



DEFENSE RESEARCH  
INSTITUTE OF MONGOLIA

## Journal of Security and Defense Studies

Journal homepage:  
[https://mids.gov.mn/category/ayulgui\\_baidal-2/](https://mids.gov.mn/category/ayulgui_baidal-2/)

ISSN: 2220-9115, E-ISSN: 2708-1230



Research Article

DOI: <https://doi.org/10.65816/jsds.2026.01.008>

# Public Attitudes Toward Conscription and the Need for Reform

Bayartogtokh Nergui<sup>1</sup>, Tumurbat Uranchimeg<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Colonel, Ph.D, Associate Professor, Chief of Policy analysis center, Defense Research Institute of Mongolia, E-mail address: [bnergui8119@gmail.com](mailto:bnergui8119@gmail.com), ORCID:0009-0009-0276-2125

<sup>2</sup>Researcher, Policy analysis center, Defense Research Institute of Mongolia, E-mail address: [turnaa0808@gmail.com](mailto:turnaa0808@gmail.com), ORCID:0009-0009-5492-9791

Received: 22 January 2026

Revised: 15 March 2026

Accepted: 20 March 2026

Published online: 30 March 2026



### ABSTRACT

*This article examines public attitudes, levels of satisfaction, and the need for reform in Mongolia's conscription system based on empirical research. The study employed a questionnaire-based survey method and collected quantitative data from a total of 2,091 respondents, which were analyzed using descriptive statistical techniques, including frequency, percentage, and comparative analysis.*

*The findings indicate that conscription has not been entirely rejected by society and continues to receive a certain level of public support, particularly in relation to national defense preparedness, discipline, and the development of civic responsibility. However, the results also reveal a strong demand for substantive reform concerning the length of service, the quality of training, and the alignment of conscription with individual development and labor market requirements. In particular, there is widespread support for shortening the duration of service, introducing more flexible service arrangements, and establishing a system that provides professional and life skills.*

*Furthermore, the high level of support for alternative forms of service, such as the “Student Soldier” program, suggests that public demand is not directed toward abolishing conscription, but rather toward modernizing it in line with contemporary social conditions. Based on the research findings, the article proposes policy directions and recommendations aimed at transforming conscription into a flexible, choice-based institution that contributes to individual development.*

**Keywords:** Conscription system; public attitudes; service duration; policy reform; national defense; Mongolia.

## Хугацаат цэргийн албаны талаар иргэдийн байр суурь, шинэчлэлийн хэрэгцээ

Баяртогтох Нэргүй<sup>1</sup>, Төмөрбат Уранчимэг<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Бодлогын дүн шинжилгээний төвийн дарга, доктор (Ph.D), дэд профессор, хурандаа, [bnergui8119@gmail.com](mailto:bnergui8119@gmail.com), ORCID:0009-0009-0276-2125

<sup>2</sup>Батлан хамгаалахын эрдэм шинжилгээний хүрээлэнгийн Бодлогын дүн шинжилгээний төвийн эрдэм шинжилгээний ажилтан, магистр, [turnaa0808@gmail.com](mailto:turnaa0808@gmail.com), ORCID:0009-0009-5492-9791

### **ХУРААНГУЙ:**

Энэхүү өгүүлэлд Монгол Улсын хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоонд иргэд хэрхэн хандаж буй байдал, тэдний сэтгэл ханамжийн түвшин, мөн уг тогтолцоог шинэчлэх хэрэгцээ, шаардлагыг эмпирик судалгаанд тулгуурлан шинжиллээ. Судалгааг социологийн анкетын аргаар зохион байгуулж, нийт 2091 иргэнийг хамруулан мэдээлэл цуглуулсан бөгөөд авсан өгөгдлийг статистикийн аргаар боловсруулан дүгнэлт хийв.

Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд хугацаат цэргийн алба нь нийгмийн зүгээс тэр бүр сөрөг хандлагатай тулгарахгүй байгаа бөгөөд батлан хамгаалах чадвар эзэмших, бэлтгэл хангах, сахилга хариуцлага, иргэний үүрэг, ухамсар төлөвшүүлэхийн хувьд тодорхой хэмжээний эерэг дэмжлэгтэй хэвээр байна. Гэвч алба хаах хугацаа, сургалтын чанар, агуулга, түүнчлэн хувь хүний хөгжил, хөдөлмөрийн зах зээл, хүсэл сонирхлын шаардлагатай нийцэх байдалд бодит шинэчлэл хийх шаардлага байгааг судалгааны дунд тодорхой харуулж байна. Ялангуяа алба хаах хугацааг богиносгох, албыг уян хатан, олон хэлбэрээр зохион байгуулах, цэргийн мэргэжлийн болон амьдралын үр чадвар олгодог тогтолцоог бүрдүүлэх хэрэгцээ иргэдийн дунд илүүтэй ажиглагдаж байна.

Мөн “Оюутан цэрэг” зэрэг олон төрөл хэлбэрийн цэргийн алба хаах тогтолцоог дэмжих хандлага өндөр байгаа нь хугацаат цэргийн албыг бүхэлд нь үгүйсгэх бус, харин түүнийг орчин үеийн нийгмийн бодит нөхцөл, иргэдийн хэрэгцээтэй нийцүүлэн шинэчлэх бодлогын эрэлт бодитоор бүрэлдэн төлөвисөнхийг илтгэнэ. Иймд судалгааны үр дүнд тулгуурлан хугацаат цэргийн албыг уян хатан, сонголттой, хувь хүний хөгжилд чиглэсэн алба болгон өөрчлөх бодлогын чиглэл, хэрэгжих боломжтой зөвлөмжийг өгүүллйн төгсгөлд дэвшүүлэв.

**Түлхүүр үг:** Хугацаат цэргийн алба, иргэд, байр суурь, алба хаах хугацаа, бодлогын шинэчлэл, батлан хамгаалах

### **Удиртгал**

Орчин үеийн аюулгүй байдлын орчинд төрийн баглан хамгаалах бодлогын үр нөлөөг зөвхөн цэргийн чадавхын хэмжүүрээр тодорхойлох боломж улам бүр хумигдаж байна (*Huntington 1957*). Зэвсэглэл, техник технологийн шинэчлэл нь зайлшгүй шаардлагатай хэвээр боловч бодлогын бодит хэрэгжилт, тогтвортой байдал нь иргэдийн хандлага, нийгмийн дэмжлэг, төрд итгэх итгэл зэрэг хүний болон нийгмийн хүчин зүйлстэй илүү нягт уялдах болсон байна (*Janowitz 1960*). Өөрөөр хэлбэл, батлан хамгаалах бодлого нь цэргийн байгууллагын дотоод зохион байгуулалтын асуудлаас хальж, нийгмийн нийт оролцоонд суурилсан тогтолцоо болон өргөжиж байна.

