

ЗАМЫН ЦАГДААГИЙН АЛБА ХААГЧИЙН АЖЛЫН АЧААЛАЛД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Э.Энхболд

ДХИС-ийн Удирдлагын академийн
8011 дүгээр дамжааны суралцагч,
цагдаагийн хошууч

Хураангуй: Энэхүү илтгэлээр Цагдаагийн албаны тухай хуулийн хоёрдугаар бүлэгт заасан нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүргийн хүрээнд “Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангах” үүрэг хүлээсэн замын цагдаагийн алба хаагчдын ажлын ачаалал ажлаас халшрах хам шинж³-ээр хэрхэн илэрч буй тодорхойлох.

Үүний тулд замын цагдаагийн алба хаагчдаас ажлын ачааллын талаарх асуумж боловсруулан судалгааг авч, асуумжийн үр дүнд цугларсан мэдээлэл нь менежментийн зохион байгуулалтын функц⁴-тэй онолын хувьд хэрхэн уялдаж байгааг судлах, цаашид Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын цагдаагийн үйл ажиллагааны заавар⁵-т дурдсан ажлын ачааллыг бууруулах зохион байгуулалтын сайн туршлагыг алба хаагчдын ажлын цагийг оновчтой болгоход авч ашиглах нь боломжтой эсэхийг туршин судлахыг зорилоо.

Учир нь ажлын ачааллыг бууруулахад тухайн байгууллагын ажлын цагийн хуваарь, зохицуулалт чухал нөлөөтэй ба менежментийн онолд суурилсан удирдлага зохион байгуулалтын зөв оновчтой шийдвэрээр ажлын цагийн хуваарь, зохицуулалтыг өөрчлөх замаар ажлын ачаалалд нөлөөлөгч эрсдэлт хүчин зүйлсийг багасгах боломжийг эрэлхийлсэн болно.

Түлхүүр үгс: Ажлын цаг, Ажлын шаардлага, Ажлын орчин, Ажлын ачаалал, ажлын гүйцэтгэл, Сэтгэл ханамж.

Үндсэн хэсэг:

Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын нэгдүгээр хавсралтаар баталсан “Алсын хараа-2050” урт хугацааны хөгжлийн бодлогын баримт бичигт төрийн алба хаагчийн ажиллах нөхцөлийг сайжруулах хүрээнд дараах зорилтыг тусгасан. Үүнд:

³ Хам шинж (синдром, syndrome). Нэг нь нөгөөтэйгөө эмгэг жамын харилцан холбоотой, нэг нь нөгөөгөө нөхцөлдүүлэн үүсгэж байгаа хоёр ба түүнээс дээш тооны шинжүүд хослон илрэхийг хэлнэ. Харин ажлаас халшрах хам шинжийг анх 1974 онд Германы эрдэмтэн Фрейденбергер сэтгэл хөдлөлийн бууралт, идэвх санаачилгагүй болох байдлаар илэрдэг гэж тодорхойлсон байдаг.

⁴ Функц (функция, function). Объектын тодорхойлогдож болох нөлөөллүүд. Функц нь нэр үг болон тодорхой бус үйл үгээр тодорхойлогддог.

⁵ United Nations Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support. (2015). “Police Operations in United Nations Peacekeeping Operations and Special Political Missions” Guidelines.

- Төрийн үйлчилгээг түргэн шуурхай, уян хатан, хүртээмжтэй, чанартай хүргэх хүний нөөцийн болон зохион байгуулалтын оновчтой арга хэрэгсэл нэвтэрч, иргэнд чиглэсэн төрийн үйлчилгээний чанар сайжирсан байна;

- Иргэн төвтэй төрийн алба, төрийн үйлчилгээний бүтэц, зохион байгуулалт бий болсон байна;

- Төрийн албан хаагчийн ажиллах нөхцөл, нийгмийн баталгаа сайжирч, амьдралын баталгаа бүрэн хангагдсан байна гэсэн зорилтуудад төрийн алба хаагчдын ажиллах нөхцөлийг анхаарах замаар тэдний нийгмийн баталгааг сайжруулж, хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг бүрдүүлж, төрийн үйлчилгээг иргэдэд хүртээмжтэй үзүүлэх талаар тусгажээ.

Иймд судлаач бидний зүгээс цагдаагийн албаны алба хаагчдын ажлын ачаалал тэр дундаа замын цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ачаалалд дүн шинжилгээ хийж түүнийг сайжруулах арга замыг тодорхойлох, ажлын ачаалал түүний үндсэн ойлголтуудыг тодорхойлох, ачаалалд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийн хамаарлыг тогтоох, тухайн ажлын байрны онцлог, ажлын цаг, хуваарийг судалж, дүгнэлт хийхийг зорьсон болно.

Ажлын ачааллын тухай ойлголт:

Ажлын ачааллын талаар авч үзэхийн өмнө “Ажил”, “Ачаалал” гэх ойлголтуудын талаар товч авч үзэх шаардлагатай юм.

Монгол хэлний их тайлбар толь бичигт:

- “Ажил” Ямар нэг юмыг бүтээн бий болгох, бэлтгэх, боловсруулах, биеийн болон оюуны үйл ажиллагааг;

- “Ачаалал” Зохих хүч чадлын хэм хэмжээнд тохирох ажил үүрэг, хувь;

- “Ажлын ачаалал” Хийх ажлын хэмжээ⁶ гэж тус тус тодорхойлжээ.

