

НИЙТИЙН ХЭВ ЖУРАМ ХАМГААЛАХ ЦАГДААГИЙН АХЛАГЧ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙ АЖЛЫН ЦАГИЙН АЧААЛАЛД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

*ДХИС-ийн магистрант,
цагдаагийн дэд ахлагч
Ц.Мягмарсүрэн*

Товчлол: Энэхүү өгүүлэлд ажлын ачаалал, ажлын цагийн тухай ойлголт, түүний төрөл, хэлбэр, ажлын хэт ачааллын үр дагавар болон цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн ачаалал, түүний нөлөөлж буй хүчин зүйл, ачааллыг бууруулах зарим арга замын талаар товч авч үзсэн болно.

Түлхүүр үг: Цагдаагийн ахлагч, ажлын ачаалал, ажлын цагийн ачаалал, ажил мэргэжил, албан тушаал, ажил үүрэг, ажил үүргийн шинжилгээ, ажлын чадамж, оюуны чадамж

Удиртгал. Цагдаагийн байгууллага нь алба хаагчдынхаа ажлын ачааллыг шинжлэх ухааны үндэслэлтэй тооцоолж, хүн хүч, бүтэц зохион байгуулалтаа оновчтой төлөвлөх явдал нь гэмт хэрэгтэй тэмцэх, таслан зогсоох, урьдчилан сэргийлэх ажлын үр нөлөөг дээшлүүлэх, иргэдэд чанартай, шуурхай, жигд хүртээмжтэй үйлчлэх, алба хаагчдын хөдөлмөрийн бүтээмжийг дээшлүүлэхэд чухал ач холбогдолтой.

Нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүрэг гүйцэтгэдэг цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн ачааллыг тогтоох, нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг илрүүлэх, ажлын цагийн ачааллыг бууруулах, тэнцвэржүүлэх нь ажлын бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Бид өнөөдөр нийтийн хэв журам сахиулах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг голлон хэрэгжүүлдэг цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын ачааллын талаар онцлон авч үзэх нь цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны өнөөгийн нэг тулгамдсан асуудал гэж судлаачийн хувьд үзэж байна.

Үндсэн хэсэг: Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн ачааллын талаар авч үзэхээс өмнө ажлын цагын тухай ойлголт, түүний төрөл, хэлбэр, ажлын цагийн ачаалал, тэр дундаа ажлын хэт ачаалалтай холбоотой ойлголтыг авч үзэх нь зүйтэй гэж үзлээ.

Ажилтнууд ажил олгогч этгээдийн мэдэлд байж хөдөлмөрийн дотоод журамд захирагдан хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх ёстой хуулиар тогтоосон хугацааг ажлын цаг гэж үзнэ.¹

Ажлын цагийн дээд хэмжээг хөдөлмөрийн хууль тогтоомжоор зохицуулдаг байхад, ажлын цаг ашиглах журмыг албан газар, байгууллагын тухайд бол хамтын гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод журам, ажлын ээлжийн хуваарь батлах тухай захиргааны тушаалаар, хувь хүмүүсийн тухайд бол хөдөлмөрийн гэрээгээр /нярай хүүхэдтэй эхчүүд, эрүүл мэндийн улмаас хөдөлмөрийн чадвар буурсан ажилтан, ажлын бүтэн бус цагаар ажиллагсад/ зохицуулдаг байна.

¹ www.slideshare.net/giimaabn/6-27757386

Ажлын цаг нь дараах төрөлтэй байна.

1. Хэвийн ажлын цаг
2. Богиносгосон ажлын цаг
3. Бүтэн бус ажлын цаг
4. Уртасгасан ажлын цаг .
5. Ээлжийн ажлын цаг
6. Шөнийн цаг
7. Дуудлагын цаг²

Хэвийн ажлын цаг. Ажлын цагийн дээд хязгаарыг хуулиар “Ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 хүртэл цаг, долоо хоногийн ажлын цаг нь 40 хүртэл байна”³ гэж тогтоосон байдаг. Хэвийн ажлын цаг нь ажилтнууд 7 хоногт 40 хүртэл цаг ажиллаж байгаа хугацааг хэлдэг.

Богиносгосон ажлын цаг. Энэ нь хэвийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг хорогдуулсан шинжтэй ажлын цаг юм. Богиносгосон ажлын цагийг хуулиар эсвэл хамтын гэрээгээр тогтоодог. Тухайлбал 7 хоногийн ажлын цаг нь 14-15 насны ажилтанд 30 цаг хүртэл, 16-17 насны болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанд 36 цаг хүртэл байна. Үүнд хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлд ажиллагсад⁴, хөдөлмөрийн чадвар буурсан ажилтнууд⁵, жиллахын хамт суралцагсад⁶ хамаарна.

Бүтэн бус ажлын цаг. Энэ нь хэвийн болон богиносгосон ажлын цагийг тэдэнтэй байгуулах хөдөлмөрийн гэрээгээр хорогдуулан тогтоосон ажлын цаг юм. Бүтэн бус ажлын цагийг тогтоох нь ажилтны хүсэл зоригтой холбоотой байна.

Уртасгасан ажлын цаг. Энэ нь хэвийн болон богиносгосон ажлын цагийн үргэлжлэлийг нэмэгдүүлэн тогтоосон ажлын цагийг хэлнэ. Практикт уртасгасан ажлын цагийг илүү цаг гэж нэрлэдэг.