Монгол Улсын хувьд хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоо нь иргэдэд батлан хамгаалах мэдлэг чадвар, цэргийн хэргийн мэдлэг олгох, дайчилгааны нөөц бүрэлдэхүүнийг бэлтгэх, Зэвсэгт хүчний хүний нөөцийг нөхөн бүрдүүлэх суурь механизмын үүргийг гүйцэтгэсээр ирсэн. Уг тогтолцоо нь батлан хамгаалах бэлтгэл хангах, иргэний цэргийн хэргийн мэдлэг олгож, төлөвшүүлэх уламжлалт үүрэгтэй гэж ойлгогдож ирсэн хэдий ч түүний нийгэмд хэрхэн хүлээн зөвшөөрөгдөж буй байдал, бодит үр ашиг, нөлөө нь харьцангуй бага судлагдсан хэвээр байна.

Сүүлийн жилүүдэд Монголын нийгмийн бүтцэд, ялангуяа залуучуудын боловсролын түвшин, мэргэжлийн хөдөлмөр эрхлэлтийн чиг хандлага, хотжилтын эрчимжилт, хөдөлмөрийн зах зээлийн өрсөлдөөн, нийгмийн либерал хөгжлийн сэтгэл зүйн өөрчлөлт эрчимтэй явагдаж байна. Эдгээр бүтэц, үнэт зүйлийн өөрчлөлт нь хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоонд шинэ нөхцөл, бодлогын шинэчлэлтэй сорилтуудыг үүсгэж, уг тогтолцоог уламжлалт хандлагаар авч үзэх боломжийг хязгаарлах болсон.

Нийгмийн энэхүү өөрчлөлтийн үр дүнд боловсрол, мэргэжлийн чиг баримжаа,

хувь хүний хөгжлийн зорилгоо тодорхойлсон залуучуудын эзлэх хувь нэмэгдэж, тэдний нийгмийн оролцоо, сонголт, хүлээлт илүү олон талт, бие даасан шинжтэй болж байна. Ийм нөхцөлд хугацаат цэргийн алба нь зөвхөн хуульчлагдсан үүрэг төдий бус, иргэний батлан хамгаалах хариуцлага, эх оронч үзлийн агуулга, хувь хүний хөгжил, амьдралын төлөвлөгөө, нийгмийн хүлээлттэй хэрхэн уялдаж буй талаар бодит асуулт, эргэлзээ, шүүмжлэл үүсэх болсон нь судалгааны үр дүнгээс тодорхой ажиглагдаж байна.

Тиймээс орчин үеийн нийгмийн бүтэц, залуучуудын үнэт зүйлийн өөрчлөлтийг үл харгалзан хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоог авч үзэх нь бодлогын хувьд хангалтгүй бөгөөд уг тогтолцоог иргэдийн бодит хэрэгцээ, нийгмийн хөгжлийн чиг хандлагатай нийцүүлэн шинжлэх ухааны үндэслэлтэйгээр шинэчлэх шаардлага тулгамдаж байна.

Олон улсын түвшинд хугацаат цэргийн албатай улс орнууд уг тогтолцоог хатуу, нэг хэлбэрт загвараар хадгалахаас татгалзаж, уян хатан хугацаа, сонголттой хэлбэр, мэргэжлийн ур чадвар олгох систем, иргэдийн амьдралын төлөвлөгөө, нийгмийн хүлээлттэй хослуулах бодлогын шийдлүүдийг эрчимтэй ашиглаж байна (*Poutvaara 2007, OECD 2020*). Энэхүү чиг хандлагатай харьцуулахад Монгол Улсад хугацаат цэргийн албыг уламжлалт хэлбэрээр хэвээр хадгалах бодлого давамгайлж ирсэн нь нийгмийн хүлээлт, залуучуудын бодит хэрэгцээтэй зөрчилдөх нөхцөл үүсгэж эхэлснийг практик судалгаанаас ажиглаж болно.

Ийм нөхцөлд хугацаат цэргийн албыг зөвхөн хууль, зохицуулалтын хүрээнд үнэлэх нь хангалтгүй бөгөөд иргэдийн зүгээс уг тогтолцоог хэрхэн ойлгож, ямар давуу болон сул талтай хэмээн үнэлж буйг бодит судалгаанд тулгуурлан шинжлэх нь шаардлагатай. Иргэдийн байр суурь нь бодлогын хэрэгжилтийн далд үзүүлэлт бөгөөд энэ үзүүлэлтийг үл харгалзан шинэчлэл хийх нь бодлогын үр ашиг, тогтвортой байдалд сөргөөр нөлөөлөх эрсдэлтэй.

Иймээс энэхүү өгүүлэл нь Монгол Улсад мөрдөгдөж буй хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоонд иргэдийн хандаж буй бодит байр суурь, сэтгэл ханамж, шинэчлэлийн хүлээлтийг нийт иргэдийн түүвэрт суурилсан судалгааны үр дүнд тулгуурлан шинжилж, уг тогтолцоог орчин үеийн нийгмийн нөхцөлд нийцүүлэн шинэчлэх бодлогын боломж, чиглэлийг тодорхойлохыг зорьж байна.

### **Судалгааны зорилго, зорилт**

Дээр дурдсан нийгмийн бүтцийн өөрчлөлт, бодлогын шинэ нөхцөл байдал, түүнчлэн хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоонд иргэдийн хүлээлт, үнэлгээ өөрчлөгдөж буй явцтай уялдуулан энэхүү судалгааг зохион байгуулсан болно. Өөрөөр хэлбэл, хугацаат цэргийн албыг орчин үеийн нийгмийн хэрэгцээ, залуучуудын бодит нөхцөл байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн орчинтой уялдуулан үнэлэх, уг тогтолцоог шинэчлэх бодлогын шийдвэрүүдийг субьектив таамаглалд бус, харин эмпирик судалгаанд тулгуурлан дүгнэх зайлшгүй шаардлагаас энэхүү судалгааны зорилго, зорилтууд урган гарсан.

Судалгааны хүрээнд хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоонд иргэдийн хандаж буй байр суурь, сэтгэл ханамж, уг тогтолцоог шинэчлэх талаарх хэрэгцээ, хүлээлтийг системтэйгээр тодорхойлж, судалгааны үр дүнд тулгуурлан бодлогын түвшний дүгнэлт, санал зөвлөмж боловсрууллаа.

