Educational Planning. Retrieved April 9, 2026, from <https://etico.iiep.unesco.org/en/code-conduct-vs-code-ethics-whats-difference>

- Nieweler, A. (2023, 2). *Code of ethics and code of conduct difference: A comparative analysis*. Whistleblower Security. <https://www.whistleblowersecurity.com/blog/code-of-ethics-and-code-of-conduct-whats-the-difference>. 2026.04.05.
- Online Etymology Dictionary. <https://www.etymonline.com/word/honesty>
- OECD Glossary of Statistical Terms (2008). www.oecd.org/publishing/corrigenda.
- Philosophy Beyond. *What is a Moral Obligation? What Is Prudence In Ethics?* <https://blog.apaonline.org/2024/03/13/philosophy-beyond-the-classroom/>
- Tauginienė, L., & Foltėnek, T. *Glossary of terms related to ethics and integrity in education*. April 9, 2026, <https://www.example.com>
- The Ethical Compass, (2025). *What is Ethical Loyalty?* Retrieved from The Ethical Compass: https://www.youtube.com/watch?v=t_4gzbzfgsM. 2026.05.08.
- UNESCO. *Ethical standards*. <https://www.unesco.org/en/query-list/e/ethical-standards>. 2026.04.09.
- UNESCO. *Ethical Principles*. <https://www.unesco.org/en/query-list/e/ethical-principles>. 2026.04.08.
- Yates, G. (2019, 226). *Consistency in Ethics*. <https://www.linkedin.com/pulse/consistency-ethics-george-yates/>. 2026.04.08.
- Velasquez, M., Andre, C., Shanks, T.S.J., & Meyer, M.J. (2014). *Justice and fairness*. Markkula Center for Applied Ethics. Santa Clara University. <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/justice-and-fairness/>. 2026.03.27.
- World Bank. (2006). *Equity and Development Report*. A copublication of The World Bank and Oxford University Press.. 2026.04.07.