Ээлжийн ажлын цаг. Нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна. Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу хуульд өөрөөр заагаагүй бол ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг дөрвөөс илүүгүй цагаар уртасган зохион байгуулж болно.

Шөнийн цаг. Орон нутгийн цагаар 22 цагаас дараагийн өдрийн 06 цаг хүртэлх хугацааг шөнийн цагт тооцно.⁷

Дуудлагын цаг. Ажил олгогч ажилтантай байршил, хугацааг тохиролцож ердийн ажлын цагаас бусад цагт дуудаж ажиллуулахад бэлэн байхаар хүлээлгэсэн хугацааг ажилласан цагт тооцно.⁸

Ажлын цагийн ачаалалд ажлын цагийн дэглэм чухал нөлөө үзүүлдэг.

² Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар ээлжийн ажлын цаг, шөнийн цаг, дуудлагын цаг гэсэн нэр томъёонууд шинээр тусгагдсан байна.

³ Төрийн мэдээлэл. 2021. №31. Хөдөлмөрийн тухай хууль

⁴ Ажлын байрны хэвийн бус нөхцлийг эрх бүхий байгууллага тогтоосон бол ажил олгогч нь түүнийг үндэслэн ажлын цагийг богиносгох үүрэгтэй

⁵ Ажлын цагийг богиносгох хэмжээг эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрээр тогтооно

⁶ Ажиллахын хамт орой эчнээгээр суралцагсдын ажлын цагийг богиносгох асуудлыг тухайн байгууллагын дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээгээр зохицуулна

⁷ <https://www.slideshare.net/giimaabn/6-27757386>

⁸ Төрийн мэдээлэл. 2021. №31. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 87 дугаар зүйл. Ээлжийн ажлын цаг, 88 дугаар зүйл Шөнийн цаг. 89 дүгээр зүйл. Дуудлагын цагийн зохицуулалтыг тусгасан байна.

Ажлын цагийн дэглэм. Ажилтнуудын ажлын цагийг цаг тооллын тодорхой цаг үеүүдэд хувиарлан зохицуулсныг ажлын цагийн дэглэм гэнэ. Энэ нь ажлын цагийн хэмжээ, ажлын ээлжийн зохицуулалт, ээлжийн үргэлжлэл, ажил эхлэх, дуусгавар болох хугацаа, үдийн завсарлагын цаг гэх мэт элементүүдтэй байна.

Ажлын цагийн ачаалал нь ажлын бүтээмжид сөргөөр нөлөөлдөг тул ачааллыг бууруулах нь байгууллагын өмнөө тавьсан зорилгыг хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой юм.

Монгол хэлний их тайлбар тольд ажлын ачааллыг “Зохих хүч чадлын хэм хэмжээнд тохирох ажил үүрэг, хувь: ачаалал ихдэх (хийвэл зохих ажил оногдсон хэм хэмжээнээсээ хэтрэх), биеийн ачаалал (биед оногдсон ажлын хэр хэмжээ), цахилгааны ачаалал (цахилгаан гүйдлийн оногдсон хувь), ажлын ачаалал (хийх ажлын хэмжээ)”⁹ хэмээн тайлбарлажээ.

Мөн уг тайлбар тольд:

- ачаалал ихдэх - хийвэл зохих ажил оногдсон хэм хэмжээнээсээ хэтрэх;
- биеийн ачаалал - биед оногдсон ажлын хэр хэмжээ;
- ажлын ачаалал - хийх ажлын хэмжээ хэмээн тус тус тайлбарлажээ.

Ажил эрхлэлт гэдэг нь бидний өдөр тутмын ихэнх хэсгийг эзэлдэг бөгөөд бидэнд бага багаар тогтвортой хуваарь өгдөг бөгөөд энэ нь бидний амьдралыг зохион байгуулж, тодорхой дэг журам, тэнцвэрийг өгдөг. Гэсэн хэдий ч бид олон удаа шаардлагатай байгаагаасаа илүү их ажил хийж, амьдралынхаа бусад талыг золиосолж, сэтгэл хөдлөл, сэтгэл зүй, бие бялдрын түвшинд янз бүрийн бэрхшээлтэй тулгардаг.¹⁰ Хүссэнээсээ илүү ажиллах нь урт хугацаанд бүтээмжийг бууруулдаг.

Цагдаагийн алба хаагч болон тэдний дээд албан тушаалтнууд хоёулаа өөрсдийн хүслээр эсвэл хууль ёсны үүргийн дагуу хамгийн ихдээ 8 цаг ажиллах, 8 цаг амрах, 8 цаг унтахыг хүндэтгэхийг хичээдэг боловч энэ нь бодит байдал дээр маш хэцүү болж хувирдаг.

Өнөөдөр цагдаагийн алба хаагчид хуульд заасан 8 цагаас илүү их ачаалалтай ажиллаж байгаа нь ажлын бүтээмжийг бууруулах нэг хүчин зүйл болж байна. Тэр дундаа ажлын хэт ачаалалтай ажиллах нь алба хаагчийн эрүүл мэнд, ар гэр амьдралд нь сөргөөр нөлөөлж байна.

Ажлын хэт ачаалал гэдэг нь хүн бүрт өөр өөрөөр мэдрэгддэг зүйл юм. Ердийнхөөсөө илүү ажил хийдэг, дарамтанд илүү сайн ажилладаг хүмүүс байдаг бол нөгөө талд илүү хурдан ажиллаж, улам дорддог хүмүүс байдаг.