### Судалгааны арга зүй

Энэхүү судалгааг нийгмийн шинжлэх ухаанд түгээмэл хэрэглэгддэг анкетын судалгааны аргаар зохион байгуулж, хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоонд иргэдийн хандаж буй байр суурь, үнэлгээ, хүлээлтийг эмпирик судалгаанд тулгуурлан тодорхойлохыг зорив. Судалгаанд нийт 2091 иргэнийг хамруулсан бөгөөд түүврийн бүтцэд залуучууд болон хөдөлмөрийн насны хүн ам давамгай оролцсон нь судалгааны зорилготой нийцэж байна. Тодруулбал, оролцогчдын 49.7 хувь нь 22-27 насныхан, 59.7 хувь нь дээд боловсролтой, 80.5 хувь нь Улаанбаатар хотод оршин суугчид байгаа нь хугацаат цэргийн алба хаах асуудалд илүүтэйгээр өртөх, бодит үнэлгээ өгөх боломжтой бүлгүүд судалгаанд түлхүү хамрагдсаныг илтгэнэ. Судалгааны явцад цуглуулсан өгөгдлийг тоон статистикийн шинжилгээний аргаар боловсруулж, давтамж, хувь, харьцуулалтын шинжилгээг ашиглан иргэдийн хандлага, үнэлгээний ерөнхий зүй тогтол, ялгаатай шинжүүдийг тодорхойлов. Ийнхүү судалгааны арга зүй нь хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоонд иргэдийн бодит байр суурийг бодлогын түвшинд дүгнэхэд шаардлагатай өгөгдөл, нотолгоог бүрдүүлэхэд чиглэсэн болно.

*Хүснэгт 1. Судалгаанд оролцогчдын нийгэм, хүн ам зүйн шинж*

Үзүүлэлт	Ангилал	Тоо	Хувь (%)
Нас	18-21	418	20.0
	22-27	1038	49.7
	28-35	412	19.7
	36+	223	10.6
Оршин суух газар	Улаанбаатар	1684	80.5
	Аймаг, сум	407	19.5
Боловсрол	Бүрэн бус дунд	162	7.7
	Дунд	384	18.4
	Мэргэжлийн	296	14.2
	Дээд	1249	59.7

### Судалгааны үр дүн

#### 1. Хугацаат цэргийн алба хаах шаардлагын талаарх байр суурь

Судалгаанд оролцогчдын 64.5 хувь нь хугацаат цэргийн алба хаах нь зайлшгүй шаардлагатай гэж үзсэн нь уг тогтолцоо нийгмийн түвшинд тодорхой хэмжээний суурь дэмжлэгтэй хэвээр байгааг илтгэнэ. Энэхүү үр дүн нь хугацаат цэргийн албыг үндэсний аюулгүй байдлыг хангах, батлан хамгаалах чадавхыг бүрдүүлэхэд чухал үүрэгтэй хэмээн олон нийт ойлгож байгааг харуулж байна. Мөн иргэний үүрэг, эх оронч ухамсар, сахилга хариуцлагын үнэт зүйлтэй хугацаат цэргийн албыг холбон үнэлэх уламжлалт ойлголт нийгэмд тодорхой хэмжээнд хадгалагдсаар байгааг энэхүү үзүүлэлт илэрхийлж байна.

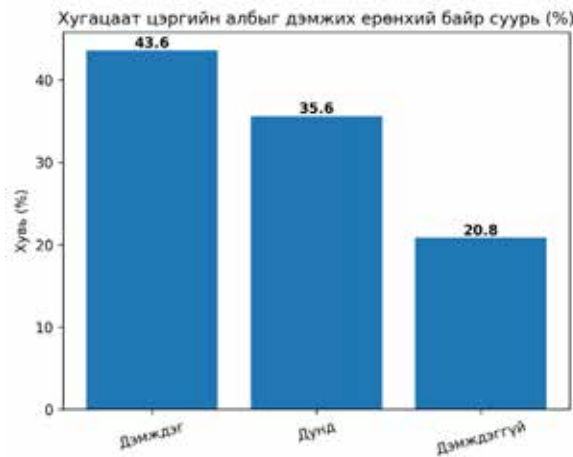
Үүний зэрэгцээ судалгаанд оролцогчдын 12.0 хувь нь хугацаат цэргийн алба хаах шаардлагагүй гэж үзсэн нь бодлогын түвшинд анхаарал хандуулах шаардлагатай дохио гэж үзэх үндэслэлтэй юм. Энэ бүлгийн хувьд хугацаат цэргийн албыг үр ашиг багатай, хувь хүний боловсрол, мэргэжлийн хөгжил, хөдөлмөрийн

зах зээлд оролцох боломжийг хязгаарладаг тогтолцоо хэмээн үнэлэх хандлага давамгайлж байна. Ийм байр суурь нь нийгэм, эдийн засгийн орчин, боловсролын түвшин өөрчлөгдөж буй нөхцөлд уламжлалт хугацаат цэргийн албанд тавигдах шаардлага, хүлээлт өөрчлөгдөж байгааг илтгэнэ.



**Зураг 1.** Хугацаат цэргийн алба хаах шаардлагын талаарх иргэдийн байр суурь

Мөн судалгаанд оролцогчдын 23.5 хувь нь тодорхой байр суурь илэрхийлээгүй нь нийгмийн дунд эргэлзээ, хоёрдмол үнэлгээ нэлээд түвшинд оршиж байгааг харуулж байна. Энэхүү бүлгийг хугацаат цэргийн албыг бүрэн дэмжихгүй ч бүрэн үгүйсгэхгүй, харин түүний хэлбэр, агуулга, зохион байгуулалт шинэчлэгдсэн тохиолдолд бодлогын дэмжигч болж хувирах боломжтой “шилжилтийн” бүлэг хэмээн үзэх боломжтой юм. Иймд судалгааны энэхүү үр дүн нь хугацаат цэргийн албыг нийгмийн зүгээс бүрэн татгалзах нөхцөл бүрдээгүй ч түүний агуулга, хэлбэрийг орчин үеийн нийгмийн нөхцөл, иргэдийн хүлээлттэй нийцүүлэн бодитойгоор шинэчлэх зайлшгүй шаардлага бий болсныг нотолж байна.