Харин гадаад хэл дээр хэрхэн тодорхойлсныг Cambridge Dictionary болон Merriam-webster толь бичгүүдэд “Ажлын ачаалал” гэдгийг дараах байдлаар тодорхойлжээ.

- “Workload” Хүлээгдэж буй эсвэл хуваарилагдсан ажлын хэмжээ, ажлын цаг, тодорхой хугацаанд гүйцэтгэсэн болон гүйцэтгэх боломжтой ажлын хэмжээ юм гэжээ.

Ажлын системийн дизайн дахь эргономикийн зарчмын талаарх ISO 6385:2016 стандартад “Ажлын ачаалал” гэдгийг хүний биеийн ба сэтгэл зүйн байдалд ажлын байранд тавигдах шаардлагууд болон ажиллах орчин нөхцөлийн үзүүлж байгаа нөлөөллийн цогцыг хэлнэ⁷ гэж тодорхойлсон байна.

Мөн ХБНГУ-ын судлаач Б.Бюдинг, П.Дюринг нар ажлын ачаалал гэж ажлыг гүйцэтгэхэд бие организм, мэдрэл, оюун-санаанд шууд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг ойлгох бөгөөд ажилтан хариуцсан үүрэг, даалгавраа ажил хэрэгчээр, урам зориг, итгэл үнэмшилтэй гүйцэтгэхийн тулд нөлөөлөгч

⁶ <https://mongoltoli.mn/>

⁷ Ergonomics principles in the design of work systems. ISO 6385:2016 standard.

хүчин зүйлс /ажлын ачаалал/-ийг тэсвэрлэх шаардлага бий болдог талаар дурдсан байна.

Ажилчдын хувьд ажлын ачаалалд харилцан адилгүй хариу үйлдэл үзүүлж, нөлөөллийг янз бүрээр мэдэрч байдаг тул ажилтанд үзүүлэх хүчин зүйлсийн нөлөөг бодитоор тогтоох боломжгүй юм гэж тэд дүгнэсэн. Гэвч ажлын байрны ачаалал нь ажлын байрны зохион байгуулалт, ажлын орчин нөхцөл, тухайн байгууллагын орчны гадаад нөлөөлөл зэргээс шалтгаалан ажлын байр болгонд харилцан адилгүй хэмжээтэй байдаг байна⁸.

Ажлын ачаалал бий болоход дараах хүчин зүйлс нөлөөлдөг байна. Үүнд:

- Орчны ачаалал; /Дуу чимээ, халуун болон хүйтний нөлөө, агаарын чанар буюу утаа, тоос, чийг гэх мэт/
- Биеийн хүчний ачаалал; /Хэт их хөдөлгөөн, хүнд зүйл өргөх, байнга зогсох эсвэл бөхийх хөдөлгөөн хийх гэх мэт/
- Оюуны болон нийгмийн ачаалал; /Цаг хугацааны дарамт буюу илүү цагаар ажиллах, ажлын цаг хэтэрхий урт байх, ажлын гүйцэтгэлийн дарамт, ажлын байран дахь зөрчил, нэгэн хэвийн үргэлжлэх ажил гэх мэт/

Өөрөөр хэлбэл: Ажлын ачаалал гэдгийг ажлын шаардлага болон ажлын орчин нөхцөлөөс шалтгаалан бий болсон хүчин зүйлсийн улмаас хүний бие организм, мэдрэл, оюунд ямар нэгэн байдлаар өөрчлөлт оруулж, нөлөө үзүүлж байдаг зүйлс гэж дүгнэж болно.

Тухайн алба хаагчийн албан тушаал, ажилласан хугацаа, ажлын ачаалал, ажлын хуваарь, байгууллагын соёл (удирдлагын хэв маяг, чөлөөт цагаа өнгөрөөх боломж, ажлын цагийн уян хатан байдал, удирдлагын дэмжлэг, хараат бус байдал), ажлын стресс, цалин хөлс зэрэг зүйлсийн тааламжтай, тэнцвэрт байдал нь ажилтан болон байгууллага хоёрт аль алинд нь маш чухал нөлөө үзүүлдэг байна.

Замын цагдаагийн алба хаагчийн ажлын ачаалал ажлаас халшрах хам шинжээр илрэх нь:

Ажлын цаг, зохион байгуулалтыг сайтар зохицуулснаар алба хаагч болон байгууллагын хоёулангийнх нь хэрэгцээнд нийцүүлэх боломжтой. Сүүлийн үед ажлын цагийн эхлэл болон төгсгөл, амралтын завсарлага, амралт зэргийг оновчтой тооцсон илүү уян хатан ажлын цагийн менежментийг ашиглах болсон.

Учир нь ажлын цаг, түүний үргэлжлэл болон зохион байгуулалт нь ажлын чанарт хоёр байдлаар нөлөөлдөг байна. Нэг талаас ажлын цаг нь албан хаагчдын эрүүл мэнд болон аюулгүй байдалд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ.

Жишээ нь: Ажлын цаг урт байхын хирээр албан хаагчид эрсдэлд өртөх нь нэмэгддэг бол хангалттай амрах хугацаа нь ажил амралтын цагийн зохистой харьцааг албан хаагчдад бий болгож урт удаан хугацаанд тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлдэг байна.