Ажлын хэт ачааллын гол үр дагаврыг бид тэр дор нь харахгүй боловч хэсэг хугацааны дараа харах болно. Энэ нь дараах байдлаар илэрдэг байна.

1. Сэтгэл түгших

Илүү их ажиллах, илүү цагаар ажиллах, хүргэх хугацааг дуусгах эсвэл өдөр тутмын ажлыг сүүлчийн минутанд гарч ирдэг ажлуудтай хослуулах нь стресс үүсгэдэг бөгөөд ингэснээр бие нь стресстэй нөхцөл байдалд бэлдэж, бие махбодийн болон сэтгэцийн эрүүл мэндэд нөлөөлдөг. Байнгын түгшүүртэй хүмүүс чихрийн шижин, таргалалт, зүрх, хоол боловсруулах эрхтний асуудал зэрэгт илүү эмзэг байдаг. Тэд илүү их идэх, тамхи татах, эсвэл илүү эрсдэлтэй, үйл ажиллагааны доголдол гаргах хандлагатай байдаг.

2. Сэтгэлийн хямрал

Сэтгэлийн хямрал нь ажлын хэт ачааллын хамгийн ноцтой үр дагаврын нэг бөгөөд сэтгэлийн түгшүүр юм. Сэтгэл гутралд орно гэдэг нь байнга уйлна гэсэн үг биш юм. Эсвэл

⁹ <https://mongoltoli.mn/dictionary/detail/8568>

¹⁰ <https://mn.warbletoncouncil.org/>

уйтгар гунигийг мэдэрнэ. Энэ нь цочромтгой байдал, хайхрамжгүй байдал, сэтгэлийн хөдлөлийг илэрхийлдэг.

Хэт их ажил хийх нь ажилтанг бухимдуулж, өөрсдийгөө дуртай зүйлдээ зориулж болох юм шиг мэдрэмж төрүүлдэг. Гэхдээ тэд гэртээ ирээд спорт, ном унших, зугаалах, хайртай хүмүүстэйгээ цагийг өнгөрөөх эсвэл амрах гэх мэт эрүүл мэндэд тустай ажил гэх мэт дуртай зүйлдээ цаг зарцуулах дургүй байдаг.

Энэ нь ажилтанг улам их бухимдуулж, тасралтгүй уур уцаартай байдалд ороход хүргэдэг бөгөөд сэтгэл ханамжгүй байдал, ажил нь алба хаагчийн хэрхэн яаж залгиж байгааг хараад гүн харамслын мэдрэмжийг улам бүр дордуулдаг байна.

3. Шаталтын синдром

Стресс, сэтгэлийн хямралтай холбоотойгоор бид ажлын улмаас шатсанаас болж гардаг алдарт Burnout хам шинжийн тохиолдол байдаг. Энэхүү синдромыг Дэлхийн эрүүл мэндийн байгууллага (ДЭМБ) хүлээн зөвшөөрсөн ба сэтгэл хөдлөл, сэтгэлзүйн болон бие махбодийн асуудлуудыг хамардаг.

Ажилчдын чухал хэсэг нь эрүүл мэндийн энэ байдлаас болж сэтгэл гутралын шинж тэмдгүүдийн хамт байнгын стресс, түгшүүрийн байдалд амьдардаг. Хүн амын дунд тархалт нэмэгдэж байгаа бөгөөд үүнээс эрүүл мэндийн байгууллага, аж ахуйн нэгжүүд ажлын байран дээр үүнээс зайлсхийхэд улам бүр оролцдог.

4. Унтахад асуудалтай болдог.

Шаардлагатайгаас илүү их ажил хийх шаардлагатай хүмүүс үүр цайтал ажилтай байх нь түгээмэл байдаг. Энэ нь циркадын мөчлөгийг тасалдуулж, улмаар удаан хугацаанд унтах ноцтой асуудал үүсгэдэг.

Унтаж чаддаг байсан ч унтахдаа бэрхшээлтэй болдог. Ажилтан орондоо байхдаа маргааш нь үлдсэн бүх зүйлийн талаар бодож, амарч чадахгүй. Энэ нь унтах цаг гаргахаас гадна түүний нойрыг засч залруулахгүй гэсэн үг юм Үүний үр дүнд маргааш нь ажилтан ажил дээрээ хангалттай ажиллах чадваргүй болж бүр ч их ядардаг.

5. Булчин өвддөг

Бүх ажил өөр өөр байдаг ч бүгдэд нь булчингийн тогтолцоо зовдог. Булчин өвдөх, гэмтэх нь илүү их тохиолддог. Хэд хэдэн бие бялдрын хүч чармайлт гаргах шаардлагатай байдаг эдгээр мэргэжлүүдэд үе мөч нь хэтэрхий удаан зарцуулагддаг бол мөгөөрсийг элэгдэж гэмтэх, тухайлбал лумбаго, шөрмөс сунах, сунах зэрэг эрсдэлд ордог.

Албан тасалгааны хувьд ердийн зүйл бол компьютерын ард хэдэн цаг сууж байх, ар араасаа өвдөх нь элбэг тохиолддог. Чухамдаа нэг байрлалд 20 минутаас дээш хугацаагаар суух, ялангуяа нуруу нь муруйсан байх нь булчингийн гэмтэл үүсгэдэг.¹¹

6. Нийгмийн харилцааны доройтол

Хийх ёстой зүйлээс илүү их ажиллана гэдэг нь ажилтан ажил дээрээ илүү их цаг зарцуулах тусам ойр дотны хүмүүстэйгээ харьцангуй бага цаг зарцуулж, улмаар харилцаа хүйтрэхэд хүргэдэг.