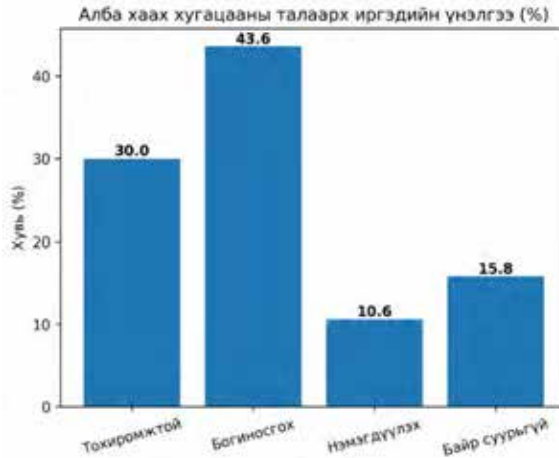


**Зураг 2.** Хугацаат цэргийн алба хаах талаарх иргэдийн ерөнхий хандлага

**2. Алба хаах хугацааны талаарх үнэлгээ**

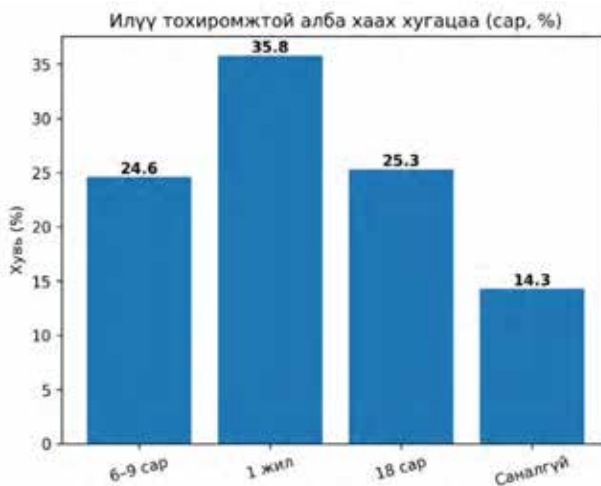
Судалгааны үр дүнгээс харахад хугацаат цэргийн алба хаах одоогийн хугацааг иргэдийн 43.6 хувь нь богиносгох шаардлагатай гэж үнэлсэн нь энэхүү асуудал

хугацаат цэргийн албанд хамаарах шүүмжлэлийн төв цэг болж байгааг тодорхой харуулж байна. Харин оролцогчдын дөнгөж 30.0 хувь нь одоогийн хугацааг тохиромжтой гэж үзсэн нь олонхийн хүлээлт алба хаах хугацаатай бүрэн нийцэхгүй байгааг илтгэнэ. Энэхүү зөрүү нь хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцооны үр ашиг, бодит ач холбогдлыг иргэд хэрхэн үнэлж байгааг илэрхийлэх чухал үзүүлэлт юм.



**Зураг 3.** Хугацаат цэргийн алба хаах хугацааны талаарх иргэдийн үнэлгээ

Алба хаах хугацаанд өгсөн энэхүү сөрөг үнэлгээг тайлбарлахад нийгэм, эдийн засгийн орчны өөрчлөлт, ялангуяа залуучуудын боловсролын түвшин дээшилж, хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөөн эрчимжиж буй нөхцөл чухал нөлөө үзүүлж байна. Нэг жил болон түүнээс дээш хугацаагаар боловсрол, хөдөлмөрийн зах зээлээс тасрах нь хувь хүний карьерын төлөвлөлт, орлогын боломж, мэргэжлийн тасралтгүй хөгжилд сөргөөр нөлөөлж болзошгүй гэсэн ойлголт иргэдийн дунд түгээмэл байгаа нь энэхүү үнэлгээнд тусгалаа олсон гэж үзэх үндэслэлтэй юм.



**Зураг 4.** Иргэдийн зүгээс илүү тохиромжтой гэж үзэж буй алба хаах хугацаа

Иймд алба хаах хугацааны асуудал нь зөвхөн зохион байгуулалтын техникийн асуудал бус, харин хугацаат цэргийн албыг нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөх, үр ашигтай алба хэвээр хадгалах эсэхэд шууд нөлөөлж буй суурь хүчин зүйл болох нь

судалгааны үр дүнгээр нотлогдож байна. Үүнийг бодлогын түвшинд анхааралгүй орхих нь хугацаат цэргийн албаны нийгмийн дэмжлэг цаашид сулрах эрсдэлийг нэмэгдүүлэх магадлалтай юм.

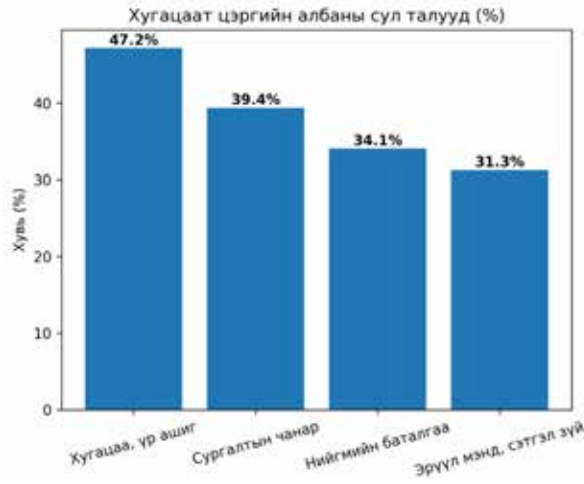
### 3. Одоогийн тогтолцооны давуу ба сул тал

Судалгааны үр дүнгээс харахад хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцооны давуу талыг иргэд батлан хамгаалах бэлтгэл хангах, сахилга хариуцлага, зохион байгуулалт төлөвшүүлэх, мөн эх оронч үзэл, иргэний ухамсрыг төлөвшүүлэх чухал механизм хэмээн үнэлж байна. Энэхүү үнэлгээ нь хугацаат цэргийн алба нь зөвхөн цэргийн чиг үүрэг гүйцэтгэхээс гадна нийгэм-соёлын болон хүмүүжлийн тодорхой үүргийг өнөөг хүртэл хадгалж ирснийг харуулж байгаа юм. Ялангуяа сахилга бат, хамтын амьдрал, зохион байгуулалтын чадварыг төлөвшүүлэх тал дээр уг тогтолцооны эерэг нөлөө олон нийтийн дунд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хэвээр байна.



Зураг 5. Хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцооны давуу талууд

Гэвч үүнтэй зэрэгцэн иргэдийн зүгээс илэрхийлж буй сул талууд нь албанд хуримтлагдсан бодит хүндрэлүүдийг тодорхой харуулж байна. Тухайлбал, алба хаах хугацаа урт, үр ашиг харьцангуй багатай байдал, сургалтын чанар, агуулгын хоцрогдол, нийгмийн баталгаа хангалтгүй байдал зэрэг асуудлууд давамгайлж байгаа нь хугацаат цэргийн алба нь орчин үеийн нийгмийн хэрэгцээ, хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлагатай бүрэн нийцэхгүй байгааг илтгэнэ. Ялангуяа сургалтын агуулга нь бодит мэргэжлийн ур чадвар, хөдөлмөр эрхлэлтийн боломжтой уялдах нь хангалтгүй байгаа талаарх үнэлгээ нь хугацаат цэргийн албыг хувь хүний хөгжлийн “боломж” бус, харин боловсрол, хөдөлмөрийн замналаас түр хугацаанд таслах “завсарлага” хэмээн ойлгох хандлагыг бий болгож байгааг харуулж байна.



