



## ХУУЛИЙН САЛБАРЫН МЭРГЭЖИЛТНҮҮДИЙН СЭТГЭЦИЙН ЭРҮҮЛ МЭНДИЙГ ДЭМЖИХ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА: МОНГОЛ УЛСАД ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ БОЛОМЖ

## INTERNATIONAL PRACTISES IN SUPPORTING THE MENTAL HEALTH OF LEGAL PROFESSIONALS: OPPORTUNITIES FOR IMPLEMENTATION IN MONGOLIA

Шайрийгийн Батсүх<sup>1</sup>, Алдарбаярын Тайванжаргал<sup>2</sup>, Шаравжамцын Доржханд<sup>3</sup>,  
Даваадоржийн Пүрэвсүрэн<sup>4</sup>

Shihihutug University, E-mail: batsukh@shihihutug.edu.mn

Shihihutug University, E-mail: taivanjargal@shihihutug.edu.mn, <https://orcid.org/0009-0003-8567-8899>

Shihihutug University, E-mail: dorjkhand@shihihutug.edu.mn, <https://orcid.org/0000-0001-9690-4706>

Shihihutug University, E-mail: purevsuren@shihihutug.edu.mn, <https://orcid.org/0009-0004-3461-020X>

### ӨГҮҮЛЛИЙН ТУХАЙ

#### Түлхүүр үгс:

хуульчдын сэтгэцийн эрүүл мэнд, сайн сайхан байдал, стресс, ажлаас халирах хам шинж, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар, хууль зүйн салбар, олон улсын туршлага

#### Нийтлэлийн түүх:

Хүлээн авсан: 2026, 3 сар

Шинэчилсэн: 2026, 03 сар

Хүлээн зөвшөөрсөн: 2026, 04

#### Keywords:

mental health of legal professionals, well-being, stress, burnout, psychological resilience, justice system, international practice

### ХУРААНГУЙ

Хуулийн салбарын мэргэжилтнүүд нь өндөр хариуцлага, хугацааны дарамт, зөрчил маргаантай орчин, хүний эрх, эрх чөлөө, хувь заяанд нөлөөлөх шийдвэр гаргалт зэрэг онцлогоос шалтгаалан сэтгэцийн эрүүл мэндийн эрсдэл өндөртэй мэргэжлийн бүлэгт хамаардаг. Олон улсын судалгаагаар өмгөөлөгч, шүүгч, прокурор, хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудын дунд стресс, ажлаас халирах хам шинж, сэтгэл гутрал, түгшүүр, архи, бодисын зохисгүй хэрэглээ, мэргэжлийн хоёрдогч сэтгэцийн гэмтэл, амиа хорлох эрсдэл харьцангуй өндөр илэрдэг болохыг тогтоосон байна (Krill et al., 2016; Organ et al., 2016). Иймээс олон улс орон энэ асуудлыг зөвхөн хувь хүний эрүүл мэндийн асуудал бус, шударга ёсны тогтолцооны чанар, байгууллагын тогтвортой байдал, иргэдийн итгэлтэй холбоотой стратегийн асуудал гэж үзэх болсон.

Энэхүү өгүүлэлд АНУ-ын Хуульчдад туслах хөтөлбөр, Ажилтнуудад туслах хөтөлбөр, Канадын Сэтгэл зүйн бэлэн байдлын хөтөлбөр, Австралийн сэтгэл зүйн тусламжийн нэгдсэн үйлчилгээ, Европын Холбооны ажлын байрны стресс ба нийгэм-сэтгэл зүйн эрсдэлийн удирдлага, ХБНГУ-ын Цагдаагийн сэтгэл зүйн алба, Их Британийн Сэтгэцийн гэмтлийн эрсдэлийн менежмент болон LawCare байгууллага, Сингапурын Practise

<sup>1</sup> Шихихутуг их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн эрхлэгч, шинжлэх ухааны доктор (Sc.D), профессор

<sup>2</sup> Шихихутуг их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн багш (MA)

<sup>3</sup> Шихихутуг их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн багш, доктор (Ph.D)

<sup>4</sup> Шихихутуг их сургуулийн Сэтгэл судлалын тэнхимийн багш (MA)

**Article history:**

Received March, 2026

Revised March, 2026

Accepted April, 2026

*Well санаачилгыг харьцуулан авч үзэв. Эдгээр туршилагын нийтлэг шинж нь нууцлалтай зөвлөгөөний үйлчилгээ, эрт илрүүлэг, стрессийн удирдлага, туршилага нэгт дэмжлэг, байгууллагын соёлын үнэлгээ, сэтгэл зүйн сургалт, мэргэжлийн тусламжид холбох тогтолцоог цогцоор нь хөгжүүлсэнд оршино (American Bar Association, n.d.; Greenberg et al., 2010; LawCare, 2024).*

*Монгол Улсад хуульч, шүүгч, прокурор, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнуудад зориулсан үндэсний хэмжээний сайн сайхан байдлын бодлого, нууцлалтай зөвлөгөөний үйлчилгээ, судалгаа-үнэлгээний тогтолцоо, сэтгэл зүйн сургалт, туршилага нэгт дэмжлэгийн сүлжээ, хямралын дараах сэтгэл зүйн тусламжийн багийг үе шаттай бий болгох шаардлагатай байна. Хуульчдын сэтгэцийн эрүүл мэнд, сайн сайхан байдал нь зөвхөн хувь хүний асуудал бус, шударга ёсны чанар, иргэдийн итгэл, хууль дээдлэх ёсны тогтвортой байдлын үндэс мөн.*