Гэхдээ үүнээс болж зөвхөн харилцаа мууддаггүй. Гэртээ ирэхэд гэр бүлийнхэнтэйгээ ярих эсвэл найз нөхөдтэйгээ уулзах дургүй байдаг тул тэдэнд бас нөлөөлдөг. Мөн бусад хүмүүстэй харьцах шаардлагагүй өөр хэлбэрээр орондоо хэвтэхийг эсвэл амрахыг илүүд үздэг.

¹¹ Роберт Херон. Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээ. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага. Орчуулгын бүтээл. УБ.2021. 6 дахь тал

7. Ажлын муу динамик

Эдгээр бүх эрүүл мэндийн үр дагаваруудаас гадна оффис нь ажилчдад маш их дарамт үзүүлдэг тул тэд үүнтэй холбоотой болж магадгүй юм. тэдгээрийн хоорондын харилцааны асуудлууд.¹²

Ажлын цагийн ачааллаас үүдэлтэй цочромтгой байдал, сэтгэлийн хямрал, сэтгэлийн түгшүүр, бухимдал нь ажилтныг өөрсдийгөө харах, будахыг хүсэхгүй байх болно. Учир нь тэд өөрсдийгөө байгаа бүх төрлийн сөрөг мэдрэмжүүдтэй холбодог. Энэ бүхэн нь энгийн үл ойлголцлыг бүх төрлийн зөрчилдөөн болгон хувиргах болно. Энэ нь ажилтны ажлын бүтээмж буурах нэг хүчин зүйл болдог байна.

Бид цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн ачаалал юунаас үүдэлтэй болох, түүнд нөлөөлж буй хүчин зүйлс юу болох талаар судалгаа хийлээ.

Ажлын ачаалалд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн талаар судлаж нийт давхардсан тоогоор 73 алба хаагчтай ярилцлага хийж, цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын ачаалал, ажилдаа хандах хандлагыг тодорхойлох зорилгоор санал асуулгын анкет боловсруулж, Баянзүрх, Сонгино-хайрхан дүүргийн цагдаагийн газар, хэлтсийн 125 алба хаагчаас онлайнаар судалгаа авлаа.

Судалгаанд хамрагдсан 125 алба хаагчийн 78 буюу 80.5 хувь нь эрэгтэй, 22 буюу 19.5 хувь нь эмэгтэй алба хаагчид байна.

Фокус ярилцлагын судалгааны үр дүнгээс үзвэл удирдлагаас өгч байгаа үүрэг даалгавар давхарддаг, мөн хариуцаж байгаа нутаг дэвсгэрийн хэмжээ том, хүн амын тоо их, ажилдаа баримталдаг эргүүл харуулын дүрэм журам практикт нийцдэггүй зэрэг олон шалтгааныг дурдсан байна.

Албан тушаал	Ажлын цагийн ачаалал	Учир шалтгаан
Хорооны байцаагч цагдаа нар	Өдөрт 12 цаг 7 хоногт 84 цаг	Хорио цээрийн үед амралтгүй ажилладаг.
Явган эргүүлийн офицер цагдаа нар	Өдөрт 10 цаг 7 хоногт 70 цаг	Тогтмол амардаггүй, зөвхөн ээлж тааруулж 1 хоног амрах зохицуулалт хийдэг.
Машинт эргүүл	7 хоногт 84 цаг	24:48 цагаар ажилладаг
Удирдлагуудын жолооч нар	7 хоногт 60 цаг 2 хоног амардаг	Хорио цээрийн үед 24 цаг ажилладаг
Нэмэгдэлээр гарч байгаа Хүч спорт хороо	Эхний удаа 15 хоног 360 цаг гарсан	Дараагийн ээлж 11 хоног 268 цаг 7 хоногт 72 цаг

Судалгааны дүнгээр цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүнээс хамгийн их цаг ажилладаг нь хорооны хэсгийн цагдаа болон машинт эргүүлийн алба хаагч нар бөгөөд тэд энгийн өдөрт 12 цаг 7 хоногт 84 цаг ажилладаг бол хорио цээрийн үед 24:48 ажиллаж 7 хоногт 1 хоног амрах зохицуулалтаар ажилладаг гэсэн судалгааны дүн гарч байна.

Нийт судалгаанд хамрагдсан 200 алба хаагчдаас 50%-аас дээш хувь нь хорио цээрийн үед 24:48 цагаар тогтмол амралтгүй ээлж тааруулж 1 хоног амрах зохицуулалтаар ажиллаж байгаа нь тухайн алба хаагчдын бие эрүүл мэндэд муугаар нөлөөлж байна.

Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүн нь 2020 оноос хорио цээрийн дэглэмд шилжсэнээр тусгаарлалттай бүсүүдэд 14 хоног амралтгүй байрлаж ажиллаж байгаа нь тухайн алба

¹² Роберт Херон. Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээ. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага. Орчуулгын бүтээл. УБ.2021. 6 дахь тал

хаагчдыг амраах, сэтгэл зүйн засал болон бие бялдрын бэлтгэл, сургуулилт байхгүй болоход нөлөөлсөн байна.