**Зураг 6.** Хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцооны сул талууд

Иймд судалгааны энэхүү үр дүн нь хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоонд тодорхой эерэг үнэт зүйлс хадгалагдаж байгаа ч, албаны шинэчлэл, сургалтын агуулгын өөрчлөлт, нийгмийн баталгааг сайжруулах бодлогын шийдлүүдийг хэрэгжүүлэхгүйгээр уг тогтолцоог цаашид нийгэмд өргөн хүрээнд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц хэлбэрээр хадгалах боломж хязгаарлагдмал байгааг нотолж байна.

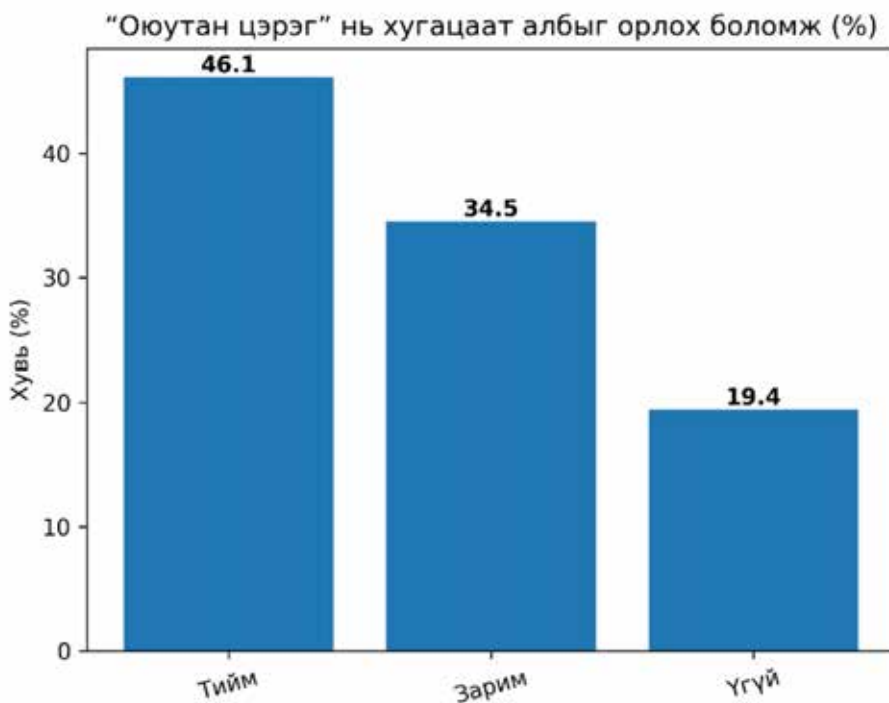
**4. Уян хатан, олон төрөл хэлбэрийн талаарх хандлага**

Судалгааны үр дүнгээс харахад оролцогчдын 51.9 хувь нь “Оюутан цэрэг” хөтөлбөрийг дэмжиж, 46.1 хувь нь уг хөтөлбөрийг хугацаат цэргийн албыг тодорхой хэмжээнд орлох боломжтой гэж үзсэн нь уян хатан, сонголттой хэлбэрийн тогтолцоонд нийгмийн эрэлт бодитоор оршиж байгааг тодорхой харуулж байна. Энэхүү үзүүлэлт нь иргэд хугацаат цэргийн албыг боловсрол, мэргэжлийн сургалттай уялдуулсан, хувь хүний бодит нөхцөл байдалд нийцсэн хэлбэрээр зохион байгуулах боломжийг эергээр үнэлж байгааг илтгэнэ.



**Зураг 7.** “Оюутан цэрэг” хөтөлбөрийн талаарх иргэдийн хандлага

Түүнчлэн энэхүү хандлага нь хугацаат цэргийн албыг бүхэлд нь үгүйсгэх бус, харин түүний зохион байгуулалтын хэлбэр, хэрэгжилтийн механизмыг өөрчлөх замаар илүү үр ашигтай, нийгэмд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц алба болгон шинэчлэх боломжтой гэж иргэд үзэж байгааг харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, “Оюутан цэрэг” зэрэг уян хатан, олон хэлбэрүүд нь хугацаат цэргийн албаны оршин тогтнох суурийг сулруулах бус, харин түүнийг орчин үеийн боловсролын тогтолцоо, хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлагатай нийцүүлэн шинэ шатанд гаргах бодлогын боломжит хувилбар хэмээн олон нийт үнэлж байна.

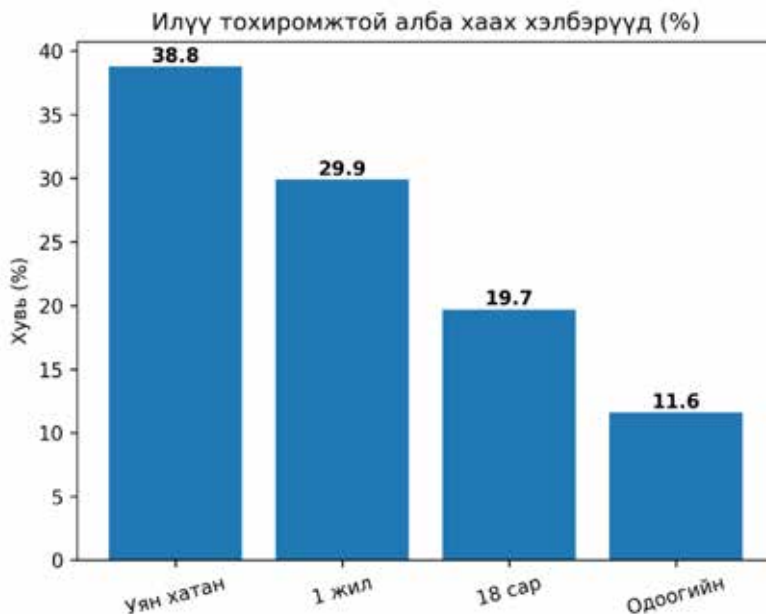


**Зураг 8.** “Оюутан цэрэг” хугацаат цэргийн албыг орлох боломжийн талаарх үнэлгээ

Иймээс энэхүү үр дүн нь хугацаат цэргийн албыг нэг хэлбэрт, хатуу загвараар хадгалахаас илүүтэйгээр олон хувилбартай, уян хатан тогтолцоонд шилжүүлэх бодлогын шаардлага нийгмийн зүгээс хүчтэй дэмжлэг авч байгааг нотолж байна.