⁸ О.Түмэнбаяр. “Цагдаагийн хэсгийн байцаагчийн ажлын ачаалалд хийсэн дүн шинжилгээ” магистрын ажил.УБ.,2021.

Нөгөө талаас ажлын цагийг оновчтой зохион байгуулснаар ажилтны урам зориг, идэвх нэмэгдэж байгууллага эрхэм зорилго, зорилтдоо хүрэх суурь нөхцөл бүрддэг байна.

АНУ-ын судлаас Фридрих Тейлорын үндэслэсэн орчин үеийн менежментийн онолд ажлын хэт ачаалал, алжаал ядаргаа, орчны таагүй нөхцөлөөс шалтгаалан ажилтны бүтээмж буурдаг тул хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэхийн тулд хөдөлмөрийн хуваарь, төрөлжилтийг нэвтрүүлж хүний нөөцийн чадавхыг үр бүтээлтэй ашиглаж үйлдвэрлэлийг явуулах явдал чухал гэж томьёолсон байдаг.

Тиймээс байгууллагын удирдлагын зүгээс хүний нөөцийн хүчийг нэмэгдүүлж, ажилтнуудад хэт их ачаалал өгөхгүйгээр тэдний ажил, амралтыг нь зөв зохион байгуулснаар хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлж, үйлдвэрлэлийн үр ашгийг сайжруулах боломжтой юм.

Цаг хугацаанаас үүдэлтэй ажлын ачааллыг буурах зорилгоор бүхий л улс орнууд хууль тогтоомжоор ажилтны ажлын цагийг өдөр, долоо хоног, сараар тооцож хязгаарлалтыг хуульчлан тогтоох зарчмыг ашигладаг.

Тухайлбал: Монгол Улсын тухайд Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж, хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээний актад ажлын цагийг баримтлах, ажлын цагийн дээд хязгаараас хэтрүүлэн ажиллуулахгүй байх талаар зохицуулсан байдаг.

Мөн ажлын ачаалал бий болохоос сэргийлэх зорилгоор нэг байгууллага, эсвэл нэг алба хаагч, ажилтанд ногдох ажил үйлчилгээний хэмжээ, хамрах хүрээг тооцож, тогтоосон зохицуулалтууд байдаг.

Жишээлбэл: Монгол Улсын Засгийн газрын 2011 оны №153 дугаар тогтоолын хавсралтаар баталсан "Цагдаагийн байгууллагын зарим ажил, үйлчилгээ, хангалтын жишиг норматив"-ын дагуу 350 тээврийн хэрэгсэл тутамд нэгээс доошгүй Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үүрэг бүхий замын цагдаагийн алба хаагч ажиллуулах орон тоотой харьцуулахад 2023 оны 8 сарын байдлаар 1264 тээврийн хэрэгсэл тутамд 1 замын цагдаагийн алба хаагч ногдож байгаа нь нормативд заасан ачааллаас 3.6 дахин их ачаалалтай байгааг харж болохоор байна.

График 1. Жишиг нормативд заасны дагуу 350 тээврийн хэрэгсэл тутамд нэгээс доошгүй Замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлыг хангах үүрэг бүхий алба хаагч байх ёстой боловч сүүлийн 30 жилийн хугацаанд нормативаас хэтэрсэн тооны тээврийн хэрэгсэл ногдож байгааг харуулав.



Энэ нь зүйрлүүлж хэлбэл нэг цагдаагийн алба хаагч дөрвөн цагдаагийн алба хаагчийн хийж гүйцэтгэх ёстой хуваарьт ажлыг хийж гүйцэтгэж байгаа гэсэнтэй утга ижил юм. Мэдээж шууд утгаараа ажлын ачааллыг 4 дахин нэмэгдсэн гэж дүгнэхэд өрөөсгөл боловч ердийн ажлын ачааллаас 2 дахин илүү ачаалалтай ажиллаж байгаа гэдэгтэй харин санал нэгдэх хүмүүс дийлэнх хувийг эзэлнэ.

Менежментийн онолын хувьд хүрэлцээгүй буюу хязгаарлагдмал хүний нөөцийн хүчин чадлаар байгууллагынхаа эрхэм зорилго, зорилт, хүлээгдэж буй үр дүн, нийгмийн эрэлт, хэрэгцээнд нийцсэн төрийн үйлчилгээг үзүүлэх боломжгүй гэдэгтэй эвлэрэх цаг мөч улам ойртсон, мөн иргэдээс ирэх санал, шүүмж нэмэгдэж байгааг цагдаагийн байгууллагын удирдлагууд цаг алдалгүй анхаарч, зохих зохион байгуулалтын арга хэмжээг зайлшгүй авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Нэг алба хаагчид ногдох тээврийн хэрэгслийн тоо 2023 оны 08 дугаар сарын байдлаар л гэхэд 1264 буюу манай улсын нийт бүртгэлтэй тээврийн хэрэгслийн тоо⁹ 1,142,842 тоологдож жил ирэх тусам нэмэгдэж байгаатай холбогдон алба хаагчид ногдох тээврийн хэрэгсэл болон зам тээврийн осол, хэрэг, дуудлагын тоо шууд хамааралтайгаар нэмэгдэж, улмаар алба хаагчдын ажлын ачаалал ихсэж гэр бүл, эрүүл мэнд, өөрийгөө хөгжүүлэх, сурч боловсрох цаг зав багасаж байгаа нь албанаас чөлөөлөгдөх, дутагдлаар халагдах, сэтгэл зүйн тогтворгүй байдалд орох зэрэг сөрөг үр дагавруудыг бий болгож байна.