Цагдаагийн ахлагч нар Коронавируст халдвар /Ковид-19/- цар тахлын үед өөрсдийн амь нас, эрүүл мэндээ үл хайхран олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах хуулиар хүлээсэн үүргээ хариуцлагатай биелүүлж байсан ч олон хоног ажиллах нь тэдний гэр бүл, үр хүүхэд нь хүндээр тусаж байна. Энэ цагдаагийн алба хаагчдын нийгмийн баталгаа болон гэр бүлийн ариун нандин холбоо алдагдаж гэр бүл салалт, архидалт, хардалт зэрэг муу үр дагавар үүсэхэд нөлөөлж байна.

Хорио цээрийн үед 1 алба хаагч 12-14 цаг ажиллаж байсан гэсэн судалгаа гарсан бөгөөд энэ нь илүү цагаар олон хоног ажиллахад тухайн алба хаагчид нэмэгдэл урамшуулал, нэмэгдэл цалин байхгүй байгаа нь тэднийг бухимдуулах, стресс өртөхөд нөлөөлсөн нэг хүчин зүйл болсон байна.

Цагдаагийн байгууллагын 60 хувийг нь ахлагч бүрэлдэхүүн эзэлдэг. Өнөөдөр цагдаагийн байгууллага ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын хэт ачаалал, түүний сөрөг үр дагавраас зайлсхийхийн тулд нэн даруй арга хэмжээ авах ёстой.

Нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын удирдлага хуульд заасан хөдөлмөрийн цагийг хүндэтгэхийг хичээхээс гадна байгууллагын сайн соёлыг сурталчлахыг хичээх хэрэгтэй. Ялангуяа ажлын зохион байгуулалт, дэг журамтай холбоотойгоор алба хаагчдыг илүү цагаар ажиллуулахгүйн тулд зохион байгуулалтын оновчтой арга хэмжээг авах хэрэгтэй.

Нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын удирдлага ахлагч бүрэлдэхүүнд ажлын хэт ачаалал гарсан гэж үзвэл энэ үзэгдэл юунаас болж үүссэн болохыг тогтоох ёстой. Тодорхойлсны дараа түүнийг дахин давтахгүй байхын тулд нөөцийг дайчлан ажиллуулах, эсвэл байгууллагын хамтын бүтээмжийг нэмэгдүүлэх, алба хаагчдын эрүүл мэндэд хортой нөлөөллөөс урьдчилан сэргийлэх төлөвлөгөө боловсруулах хэрэгтэй.

Ажлын хэт ачаалалд хувь нэмэр оруулж буй нэг асуудал бол том, чухал ажлуудын урт, урт хугацааны эцсийн хугацааг тавих, богино хугацаанд илүү их амжилтанд хүрэх боломжтой, өдөр бүр хялбархан биелэгдэх боломжтой жижиг зорилтуудыг хуваах явдал юм.

Аливаа байгууллагын тавьсан зорилгодоо хүрэх үндсэн арга бол багаар ажиллах явдал бөгөөд энэ нь чиг үүргийг хуваарилах, үүрэг хариуцлагыг нэг хүнд биш харин хэд хэдэн хүнд оногдуулах, зорилгодоо хүрэх нь үр дүнтэй юм. Тиймээс цагдаагийн алба хаагчдын ажлын ачаалалд ажил үүргийн шинжилгээ хийж, ачаалалд нөлөөлж байгаа сөрөг хүчин зүйлийг олж тогтоон, түүнийг арилгах арга хэмжээг нэн даруй авч хэрэгжүүлэх шаардлага тулгарч байна.

Ажил үүргийн шинжилгээ гэдэг нь гүйцэтгэх ажлыг хэд хэдэн салангид ажил үүргүүдэд нарийвчлан системтэйгээр хуваадаг аргачлалыг хэлнэ.¹³

Ажлын шинжилгээ гэдэг нь ажил үүргийн шинжилгээтэй холбоотой боловч арай илүү өргөн хүрээтэй ойлголт юм. Ажил үүргийн шинжилгээ нь тодорхой үүргүүдийг багтаасан тухайлсан ажлын хүрээнд л яригддаг.¹⁴

Ажил үүргийн шинжилгээг дараах 3 зүйлс дээр тулгуурлан хийнэ. Үүнд:

1. ажил мэргэжил (an occupation)
2. албан тушаал (a position)

¹³ Роберт Херон. Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээ. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага. Орчуулгын бүтээл. УБ.2021. 6 дахь тал

¹⁴ Роберт Херон. Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээ. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага. Орчуулгын бүтээл. УБ.2021. 7 дахь тал

3. ажил үүрэг (a job)

Ажил мэргэжил гэдэг нь гүйцэтгэх ёстой үүрэг даалгаваруудтай харьцангуй төстэй ажил үүргүүдийн нэгэн бүлэг бөгөөд тэдгээрийг амжилттай хийж гүйцэтгэхэд мэдлэг, ур чадвар, авьяас билгийг шаарддаг.

Албан тушаал гэдэг нь аливаа аж ахуйн нэгж, байгууллагын дотор аль нэг ажил үүргийн түвшинд хамаарна. Энэ нь гол төлөв тухайн албан тушаалын цол хэргэмээс харагддаг.

Ажил үүрэг гэдэг нь тухайн албан тушаалд хийж гүйцэтгэх тодорхой үүрэг, даалгаваруудыг хэлнэ.¹⁵

Албан тушаалын тодорхойлолт гэдэг нь аливаа нэг ажил үүргийн бүхий л чухал элементүүдийг тусгасан баримт бичиг юм. Энэ бол ажил үүргийн шинжилгээний нэгэн үр дүн болно.