#### 4.5. Шинэчлэлийн тэргүүлэх чиглэл

Судалгааны үр дүнгээс харахад иргэдийн зүгээс хамгийн их дэмжлэг хүлээж буй шинэчлэлийн чиглэлүүдэд хугацаат цэргийн алба хаах хугацаа, хэлбэрийг илүү уян хатан болгох, сургалтын чанар, агуулгыг сайжруулах, мөн мэргэжлийн болон амьдралын ур чадвар олгодог тогтолцоог бүрдүүлэх асуудлууд давамгайлж байна. Энэхүү чиг хандлага нь иргэд хугацаат цэргийн албыг зөвхөн батлан хамгаалах хэрэгцээг хангах үүрэгтэй алба бус, харин хувь хүний хөгжил, хөдөлмөрийн зах зээлийн бодит шаардлагатай уялдсан, нийгэмд тустай тогтолцоо болгон өөрчлөхийг хүсэж байгааг тодорхой илэрхийлж байна.



**Зураг 9.** Хугацаат цэргийн албыг хаах илүү тохиромжтой хэлбэрүүд

Иймд судалгааны энэхүү үр дүн нь хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоог шинэ шатанд гаргах, нэг хэлбэрт хатуу тогтолцооноос татгалзаж, олон хувилбартай, уян хатан, үр ашигт чиглэсэн бодлогын шинэчлэлийг үе шаттайгаар хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлага бий болсныг бодит судалгаанд тулгуурлан нотолж байна. Энэ нь цаашдын бодлогын шийдвэр гаргалтад нийгмийн хүлээлт, судалгааны үр дүнг системтэйгээр тусгах шаардлагатайг харуулж буй чухал дүгнэлт юм.



**Зураг 10.** Хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоог шинэчлэх тэргүүлэх чиглэлүүд

### Хэлэлцүүлэг

Судалгааны үр дүнгээс харахад хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоо нь Монголын нийгэмд бүрэн сөрөг хандлагад өртөөгүй, үгүйсгэгдээгүй, тодорхой хэмжээний хүлээн зөвшөөрөгдсөн үнэт зүйлийн хэв маягтай суурь дэмжлэгтэй хэвээр байгаа нь илэрхий байна. Энэ нь батлан хамгаалах бэлтгэл хангах, сахилга хариуцлага, иргэний ухамсар төлөвшүүлэх зэрэг уламжлалт үүргийг олон нийт одоо хүртэл ач холбогдолтой хэмээн үнэлж байгаатай холбоотой юм. Гэсэн хэдий ч судалгааны үр дүн нь хугацаат цэргийн алба хаах одоогийн зохион байгуулалт, агуулга, ялангуяа алба хаах хугацаа, сургалтын чанар нь орчин үеийн нийгмийн өөрчлөлт, залуучуудын боловсролын түвшин, хөдөлмөрийн зах зээлийн динамикт бүрэн нийцэхгүй болж эхэлснийг тодорхой харуулж байна.

Энэхүү нөхцөл байдал нь олон улсын түвшинд ажиглагдаж буй нийтлэг чиг хандлагатай дүйцэж байна. Хугацаат цэргийн албатай улс орнууд сүүлийн жилүүдэд цэргийн албыг хатуу, нэг хэлбэрт үүрэг болгон хадгалахаас татгалзаж, түүнийг боловсрол, мэргэжлийн сургалт, иргэний үйлчилгээтэй уялдуулсан, уян хатан загварууд руу шилжүүлэх бодлогыг эрчимтэй хэрэгжүүлж байна. Судалгааны үр дүнгээр илэрхийлэгдсэн алба хаах хугацааг богиносгох, уян хатан, олон төрөл хэлбэрийг дэмжих, сургалтын агуулгыг шинэчлэх эрэлт нь эдгээр олон улсын бодлогын чиг хандлагатай агуулгын хувьд ижил төстэй байгааг харуулж байна.

Мөн судалгааны дүнгээс харахад иргэдийн хувьд хугацаат цэргийн албыг зөвхөн хуульчлагдсан албадлагын үүрэг гэж үзэхээс илүүтэйгээр хувь хүний хөгжил, ур чадварын өсөлт, хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөх чадварыг дэмжих алба болгон ойлгох хандлага нэмэгдэж байна. Энэ нь хугацаат цэргийн албыг иргэдийн бодит амьдралын замнал, боловсрол, мэргэжлийн төлөвлөлттэй уялдуулахгүйгээр цаашид тогтвортой хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал болж байгааг илтгэнэ.

Иймд энэхүү судалгааны үр дүнг үндэслэн хугацаат цэргийн албыг цэргийн бэлтгэлийг хангах уламжлалт үүргээ хадгалсан хэвээр атлаа, түүний хэрэгжилтийн хэлбэр, агуулгыг орчин үеийн нийгмийн хэрэгцээтэй нийцүүлэн шинэчлэх бодлогын шилжилт зайлшгүй шаардлагатай гэж дүгнэж байна. Өөрөөр хэлбэл, хугацаат цэргийн албыг албадлагын шинж давамгайлсан албанаас хувь хүний хөгжил, ур чадварын өсөлт, нийгмийн үр ашиг бий болгодог олон талт тогтолцоо болгон өөрчлөх нь Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын урт хугацааны тогтвортой байдалд чухал ач холбогдолтой (*Rothstein 2011*) юм.

### Дүгнэлт

Энэхүү судалгааны үр дүнгээс харахад хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоо нь Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын суурь, дайчилгааны тогтолцоо, орон нутгийн хамгаалалтын чадавх, Зэвсэгт хүчний хүний нөөцийг бүрдүүлэх үндсэн механизмын нэг бөгөөд нийгмийн зүгээс тодорхой хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн алба хэвээр байгаа нь судалгаанаас харагдлаа. Судалгаанд оролцогчдын 64.5 хувь нь хугацаат цэргийн албыг зайлшгүй шаардлагатай гэж үзсэн нь уг тогтолцоог үндэсний аюулгүй байдлыг хангах батлан хамгаалах иргэний үүргийг ойлгож, хүлээн зөвшөөрөх хандлага олон нийтийн дунд хэвээр байгааг харуулж буй юм. Энэ нь хугацаат цэргийн албыг зөвхөн Зэвсэгт хүчинд алба хаахтай холбон ойлгохоос гадна иргэний хариуцлага, иргэний ухамсар, цэрэг-эх оронч үзэл,

хүмүүжил төлөвшүүлэх нийгэм, соёлын үүрэгтэй салбар хэмээн үнэлэх уламжлалт ойлголт нийгэмд хадгалагдсаар байгааг илэрхийлж байна.