Ажлаас халшрах хам шинжийг анх 1974 онд Германы эрдэмтэн Фрейденбергер сэтгэл хөдлөлийн бууралт, идэвх санаачилгагүй болох байдлаар илэрдэг гэж тодорхойлж байжээ¹⁰.

⁹ Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан <https://www2.1212.mn/>

¹⁰ Maslach.Ch, Jackson.S. (1981). "The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behavior". 2:99-113

Харин 1982 онд К.Маслач, С Жэйксон нарын тодорхойлсноор халшрах хам шинжийг сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт, ажлыг сэтгэлээрээ мэдрэх чадвар буурах, хувь хүний бүтээмж буурах байдлаар илэрдэг хам шинж гэж тодорхойлсон бөгөөд уг тодорхойлолтыг нийгэмд хамгийн ихээр ашиглаж байна. Багш, эмч, сувилагч, нийгмийн ажилтан, цагдаагийн алба хаагч зэрэг мэргэжилтнүүдийн ажил мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан бие болон сэтгэл зүйн талаас ихээхэн хүч чармайлт шаарддаг тул стресст өртөх, халшрах хам шинж үүсэх эрсдэл өндөр байдаг байна.¹¹

Цагдаагийн байгууллагаас 2019 онд "Сэтгэл санааны ерөнхий байдал, ажлаас халшрах хам шинжийн түвшинг тодорхойлох" багц судалгааг Улаанбаатар хотын цагдаагийн хүрээний алба, нэгж, байгууллагуудын нийт 3491 алба хаагч нарын дунд судалгаа явуулсан судалгаагаар алба хаагчдын 23.4 хувь нь ажлаас халшрах хам шинжийн мэдэгдэхүйц болон өндөр өөрчлөлттэй гэсэн дүн гарсан байна¹². Ажлаас халшрах хам шинж бүхий сэтгэл зүйн өөрчлөлттэй алба хаагчдын үйл байдалд өөрчлөлт орж, бие организмд хоруу чанар илэрсэн талаар судалгааны тайланд дурджээ.

Тухайлбал: Хоолны дуршил өөрчлөгдөх, нойрны хэмнэл гажих, нийгмийн хандлага нь бусадтай харилцах харилцааны үнэлэмж буурсан, бухимдал ихтэй, оновчтой шийдэл гаргах хэдий ч ихэнх тохиолдолд асуудалд эерэг сэтгэлгээгээр хандахаа болих, шийдвэр гаргах үед эргэлзэж, өөртөө хэт өндөр хяналт тавих зэрэг хандлага илэрдэг болсон. Зарим тохиолдолд ажил, амралтаа зохицуулах чадвар алдагдаж, ажилд зориулагдсан мэт хэт улайрах эсвэл хайнга хандах, бага ажилд хэт их хүч шавхан ажиллах зэрэг байдал илэрсэн байна.

Мөн тухайн судалгааг нутаг дэвсгэр хариуцсан цагдаагийн 21 байгууллагын 1794 алба хаагчид хамрагдсан бөгөөд 23 хувь буюу 392 алба хаагч нь ажлаас халшрах хам шинжийн илрэлтэй байгаа нь тэдний ажлын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх, тухайн нэгж байгууллагын зүгээс алба хаагчдын ажиллах урам зоригийг сэдэлжүүлэх олон талт арга хэмжээг үйл ажиллагаандаа хэрэгжүүлэх нь зүйтэй гэж дүгнэгдсэн байна.¹³

¹¹ Maslach.C. (1976). "Burnout. Hum Behavior". 5:16-22

¹² Цагдаагийн ерөнхий газрын Санхүү, аж ахуйн албаны 2019 онд хийгдсэн Улаанбаатар цагдаагийн хүрээний анги, байгууллагуудын алба хаагчдын дунд хийсэн сэтгэл зүйн төлөв байдлын судалгаа, оношлогооны дүнгийн танилцуулга.

¹³ Цагдаа, дотоодын цэргийн сургалтын нэгдсэн төвийн 2019 онд хийгдсэн нутаг дэвсгэр хариуцсан цагийн байгууллагын алба хаагчдын бие хүний сэтгэл зүйн төлөв байдал, ажлаас халшрах хам шинжийн түвшинг тодорхойлох судалгааны тайлан.

Харин Тээврийн цагдаагийн албаны нийт 472 алба хаагчдаас дээрх судалгааны аргачлалаар судалгаа авахад 65.1 хувь нь ямар нэгэн байдлаар ажлаас халшрах хам шинжийн илрэлтэй гэж дүгнэгджээ.¹⁴

Иймд Тээврийн цагдаагийн албаны ялангуяа замын цагдаагийн газрын алба хаагчдын хувьд ажлаас халшрах хам шинжид ажлын ачаалал, ялангуяа ажлын цаг, хуваарь ямар түвшинд нөлөөлж байгааг тодорхойлж, хариу авах арга хэмжээний санал, шийдлийг боловсруулах хэрэгцээ шаардлага байна гэж үзсэн.