Ажил үүргийн үнэлгээ гэдэг нь ихэвчлэн цалингийн түвшинг тодорхойлох зорилгоор ажил үүргийн ач холбогдлыг үнэлэх үйл явц юм. Энэ нь тухайн ажлыг хийж гүйцэтгэх хүнээс хамааралгүйгээр ажил үүргүүдийг хооронд нь ач холбогдол, үнэ цэнээр нь эрэмбэлэх үйл явц болно.

Ур чадвар гэдэг бол ямарваа нэг зүйлийг хийж гүйцэтгэхийн тулд оюун ухаан-бие махбодийн хоорондын зохицлыг шаардах чадварыг хэлнэ. Энэ нь биеийн хүчний чадамж, оюуны чадамж, мэдрэмжтэй холбоотой чадамжуудын нийлбэр гэж үзэж болно.

Аль ч тохиолдолд үүнийг ажлын хэт ачаалал гэж ойлгодог хэт их, пропорциональ бус, тогтмол байдлаар ажилтанд нэмэлт функц хуваарилсны үр дагавар. Ажилчин нь урам зоригийг мэдэрдэггүй, чанаргүй ажил хийдэг, эрүүл мэндэд нь нөлөөлж байгааг хардаггүй.

Ажлын чанарын индекс гэдэг нь тухайн ажил мэргэжил, салбарын ажлын чанарыг ажлын олон талт шинж байдлыг харгалзан биет буюу физик орчин, ажлын эрчим буюу ачаалал, ажлын цагийн чанар, нийгмийн орчин, ур чадвар ба оролцох чадамж, цалин, орлого гэсэн үндсэн 6 хэмжигдэхүүнээр багцлан хэмжиж, индексээр харуулж байгааг хэлнэ.

Цалин, орлогын индексээс бусад ажлын чанарын бүх индексийг 0-ээс 100 хүртэлх оноогоор хэмжих бөгөөд ажлын эрчим буюу ачааллын индексээс бусад индексийн оноо өндөр байх тусам ажлын чанар сайн байна гэж үзнэ.¹⁶

Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс

Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс бага байх тусам сайн гэж үзнэ. Ажлын эрчим буюу ачааллын индекс нь тухайн ажилд тавигдах эрэлт, шаардлагын түвшинг илэрхийлнэ. Хэрэв ажлын ачаалал их, ажилд оюуны болон биеийн хүчний энерги ихээр зарцуулан янз бүрийн шаардлагад нийцэх, нарийн төвөгтэй ажиллагаа шаардагддаг бол ажлын даалгаврыг үр өгөөжтэй хийж гүйцэтгэхэд төвөг бэрхшээлтэй болдог.

Ажилд тавигдах шаардлагыг хэмжихдээ тоо хэмжээний ачаалал (ажиллах хурд), ажлын хурдыг тодорхойлогч хүчин зүйлүүд ба хоорондын хамаарал, түүнчлэн сэтгэл санаанд үзүүлэх ачааллын үзүүлэлтүүдийг ашиглаж байна.

Ажлын цаг, түүний үргэлжлэл болон зохион байгуулалт нь ажлын чанарт хоёр байдлаар нөлөөлж байна. Нэг талаас, ажлын цаг нь ажилтны эрүүл мэнд болон аюулгүй байдалд чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Жишээ нь, ажлын үргэлжлэл урт байх хирээр ажиллагчид эрсдэлд өртөх нь нэмэгддэг бол хангалттай амрах хугацаа нь осол аюулгүй ажиллахад шийдвэрлэх үүрэгтэй.

¹⁵ Мөн бүтээл. 8 дахь тал

¹⁶ Монгол Улсын ажлын байрны нөхцлийн түүвэр судалгаа- 2020. УБ.2021. 6 дахь тал

Нөгөө талаар, ажил амралтын цагийн зохистой харьцаа нь ажилтны ажиллах, урт удаан хугацаанд үргэлжлэн ажиллах боломж олгох ёстой. Ажлын цагийн үргэлжлэл, зохион байгуулалтыг сайтар зохицуулснаар хувь хүн болон байгууллагын хоёулангийнх нь хэрэгцээнд нийцүүлэх боломжтой. Өнөө үед ажлын цагийн эхлэл болон төгсгөл, амралтын завсарлага, дуудлагын хугацаа зэргийг тооцсон илүү уян хатан, стандартын бус хэлбэрүүдийг ашиглах болсон. Энэ нь хэдийд ч, хаанаас ч ажлаа хийх боломж олгож буй мэдээллийн технологийн үр дүнтэй ч бас холбоотой юм.¹⁷

Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын ачааллыг бууруулахад маш олон ажил, арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлага тулгарч байна.

Цагдаагийн байгууллагын гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, урьдчилан сэргийлэх үндсэн ажилтай холбогдолгүй үүргийг хуулиар хариуцуулж, цагдаагийн байгууллагын хүн хүчийг тарамдуулж, оролцох ёсгүй зүйлд оролцуулах, түүнээс улбаалан алба хаагчийн нэр хүндийг олон нийтэд унагадаг асуудал байна. Тухайлбал, автомашины татвар хураахад, газар чөлөөлөх, албадан нүүлгэхэд оролцож байгаа нь цагдаа иргэдийн харилцаанд сөргөөр нөлөөлдөг. Тэр бүхэнд ихэвчлэн ахлагч бүрэлдэхүүн явж байгаа нь тэдний нэр хүндийг бууруулахаас гадна ажлын ачааллыг зохиомлоор нэмэгдүүлэх нэг хүчин зүйл болж байна.