Гэвч уг суурь дэмжлэг нь тогтолцооны өнөөгийн зохион байгуулалт, хугацаа, сургалтын агуулгад бүрэн сэтгэл ханамжтай байгааг тэр бүр харуулахгүй байна. Судалгааны үр дүнг задлан шинжилбэл хугацаат цэргийн албыг “шаардлагатай” гэж үзэх байр суурь давамгайлж байгаа боловч “дэмждэг” гэж тодорхой илэрхийлсэн иргэдийн хувь харьцангуй доогуур түвшинд байгаагаар илэрч байгаа нь (43.6 хувь) иргэдийн үнэлгээ хоёрдмол шинжтэй байгааг харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, иргэдийн тодорхой хэсэг хугацаат цэргийн албыг улс орны аюулгүй байдалд хэрэгтэй гэж үзэж байгаа ч өөрсдийн хувийн амьдрал, боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, амьдралын боломжийн замналтай уялдуулан авч үзэхэд уг тогтолцоонд шүүмжлэлтэй хандаж байгааг энэхүү ялгаа илэрхийлж байна.

Алба хаах хугацааны талаарх үнэлгээ нь дээрх хоёрдмол хандлагын гол шалтгаан болох нь судалгааны дүнгээс тодорхой харагдаж байна. Оролцогчдын 43.6 хувь нь алба хаах хугацааг богиносгох шаардлагатай гэж үзсэн нь хугацааны асуудал шинэчлэлийн хамгийн эмзэг, бодит шаардлагатай цэг болж байгааг илтгэнэ. Үүнийг илүү нарийвчлан авч үзвэл иргэдийн дунд 6-9 сар болон 1 жилийн хугацааг илүү тохиромжтой гэж үзэх хандлага давамгайлж, 18 сарын хугацааг дэмжих байдал харьцангуй бага байгаа нь боловсролын түвшин дээшилж, хөдөлмөрийн зах зээлд эрт, идэвхтэй оролцох шаардлага нэмэгдсэн орчин үеийн нийгмийн нөхцөлтэй шууд холбоотой юм. Энэ утгаараа хугацаат цэргийн албаны өнөөгийн хугацаа нь батлан хамгаалах хэрэгцээ болон иргэдийн нийгэм, эдийн засгийн бодит нөхцөл хоорондын тэнцвэрийг хангаж чадахгүйд хүрч эхэлснийг харуулж байна.

Батлан хамгаалах, цэргийн хэргийн бэлтгэл, сахилга хүмүүжил олгох, эх оронч үзэл, хүмүүжил төлөвшүүлэх зэрэг давуу талууд олон иргэний зүгээс хүлээн зөвшөөрөгдөж байгаа хэдий ч хугацаа урт, сургалтын чанар хангалтгүй, сургалт явагддаггүй, хөдөлмөр болон нийгмийн баталгаа сул, дүрмийн бус харьцаа, зөрчил, эрүүл мэнд, сэтгэл зүйн ачаалал өндөр зэрэг сул талууд илүү өргөн хүрээнд, давтамж өндөртэйгөөр дурдагдсан нь тогтолцооны чанарын шинэчлэл зайлшгүй шаардлагатай болсныг харуулж байна. Өөрөөр хэлбэл, хугацаат цэргийн алба нь хүмүүжүүлэх, сургах үүргийн хувьд ач холбогдлоо хадгалж байгаа ч цэргийн хэргийн мэдлэг олгох, хүний хөгжил, ур чадвар олгох асуудлын хүрээнд иргэдийн хүлээлтээс доогуур түвшинд хоцорч эхэлсэн байна.

Энэхүү дутагдал нь алба хаах уян хатан олон хэлбэрүүдийг дэмжих иргэдийн хандлагаар улам тодорхойлогдож байна. “Оюутан цэрэг” зэрэг уян хатан, боловсрол, мэргэжилтэй уялдсан хэлбэрийг иргэдийн талаас илүү хувь дэмжиж, бараг тал хувь нь хугацаат цэргийн албыг тодорхой хэмжээнд орлох боломжтой гэж үзсэн нь цэргийн албыг бүхэлд нь үгүйсгэх чиг хандлага бус, харин илүү оновчтой, уян хатан, богино хугацаатай, сонголттой тогтолцоонд шилжүүлэх бодлогын эрэлт бодитоор бүрдсэнийг харуулж байна. Энэ нь хугацаат цэргийн албыг нэг хэвийн, албадлагын шинж давамгайлсан зохицуулалтаас татгалзаж, иргэдийн боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлт, хувь хүний хөгжлийн замнал, амьдралын бодит боломжтой уялдуулах олон хувилбарт систем рүү шилжүүлэх шаардлага, нийгмийн хүлээлт үүссэнийг илтгэнэ.

Иймд энэхүү судалгааны үр дүнг нэгтгэн дүгнэвэл хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоог “ямар хэлбэр, ямар агуулгатай, ямар хугацаатай байх вэ” гэсэн бодлогын шинэ түвшинд авч үзэх шаардлага бий болсныг тодорхой харуулж байна. Судалгааны тоон баримтууд нь хугацаат цэргийн албыг шинэ шатанд гаргах, богино хугацаатай, уян хатан, сонголттой, хувь хүний хөгжил болон нийгмийн болон амьдралын бодит хэрэгцээнд нийцсэн тогтолцоонд шилжүүлэх шаардлагатай байна. Энэхүү дүгнэлт нь цаашид холбогдох хууль, бодлогын баримт бичгийг шинэчлэх, дайчилгааны болон батлан хамгаалах салбарын хүний нөөцийн бодлогыг нийгмийн бодит нөхцөлтэй уялдуулахад судалгаанд суурилсан чухал суурь баримт болно.

### **Бодлогын зөвлөмж**

Судалгааны үр дүн болон хэлэлцүүлгийн дүгнэлтэд тулгуурлан хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцоог орчин үеийн нийгэм, эдийн засаг, боловсролын орчны өөрчлөлт, иргэдийн хүлээлтэй уялдуулан шинэчлэх зорилгоор дараах бодлогын зөвлөмжийг дэвшүүлж байна.

Нэгдүгээрт, хугацаат цэргийн алба хаах хугацааг оновчтой богиносгож, хэлбэрийг уян хатан болгох эрх зүйн зохицуулалтыг бүрдүүлэх шаардлагатай. Үүний хүрээнд хугацаат цэргийн албыг бүсийн сургалтын төвүүдэд төвлөрүүлэн зохион байгуулах, богино хугацаанд эрчимжүүлсэн сургалтын хэлбэрээр хэрэгжүүлэх боломжийг хууль тогтоомжид тодорхой тусгах нь зүйтэй. Ийм зохицуулалт нь хугацаат цэргийн албыг нийгэмд илүү хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц болгохын зэрэгцээ дайчилгааны нөөцийг тоо, чанарын хувьд нэмэгдүүлэх, иргэдийн баглан хамгаалах иргэний журамт үүргийг бодитой хэрэгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх ач холбогдолтой.