Ажлаас халшрах хам шинжийн тухай ойлголт англи хэлэнд "Burnout", орос хэлэнд "Профессиональное выгорание" гэж нэрлэгддэг уг нэр томъёог анх 1974 онд мэдрэлийн эмч, сэтгэл судлаач Фрейденбергер бий болгосон. Тэрээр ажлаас халшрах хам шинж гэдгийг эрчимтэй харилцаа, түүнийгээ сэтгэл хөдлөлөөр тогтоох, аливааг хүчтэй хүлээн авах, хүлээн авч байгаа мэдээллийг боловсруулах, тайлбарлах, шийдвэр гаргах зэрэгт сэтгэл зүйн ачаалал үүсэж, оновчтой хариу үйлдэл хийх чадвар алдагдахыг хэлнэ гэж тодорхойлсон.

Монгол Улсын гавьяат багш П.Увш ажлаас халшрах хам шинжийг зогсонги байдалд орох буюу удаан хугацаагаар хэт их ачаалалтай ажилласны улмаас хүний хөдөлмөрийн бүтээмж, үр ашиг буурах үзэгдэл гэж тайлбарласан байна¹⁵.

Ажлаас халшрах шинж гэдэг нь удаан хугацаанд үргэлжилсэн ажил мэргэжлийн гаралтай стрессийн нөлөөгөөр алба хаагчид үүсэж буй сөрөг өөрчлөлтүүдийг хэлнэ¹⁶ гэж энгийн байдлаар тодорхойлсон тодорхойлолт байдаг.

Тухайлбал: Ажлаас халшрах хам шинж нь алба хаагчийн зан үйлийн хувьд хийж буй ажил нь улам хүнд болж, гүйцэтгэхэд бэрх болсон мэт санагдах, өөрийн ажлын хуваарь, дэглэмийг өөрчлөх, ажилдаа эрт ирж орой явах, эсвэл эсрэгээрээ орой ирж эрт явах гэх мэтээр илэрдэг.

Америкийн сэтгэл судлаач Линдкуйст болон Вайтхэйд нар ажлаас халшрах хам шинжийн хамгийн түгээмэл тохиолддог стресс үүсгэгчид нь илүү цагаар ажиллах, өндөр шаардлага, урамшуулал хэт бага байх юмуу үүргийн тодорхойгүй байдал, шийдвэр гаргалтад оролцох оролцоо бага зэрэг байгууллагын хүчин зүйлстэй холбогддог болохыг тодорхойлжээ.

Мөн 1982 онд Америкийн сэтгэл судлаач Вэлш, Мэдэйро нар ажлаас халшрах хам шинжийг удаан хугацаагаар шийдвэрлэгдэхгүй бол хувь хүний ажлын үзүүлэлт, эрүүл мэнд, хувийн амьдралд нөлөөлөх ба сэтгэл санааны

¹⁴ Тээврийн цагдаагийн албаны алба хаагчдын сэтгэл санааны төлөв байдалд хийсэн судалгааны тайлан. УБ., 2019.

¹⁵ П.Увш. "Байгууллагын зан үйл". УБ., 2004. 234 тал.

¹⁶ Maslach.C. (1976) "Burnout. Hum Behavior". 5:23-25

таагүй байдлыг даван гарах чадвар сул байх нь сэтгэн бодох, бусдыг ойлгох, хүлээн авах чадварыг бууруулах нөлөөтэй гэдгийг нар тогтоожээ¹⁷.

Америкийн Нэгдсэн Улсын сэтгэл зүйч, доктор Фил.В ажлаас халшрах хам шинж үүсэх шалтгааныг гадаад, дотоод гэж хуваан авч үзжээ.

- Гадаад шалтгаанд хэт их бичиг цаасны ажил хийх, элдэв маргаанаас айх, илүү цагаар ажилласан ч илүү цаг ажилласны төлбөр болох цалин хөлс бага авах зэрэг хүчин зүйлсийг тусгажээ.

- Дотоод шалтгаанд 60 хувь нь харилцаа хандлага, итгэл үнэмшил, амьдралын хэв маяг, хамгаалах механизм зэргээс үүдэлтэйгээр ажилдаа сэтгэл ханамжгүй байдал үүсдэг гэжээ.

Ажлаас халшрах хам шинжийн эмчилгээ нь өнөөгийн байдлаар албан ёсны оношилгоо, эмчилгээний удирдамж гараагүй хэдий ч хэд хэдэн судалгаанд тайвшруулах, танин мэдэхүйн сэтгэл засал, харилцааны ур чадвар, асуудлыг шийдвэрлэх чадвар эзэмших, нийгмийн туслалцаа дэмжлэг үзүүлэх, байгууллагын зүгээс мэргэжилдээ сэтгэл ханамжтай байх талаар дэмжлэг үзүүлэх, багийн хурал хийж удирдлагын зүгээс зөвлөгөө өгөх зэргээр хамтын ажиллагааг сайжруулах нь үр дүнтэй байгааг дурдсан байна.