Цагдаагийн алба хаагчийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг найдвартай хамгаалах эрх зүйн зохицуулалт хангалтгүй, тэднийг хамгаалах, дэмжих удирдлагын болон үйл ажиллагааны зөв менежмент ч хэрэгцээтэй байгаа төдийгүй алба хаагчдын нийгэм, эдийн засгийн баталгааг дээшлүүлэх асуудал нэн чухал болжээ.

Цагдаагийн алба хаагчдыг, тэр дундаа ахлагч бүрэлдэхүүнийг доромжлох, дарамтлах, тэдний хууль ёсны шаардлагыг иргэдийн зүгээс эсэргүүцэх, хүч хэрэглэх, амь биед нь халдах зэрэг үзэгдэл сүүлийн үед багагүй гарч байна.

Цагдаагийн байгууллага, ажилтны ажлыг үнэлж, дүгнэх тогтолцоог үндсээр нь өөрчлөх, шагнал, урамшуулал, хариуцлага тооцох, албан тушаал дэвших карьерын шударга тогтолцоог бий болгох зэрэг уг санал, зөвлөмжид тусгагдсан маш олон арга хэмжээний зарим нь биелэгдсэн, нөгөө хэсэг нь биелэгдэх шатандаа байгаа эдгээр төрийн бодлогын шинжтэй арга хэмжээг цаг алдалгүй хэрэгжүүлэх нь нэн чухал шаардлагатай.

Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын ачааллыг зүй зохистой байлгах, ажлын чанарыг сайжруулах, иргэдэд үзүүлэх үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэхийн тулд уг тогтоолд заасан нормативын дагуу улсын хэмжээнд офицер, цагдаа, энгийн ажилтан буюу нийт 5000 гаруй хүний орон тооны хомсдолтой ажиллаж байна гэсэн тооцоо судалгаа гарсан.

Цагдаагийн байгууллага нь хүнд сурталтай, цагдаагийн ажилтнууд дээрэнгүй, харьцааны соёлгүй, мэдлэг, мэргэжлийн ур чадваргүй, иргэдтэй тэгш бус харилцдаг, цагдаагийн удирдлагаас албан хаагчдын ажил үүргийн хараат бус байдалд нөлөөлдөг, танил тал, мөнгөтэй хүнд үйлчилдэг гэж олон нийт дүгнэсэн байна.

Нөгөө талаар иргэдээс цагдаагийн байгууллагын нийтийн хэв журам хамгаалах үүрэг гүйцэтгэдэг ахлагч бүрэлдэхүүнийг дорд үзэх, гүтгэх, доромжлох нь ердийн үзэгдэл болсон, түүнчлэн алба хаагчдын ажлын цаг ихэнхдээ тодорхой бус, илүү цагаар ажилладаг, 24 цагаар ажилчиад тухай өдөр үдээс хойш ахиж эргүүлийн үүрэг гүйцэтгэдэг, гэр бүлдээ анхаарал тавих

¹⁷ Монгол Улсын ажлын байрны нөхцлийн түүвэр судалгаа- 2020. У6.2021. 31 дэх тал

цаг гардаггүй зэргээс шалтгаалж алба хаагчид бухимдах, цочрол (стресс)д орж улмаар иргэдтэй зүй бусаар харьцах байдал гаргадаг болох нь тогтоогдсон байна.

Цагдаагийн байгууллагаас үзүүлж байгаа ажил үйлчилгээнд иргэдийн сэтгэл ханамжийн байдлыг судлахад 70 орчим хувь нь дунд буюу түүнээс доош үнэлгээ өгч, харин нийт алба хаагчдын харилцааны соёлын тухайд хангалтгүй үнэлгээ өгсөн байна.

Судалгаагаар сүүлийн 2 жил ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын ачаалал эрс нэмэгдсэн байгаа нь харагдаж байна. Уг судалгаагаар нийт алба хаагчдын 38 хувь нь цар тахалтай холбоотой өндөржүүлсэн бэлэн байдлаас үүдэлтэй ажлын ачаалал, Дарга удирдлагаас өгсөн үүрэг чиглэлийн улмаас үүдэлтэй ажлын ачаалал нь 14 хувиар нэмэгдсэн.

Өдрийн 8 цаг ажиллахаар хөдөлмөрийн хуулиндаа заагдсан боловч цагдаагийн байгууллагын нийтийн хэв журам хамгаалах чиг үүрэг гүйцэтгэдэг алба хаагчид өдөрт 12-13 цаг ажилладаг Мөн бусад үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй ажлын цагийн ачаалалд шууд бусаар нөлөөлж буй дор дурдсан хүчин зүйлүүд байна гэж судалгаагаар гарч ирлээ. Тухайлбал:

- Байгууллагын дотоод, гадаад соёл төлөвшөөгүй, байгууллагын үнэт зүйлийг бий болгож чадаагүй,

- боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулж авах тогтолцоо шинэчлэгдээгүй,

- менежерийн сонголт учир дутагдалтай бөгөөд удирдах ажилтан бэлтгэх тогтолцоо бий болоогүй,

- алба хаагчдын гадаад хэлний мэдлэг хангалтгүй,

- шинэ мэдээлэл олж авах арга барилд суралцаагүй,

- багаар хамтран ажиллах чадвар муутай,

- алба хаагчдын дунд өвчлөл их,

- алба хаагчдыг цол, албан тушаалын байдлаар ялгаварлан гадуурхах хандлага бий болсон,

- төсөв хомсдолтой, төсвийн зарцуулалт оновчтой биш зэрэг бэрхшээл, сул тал байсаар байна.