Хоёрдугаарт, хугацаат цэргийн албыг уян хатан, олон хэлбэрээр хаах нөхцөлийг хуульчлан бэхжүүлэх бодлогын алхам зайлшгүй шаардлагатай байна. Үүнд “оюутан цэрэг” сургалтын хамрах хүрээг өргөжүүлэх, алба хаах хугацааг хоёр үе шаттайгаар хуваан иргэний боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлтэй уялдуулан сонгон хаах боломжийг бүрдүүлэх, дүйцүүлэн хаах тогтолцоонд үүссэн ялгавартай хандлагыг арилгаж, нийтлэг зарчмаар биеэр алба хаах зохицуулалтыг нэвтрүүлэх, түүний хэрэгжилтийн механизмыг нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай. Энэхүү бодлогын чиглэл нь хугацаат цэргийн албыг үгүйсгэх бус, харин олон хувилбарт, сонголттой, иргэдийн бодит боломж, хэрэгцээнд тулгуурласан орчин үеийн цэргийн алба болгон хөгжүүлэх суурь нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

Гуравдугаарт, Зэвсэгт хүчин хуулиар хүлээсэн чиг үүргийнхээ хүрээнд хугацаат цэргийн албаны хугацаанд зөвхөн цэргийн хэрэг, цэргийн мэргэжил олгох сургалтад төвлөрч, сургалтын чанар, үр нөлөөг сайжруулах бодлогыг тууштай хэрэгжүүлэх шаардлагатай. Судалгааны дүнгээс үзэхэд иргэд богино хугацаанд тасралтгүй, үр өгөөжтэй сургалтад хамрагдах сонирхол өндөр байгаа тул батлан хамгаалах суурь бэлтгэлээс гадна техникийн ур чадвар, мэргэжлийн анхан шатны чадамж, амьдралын ур чадварыг (цахилгаан, механик, мэдээллийн технологи, жолоодлого, онцгой байдлын анхан шатны бэлтгэл зэрэг) олгох хөтөлбөрийг боловсруулж, тэдгээрийг холбогдох мэргэжлийн стандарт, сертификаттай уялдуулах нь зүйтэй.

Дөрөвдүгээрт, хугацаат цэргийн алба хаагчдын нийгмийн баталгаа, дэмжлэгийг сайжруулах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх нь бодлогын чухал чиглэл мөн. Алба хаасны дараах хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бусад сургалтын хөтөлбөртэй дүйцүүлэн боловсролын кредит хүлээн зөвшөөрөх, мэргэжлийн сургалт, тэтгэлэгт хамруулах, төрийн албанд орох шалгуурт тодорхой давуу байдал олгох зэрэг зохицуулалтыг хууль, бодлогын баримт бичгүүдэд тодорхой тусгах нь иргэдийн сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх, цэргийн албанд итгэх итгэлийг бэхжүүлэхэд чухал нөлөө үзүүлнэ.

Тавдугаарт, хугацаат цэргийн алба хаах тогтолцооны нийгмийн үнэлгээ, бодит үр нөлөөг тогтмол хэмжих мониторинг, үнэлгээний тогтолцоог төлөвшүүлэх шаардлагатай. Иргэдийн батлан хамгаалах салбар, цэргийн албанд хандах хандлага, сэтгэл ханамж, эх орноо батлан хамгаалах үүргээ ухамсарлаж буй байдлыг тогтмол судалж, бодлогын шинэчлэлийг судалгаа шинжилгээнд суурилсан судалгааны үр дүнд тулгуурлан үе шаттайгаар сайжруулж, тохируулах механизмыг бүрдүүлэх нь хугацаат цэргийн албаны тогтолцооны тогтвортой байдал, нийгмийн дэмжлэгийг хангах үндэс суурь болно.

#### **Эшлэл авсан сурвалж, судалгааны бүтээл:**

1. Huntington, Samuel P. 1957. *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil–Military Relations*. pp. 1–18, 80–97. Cambridge, MA: Harvard University Press, ISBN: 9780674817364.
2. Janowitz, Morris. 1960. *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. pp. 7–24, 158–175. New York: Free Press.
3. OECD. 2020. “Youth and Military Service: Adapting Conscription Systems.” *OECD Publishing*. 21–38, 74–89.
4. Poutvaara, Panu & Wagener, Andreas. 2007. “To Draft or Not to Draft? pp. 599–608.” *European Journal of Political Economy*, 23(3), DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2006.07.002> 593–615.
5. Rothstein, Bo. 2011. *The Quality of Government*. pp. 41–63, 146–158. Chicago: University of Chicago Press. ISBN: 9780226729588.

#### **Ашигласан сурвалж, судалгааны бүтээл:**

1. Монгол Улсын Их Хурал. (2015). Монгол Улсын батлан хамгаалах бодлогын үндэс (Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 85 дугаар тогтоолын хавсралт). <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=206917&showType=1>
2. Монгол Улсын Их Хурал. (2010). Монгол Улсын үндэсний аюулгүй байдлын үзэл баримтлал (Улсын Их Хурлын 2010 оны тогтоолын хавсралт). <https://legalinfo.mn/mn/detail/6163>
3. Монгол Улсын Их Хурал. (2020). “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого батлах тухай (Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоол). <https://legalinfo.mn/mn/detail/15435626428291>
4. “Батлан хамгаалах тухай” хууль. Монгол Улсын Их Хурал, 2016 оны 9 дүгээр сарын 1. <https://legalinfo.mn/mn/detail/12122>.
5. “Зэвсэгт хүчний тухай” хууль. Монгол Улсын Их Хурал, 2016 оны 9 дүгээр сарын 1. <https://legalinfo.mn/mn/detail/12123>.
6. “Цэргийн алба хаагчийн эрх зүйн байдлын тухай” хууль. Монгол

- Улсын Их Хурал, 2016 оны 9 дүгээр сарын 1. <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=17140724218001>.
7. “Дайчилгааны тухай” хууль. Монгол Улсын Их Хурал, 2010 оны 7 дугаар сарын 1. <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=238>.
  8. “Орон нутгийн хамгаалалтын тухай” хууль. Монгол Улсын Их Хурал, 2021 оны 12 дугаар сарын 30. <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=13524>.
  9. “Цэргийн албаны тухай” хууль. Монгол Улсын Их Хурал, 2016 оны 9 дүгээр сарын 1. <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=12124>.
  - 10.