Дотоод хэргийн их сургуулийн магистрант Э.Бямбажаргалын “Замын цагдаагийн алба хаагчдын ажлаас халшрах хэмж шинж, шалтгаан, хүчин зүйл” сэдвээр 2020 онд хамгаалсан магистрын судалгааны ажлыг гүйцэтгэхдээ замын цагдаагийн алба хаагчдын дунд ажлаас халшрах хам шинж буй эсэх талаарх судалгааг К.Маслачийн хууль сахиулах салбарын алба хаагчдад зориулсан тестийн хувилбараар авч SPSS 23 for windows программаар боловсруулалт хийхдээ судалгаанд Тээврийн цагдаагийн албаны Замын цагдаагийн газрын нийт 412 алба хаагчийг хамруулж алба хаагчдын хүйсийн харьцаа, албан тушаал, насны бүтэц, боловсролын түвшин, ажилласан жилийн хамралтыг тодорхойлсон судалгааны үр дүнг энэхүү илтгэлийг бичихдээ авч ашигласан болно.

Тухайлбал: Замын цагдаагийн алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинжийн илрэл судалгаанд оролцсон 412 алба хаагчаас

- 48 алба хаагч буюу 11.7 хувь нь маш их,
- 68 алба хаагч буюу 16.5 хувь нь өндөр,
- 152 алба хаагч буюу 36.9 хувь нь дунд,
- 136 алба хаагч буюу 33 хувь нь бага,
- 8 алба хаагч буюу 1.9 хувь нь ажлаас халшрах хам шинжийн илрэлгүй гэсэн судалгааны дүн гарсан байна.

¹⁷ Э.Цэнд-Аюуш. “Стресс нь ажлаас халшрах хам шинжийн үндэс болох нь” эрдэм шинжилгээний өгүүлэл. УБ., 2016.

Дээрх судалгаанаас дүгнэхэд алба хаагчдын 61,1 хувь ажлаас халшрах хам шинжийн илрэлтэй байжээ¹⁸.

Судалгаанд хамрагдсан алба хаагчдын ажилласан жил ажлаас халшрах хам шинжид хэрхэн нөлөөлж буйг судлахад 1-3 жил ажилласан алба хаагчид 32.4 хувь нь өндөр илэрч, 4-6 жил ажилласан алба хаагчдын хувьд 22.9 хувь нь халшрах хам хэт өндөр илэрсэн үзүүлэлттэй гарсан байна.

Судалгаанд оролцогчдын насыг ажлаас халшрах хам шинжийн түвшинтэй харьцуулан авч үзвэл: 18-24 насны алба хаагчдын ажлаас халшрах хам шинж 44.4 хувь өндөр, 30-34 нас, 35-39 насны алба хаагчдад 18 хувь хэт өндөр илэрсэн байна.

Эндээс 18-24 насны алба хаагчдын хувьд албанд томилогдоод удаагүй, ажилд анх орсон хүлээлтийн зөрүүтэй байдал, ажлын ачаалал өндөр, амрах цаг хомс, уртасгасан цагаар ажиллах, албанд дасан зохицох чадвар зэргээс шалтгаалан ажлаас халшрах хам шинжид өртөж байхад 30-39 насны алба хаагчдад ажлын туршлага хуримтлуулсан хэдий ч албан тушаал дэвших, өөрийгөө хөгжүүлэх, сурч боловсроход болон ар гэр ахуй амьдралдаа цаг зав гаргах боломж багатай зэргээс шалтгаалж халшрах байдалд өртөх магадлалтай байна гэж тухайн судалгааны үр дүнгийн дүгнэлтэд дурджээ.

Мөн алба хаагчид ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад ажиллах нөхцөл, ажлын ачаалал, хамт олны уур амьсгал, харилцаанаас тэдний сэтгэл санаа, бие организмд үүссэн дарамт, түүнийг даван туулах, дасан зохицох гэсэн хүч энерги бүхий хариу үйлдлийг ажлын байрны стресс гэж үзэж байгаа юм. Ажлаас үүдэлтэй стресс нь ихэнхдээ эрүүл мэнд, хувийн амьдрал, мэргэжлийн ур чадварт сөрөг нөлөө үзүүлдэг. Ажлын орчин нөхцөлийн нийтлэг нөлөөг бүх хүнд нэг зэрэг үзүүлж байгаа хэдий ч түүнийг хүлээн авах хариу үйлдэл үзүүлэх явдал нь хүмүүсийн тэсвэр хатуужил, сэтгэлийн тэнхээ, эрүүл мэнд, мэдлэг туршлага, сэтгэл зүйн хувийн онцлог шинж зэргээс хамааран харилцан адилгүй байдаг байна¹⁹.

Стрессийн түвшинг судлахад алба хаагчдын дийлэнх нь буюу 56.3 хувь нь стрессийн бага илрэлтэй буюу стрессээ өөрөө тайлах боломжтой, харин 43.7 хувь нь ажлаас үүдэлтэй болон архаг стресстэйгээр судлагдсан байна.

Тухайн судлаачийн ажлаас халшрах хам шинжийг илрүүлэх 22 асуулгаас үндсэн шинж болох сэтгэл хөдлөлийн өөрчлөлт, ажлыг сэтгэлээрээ мэдрэх чадвар буурах, хувь хүний бүтээмж буурах чадварыг

¹⁸ Э.Бямбажаргал. “Замын цагдаагийн алба хаагчдын ажлаас халшрах хэмж шинж, шалтгаан, хүчин зүйл” магистрын ажил. УБ., 2020.

¹⁹ Селье. Г. “Стресс”. УБ., 1989.