Цагдаагийн алба хаагч ёс зүйн зөрчил гаргах, ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчих явдал багагүй байна, ялангуяа танхайрах, архи дан согтуурах, замын хөдөлгөөний аюулгүй байдлын дүрэм, журам зөрчих, иргэдтэй, бусадтай зүй бус харьцах, харилцааны зарим дутагдал гаргах, бусдын биед гэмтэл учруулах, албаны нэр төрөөр далайлган, албан тушаалын байдлаа урвуулах нь цөөнгүй байгаа төдийгүй, аль болох хуурч, аргалах, өөрт ашигтай байдлаар төрийн ажлыг хийх, шударга бусаар ажиллах хандлагад зарим алба хаагч автагдаж байна.

Нийтийн хэв журам хамгаалах үүрэг гүйцэтгэгдэг ахлагч бүрэлдэхүүнийг хамгаалдаг эрх зүйн зохицуулалтгүй, нийгмийн баталгааг хангахад анхаарал тавьдаг дарга, удирдах бүрэлдэхүүн нэн ховор алба хаагчдаа гэсэн сэтгэлтэй боловсон хүчин хомс харин хамгаалахын оронд сахилгын арга хэмжээ авахыг эрмэлздэг болсон алба хаагчдыг албандаа итгэх итгэл сэтгэлгүй болгож байна.

Цагдаагийн байгууллагын шинэтгэлийн хүрээнд мэдээллийн технологийн дэвшлийг нэгдсэн бодлогоор эрчимтэй нэвтрүүлэх, гэмт хэрэг, зөрчилтэй тэмцэх, урьдчилан сэргийлэхэд шинжлэх ухаан, техник технологи, инновацийн үр ашигтай тогтолцоог нэвтрүүлэх замаар ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн ачааллыг бууруулах боломжтой юм.

Дүгнэлт: Цагдаагийн албаны тухай хуульд заасан гэмт хэрэгтэй тэмцэх, нийтийн хэв журам хамгаалах, олон нийтийн аюулгүй байдлыг хангах чиг үүргийг гудамж талбай, олон нийтийн газар хэрэгжүүлдэг гол хүч хэрэгсэл бол цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүн юм байна.

Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын ачаалал нь судалгаагаар өндөр гарч байгаа нь тэдэнд нөлөөлж байгаа сөрөг хүчин зүйл багагүй байгаа нь тулгамдсан асуудал болжээ.

Ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн ачаалал өндөр байгаа нь тэдний биеийн нөхөн сэргээх боломж дутмаг болж, алба хаагчдын эрүүл мэндэд сөргөөр их нөлөөлж стресст өртөх, уур уцаартай болох, дотор эрхтэн, зүрх судас, даралт ихсэх зэрэг өвчнөөр өвдөх эрсдэлүүдийг бий болгосон байна. Тиймээс ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн ачааллыг бууруулах чиглэлээр цагдаагийн төв байгууллагын хэмжээнд бодлогын түвшинд ажил, арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлага байна гэж дүгнэж байна.

Санал: Дээрхи дүгнэлтийг үндэслэн дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн ачааллыг бууруулах, тэнцвэртэй болгоход нутаг дэвсгэрийн цагдаагийн байгууллагын удирдлага бүр анхаарч ажиллах;
2. Ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын цагийн зохиомол ачаалал үүсгэж байгаа хүчин зүйлсийг арилгахад цагдаагийн төв байгууллагын дотоод, хяналт шалгалтын нэгж анхаарч ажиллах;
3. Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний цагдаад тогтвортой ажиллах чин сэтгэлтэй болгоход шаардлагатай сэтгэл зүйн ажил, арга хэмжээг жилд 2-оос доошгүй удаа зохион байгуулж хэвших;
4. Цагдаагаар ажиллах хүнийг сонгон авах, дадлагажуулах, сургах, төлөвшүүлэх ажлын нэгдсэн график загвар төлөвлөгөөг гаргаж хэрэгжүүлэх;
5. Цагдаагийн ахлагч бүрэлдэхүүний ажлын байранд үүсдэг “стресс”-ийг бууруулах чиглэлээр сэтгэл зүйн ажил, арга хэмжээг сар бүр зохион байгуулж хэвших;
6. Ахлагч бүрэлдэхүүний ажлыг бодитой үнэлэх, зөв зан үйлийг материаллаг зүйлээс бусад хэлбэрээр урамшуулж хэвших;
7. Удирдлагын зүгээс сэтгэл зүйчээр дамжуулан цагдаа нарын хүсэл сонирхлыг байнга сонсож, стресст өртүүлэхгүй байхад анхаарах зэрэг болно.

Ашигласан материал:

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль
2. Хөдөлмөрийн тухай хууль
3. Роберт Херон. Ажил үүргийн болон ажлын шинжилгээ. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага. Орчуулгын бүтээл. УБ.2021.
4. Цагдаагийн байгууллагын үйл ажиллагааны журам код. УБ.2018
5. Монгол Улсын ажлын байрны нөхцлийн түүвэр судалгаа- 2020. УБ.2021
6. Төрийн мэдээлэл. 2021. №31.
7. <https://www.legalinfo.mn>
8. <https://mongoltoli.mn>
9. <https://mn.warbletoncouncil.org/>
10. www.slideshare.net