илрүүлэх асуултуудаас халшрах шинж илүү илэрсэн асуултуудад дүн шинжилгээ хийхэд дараах үр дүн гарсан байна. Үүнд:

Алба хаагчдаас "Ажлын 7 хоногийн эцэст өөрийгөө маш ядарсан, хоосорсон мэтээр мэдэрдэг" гэсэн асуултад 70.9 хувь тийм гэж хариулсан. Харин эсрэгээрээ "Миний хийсэн ажлын үр дүн нь зарцуулсан хүч хөдөлмөртэйгөө ижилхэн байдаг" гэсэн асуултад алба хаагчдын 26.2 хувь нь тухайн өдрийн ажлаа цагтаа амжуулж чаддаггүй буюу илүү цагаар ажилладаг байх магадлалтайг илтгэж байна. Мөн "Хамтран ажиллагсад маань надад өөрсдийн зарим үүрэг хариуцлагыг үүрүүлж байгаа" гэсэн асуултад алба хаагчдыг 57.3 хувь ихэнх тохиолдолд ажлын байрны тодорхойлолтод заагдсан ажлаас өөр чиг үүргийн ажил үүрэг гүйцэтгэдэг талаар хариулжээ.

Судалгааны үр дүнгээс харахад алба хаагчдыг халшрах хам шинжид өртөж байгаа хүчин зүйлсийг тодруулахад ажлын ачаалал ихтэйгээс шалтгаалан амархан ядарч сульдах, уртасгасан цагаар ажиллах, ажлын байрны тодорхойлолтод заагдаагүй ажил үүргийг гүйцэтгэх, хэт их бичиг цаасны ажил хийх, удирдлагаас ирэх дарамт шахалт нь алба хаагчид стресс үүсгэн улмаар (43.7 хувь нь архаг стрессийг) эрүүл мэнд, сэтгэл зүйд сөргөөр нөлөөлдөг байна.

Тухайн судлаачийн зүгээс судалгааны үр дүнг нягтлах зорилгоор ажлаас халшрах хам шинжийн эдгээр судалгаатай уялдуулан замын цагдаагийн алба хаагчдаас ажлаас халшрах хам шинжийг үүсгэж буй хүчин зүйлсийг тодруулах зорилгоор алба хаагчийн ажлын сэтгэл ханамжийн судалгааг google.docs программ ашиглан онлайн хэлбэрээр нийт 409 алба хаагчийг хамруулан авахад дараах үр дүн гарчээ. Үүнд:

Замын цагдаагийн газар ажиллаж байгаадаа сэтгэл хангалуун байдаг уу? гэсэн асуултад хангалуун байдаг гэж 287 буюу 70.2 хувь, дунд зэрэг гэж 107 буюу 26.2 хувь, хангалуун биш гэж 17 буюу 4.2 хувь нь хариулт өгсөн байна.

Хэрэв та сэтгэл хангалуун биш бол яагаад? гэсэн асуултад хариулсан байдлыг эрэмбэлэн харуулбал ажлын ачаалал ихтэй 71.6 хувь, цалин бага гэж 12.1 хувь, удирдлагын арга барил муу 6.3 хувь, цаашид өсөх бололцоо тааруу 5.4 хувь, ажиллах орчин муу гэж 4.6 хувь нь сэтгэгдлээ илэрхийлжээ.

Дүгнэлт, санал:

1. Эдгээр судалгааны ажлын тайлан, үр дүнгээс харахад замын цагдаагийн алба хаагчийн ажлаас халшрах хам шинж илрэхэд нөлөөлж буй хүчин зүйлсээс хамгийн их анхаарал татсан асуудал нь та бидний судлахыг зорьж буй алба хаагчийн ажлын ачаалалтай хамааралтай байна. Сэтгэл ханамжийн судалгаанд хамрагдсан 409 алба хаагчаас 290 буюу 71.6 хувь нь өөрийн хийж буй ажлыг ачаалалтай гэж дүгнэсэн байгаагаас харж болно.

Өөрөөр хэлбэл өмнө бид дурдсан нэг алба хаагч жишиг нормативын тогтоосноор 4 дахин их ачаалалтай ажиллаж байна гэсэн таамаглал бодиттой байх үндэслэлтэй байна.

2. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлд ажлын цагийн дээд хязгаарыг заасан ба 84.1. Долоо хоногийн ердийн ажлын цаг 40-өөс илүүгүй байна, 84.2. Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна, 84.4. Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна гэж заасан байна. Замын цагдаагийн алба хаагчдын 65 орчим хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан цагаас тогтмол илүү цагаар ажиллаж байгааг дараах байдлаар авч үзлээ. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу 1 алба хаагч сард 160 цаг, жилд 1760 цаг ажиллах ёстой боловч гудамж замд замын хөдөлгөөнд хяналт тавих чиг үүрэг гүйцэтгэж буй бүхий алба хаагч 7 хоногийн 6 өдөр буюу хамгийн багадаа долоо хоногт 52 цаг, сард дунджаар хамгийн багадаа 208 цаг ажиллаж байна. Энэ нь сар бүр дунджаар 40-50 цаг илүү хуульд зааснаас илүү ажлын ачаалалтай ажиллаж байна гэсэн үг юм. Шинэчлэн батлагдсан 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 85.2.-т Эрх бүхий байгууллагаас тухайн ажлын байрыг хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд хамааруулахаар тогтоосон бол ажил олгогч ажилтны ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй гэсэн заалтын хэрэгжилтийг хангах шаардлагатай байна.

3. Гудамж замд замын хөдөлгөөнд хяналт тавих чиг үүрэг гүйцэтгэж буй бүхий алба хаагчид нь дараах уламжлалт ажлын хуваарийн дагуу үүрэг гүйцэтгэж байна.

Тухайлбал: 1-р ээлж өглөөний 07:00-15:00 цагийн хугацаанд, 2-р ээлж 15:00-23:00 цагийн хугацаанд, 3-р ээлж 20:00-08:00 цагийн хугацаанд тус тус үүрэг гүйцэтгэдэг. Ингэхдээ ажлын хуваарийг 7 хоногоор батлан түүнийхээ дагуу нэг алба хаагч тухайн хуваарьт заагдсан хяналтын цэгт ажлын 5 өдөр болон амралтын аль нэг өдөр уртаар олон хоног дараалан үүрэг гүйцэтгэдэг.

Тиймээс уламжлалт ажлын дээрх хуваарийг Нэгдсэн Үндэстний Байгууллагын энхийг сахиулах үйл ажиллагаа явагдаж буй газар оронд мөрдөгдөг цагдаагийн эргүүлийн үйл ажиллагааны ажлын хуваарийн дагуу 3, 3 өдрөөр буюу эхний 3 өдөр 1-р ээлжээр үүрэг гүйцэтгэсэн алба хаагч нь 3-р ээлжид шилжиж 3 хоног ажиллах /шөнийн ээлжид үүрэг гүйцэтгэхдээ 1 удаа буюу шөнө нь үүрэг гүйцэтгээд 2 удаад нь амрах/, үүний дараа 2-р ээлжид шилжиж 3 хоног ажиллаад буцаад 1-р ээлжид шилжих гэсэн байдлаар хуваарийг алба хаагчийн ажлын ачаалал, бие организм, хяналтын цэгт хэт олон хоног ажиллаж ажлын идэвх сулрах байдлаас урьдчилан сэргийлэх байдлаар оновчтой зохицуулалт хийх.

4. Мөн байгууллагын алба хаагчид ажлаасаа гарах, ажлаа солих хамгийн гол шалтгааныг Та юу гэж үзэж байна вэ? гэсэн асуултад давхардсан байдлаар 256 алба хаагч ажлын ачаалал их байгаагаас шалтгаалдаг гэж хариулсан нь 2023 оны 09 сарын байдлаар Тээврийн цагдаагийн албанд 117 алба хаагчийн орон тоо дутуу байна гэсэн статистик тоо баримттай хамааралтай байгааг илтгэж байна. Учир нь ажилтан хүн ажиллах байгууллагаа сонгохдоо ажлын ачаалал түүн дотроо ажлын цагийн хуваарь нь ажил, амьдралын баланстай хэрхэн зохицож байгааг хардаг болсонтой холбоотой гэж үздэг болсонтой холбоотой юм.

Эх сурвалжийн жагсаалт:

Нэг. Хууль тогтоомж

1. Цагдаагийн албаны тухай хууль
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль

Хоёр. Сурах бичиг, гарын авлага

1. П.Увш. “Байгууллагын зан үйл”. УБ., 2004.
2. Селье. Г. “Стресс”. УБ., 1989.

Гурав. Судалгааны ажил, тайлан, илтгэл өгүүлэл

1. Э.Цэнд-Аюуш. “Стресс нь ажлаас халшрах хам шинжийн үндэс болох нь” эрдэм шинжилгээний өгүүлэл. УБ., 2016.
2. О.Түмэнбаяр. “Цагдаагийн хэсгийн байцаагчийн ажлын ачаалалд хийсэн дүн шинжилгээ” магистрын ажил. УБ., 2021.
3. Э.Бямбажаргал. “Замын цагдаагийн алба хаагчдын ажлаас халшрах хэмж шинж, шалтгаан, хүчин зүйл” магистрын ажил. УБ., 2020.
4. Тээврийн цагдаагийн албаны алба хаагчдын сэтгэл санааны төлөв байдалд хийсэн судалгааны тайлан. УБ., 2019.
5. Цагдаагийн ерөнхий газрын Санхүү, аж ахуйн албаны 2019 онд хийгдсэн Улаанбаатар цагдаагийн хүрээний анги, байгууллагуудын алба хаагчдын дунд хийсэн сэтгэл зүйн төлөв байдлын судалгаа, оношилгооны дүнгийн танилцуулга.
6. Цагдаа, дотоодын цэргийн сургалтын нэгдсэн төвийн 2019 онд хийгдсэн нутаг дэвсгэр хариуцсан цагийн байгууллагын алба хаагчдын бие хүний сэтгэл зүйн төлөв байдал, ажлаас халшрах хам шинжийн түвшинг тодорхойлох судалгааны тайлан.

Дөрөв. Цахим эх сурвалж

1. Статистикийн мэдээллийн нэгдсэн сан <https://www2.1212.mn/>

Тав. Гадаад эх сурвалж

1. United Nations Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support. (2015). “Police Operations in United Nations Peacekeeping Operations and Special Political Missions” Guidelines.

2. Maslach.Ch, Jackson.S. (1981). "The measurement of experienced burnout. Journal of occupational behavior".
3. Maslach.C. (1976). "Burnout. Hum Behavior".
4. Ergonomics principles in the design of work systems. ISO 6385:2016 standard.