**Abstract:**

*Legal professionals work in environments characterized by high responsibility, time pressure, adversarial conflict, emotionally demanding cases, and decisions that directly affect human rights, liberty, and human lives. Consequently, they are recognized as a high-risk occupational group regarding mental health challenges. International studies suggest that lawyers, judges, prosecutors, and law enforcement personnel may experience higher levels of stress, burnout, depression, anxiety, substance use disorders, secondary traumatic stress, and suicide risk compared with the general population (Krill et al., 2016; Organ et al., 2016). This article reviews international practices aimed at supporting the mental health and wellbeing of legal professionals, including Lawyer Assistance Programs and Employee Assistance Programs in the United States, Road to Mental Readiness in Canada, BlueHub-type psychological support models in Australia, psychosocial risk prevention approaches in the European Union, police psychological services in Germany, Trauma Risk Management and LawCare in the United Kingdom, and Practice Well initiatives in Singapore.*

*The common features of these models include confidential counselling, early intervention, stress management training, peer support, organizational risk assessment, psychological education, and referral pathways to professional care. The article argues that Mongolia needs to establish a national wellbeing strategy for legal professionals, confidential psychological support services, evidence-based monitoring systems, resilience training, peer-support networks, crisis-response teams, and specialized psychological service centers. The wellbeing of legal professionals is not merely a personal issue; it is fundamentally linked to the quality of justice, public trust, and the rule of law.*

*Энэ өгүүлэл CC BY-NC лицензийн дагуу нээлттэй хандалтын эрхтэй.*

## 1. Танилцуулга

Хуулийн салбарын ажил мэргэжил нь нийгмийн шударга ёс, хүний эрх, төрийн хууль ёсны албадлага, иргэдийн эрх ашиг, байгууллагын хариуцлага зэрэг олон талт үнэт зүйлтэй шууд холбогддог онцгой мэргэжлийн орчин юм. Өмгөөлөгч, шүүгч, прокурор, цагдаа, мөрдөгч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтан зэрэг хуулийн салбарын мэргэжилтнүүд өдөр тутмын ажилдаа зөрчил, маргаан, гэмт хэрэг, хохирол, хүчирхийлэл, ёс зүйн сонголт, хүний хувь заяанд нөлөөлөх шийдвэртэй нүүр тулдаг. Иймээс энэ салбарын ажил нь зөвхөн мэргэжлийн мэдлэг, хууль хэрэглээний ур чадвар шаардаад зогсохгүй сэтгэл зүйн тэсвэр, сэтгэл хөдлөлийн зохицуулалт, ёс зүйн ухамсар, харилцааны өндөр чадамж шаарддаг.

Олон улсын судалгааны чиг хандлагаас харахад хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндийг уламжлалт утгаар зөвхөн хувь хүний эмзэг байдал, хувийн амьдралын асуудал гэж үзэх хандлага өөрчлөгдөж байна. Орчин үед энэ асуудлыг байгууллагын соёл, ажлын ачаалал, удирдлагын дэмжлэг, нийгмийн хүлээлт, мэргэжлийн ёс зүйн дарамт, олон нийтийн шүүмжлэл, мэдээллийн орчны нөлөө, шударга ёсны тогтолцооны чанартай холбон тайлбарлах болсон. Өөрөөр хэлбэл, хуульчдын сэтгэцийн эрүүл мэнд нь зөвхөн ажилтны халамжийн асуудал бус, шүүх эрх мэдэл, хууль сахиулах байгууллагын найдвартай ажиллагаа, иргэдийн төрд итгэх итгэл, хууль дээдлэх ёсны соёлтой шууд холбоотой стратегийн асуудал юм.

АНУ-д хийгдсэн томоохон судалгаагаар хуульчдын дунд сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс, архины зохисгүй хэрэглээ өндөр түвшинд илэрсэн нь хуулийн салбарын мэргэжлийн эрсдэлийг шинжлэх ухааны үндэстэй авч үзэх шаардлагыг харуулсан. Крилл, Жонсон, Альберт нарын 12,825 хуульчийг хамарсан судалгаагаар оролцогчдын 28 хувь нь сэтгэл гутралын, 19 хувь нь түгшүүрийн, 23 хувь нь стрессийн шинж тэмдэгтэй, 21 хувь нь архины хэрэглээний асуудалтай байжээ (Krill et al., 2016). Мөн хуулийн сургуулийн оюутнуудын дунд сэтгэцийн эрүүл мэндийн хүндрэл болон тусламж эрэхээс зайлсхийх хандлага түгээмэл байгааг Орган, Жаффе, Бендер нар тэмдэглэсэн байдаг (Organ et al., 2016). Эдгээр судалгаа нь хуульчдын сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах байгууллагын болон үндэсний бодлогын хэрэгцээг нотолж байгаа юм.

Монгол Улсын хувьд хууль сахиулах болон хууль зүйн салбарын ажилтнууд өндөр ажлын ачаалал, хугацааны шахалт, хүний нөөцийн дутагдал, байгууллагын удирдлагын тогтворгүй байдал, олон нийтийн сөрөг хэвшмэл ойлголт, хэвлэл мэдээллийн дарамт, нийгмийн итгэлийн хямрал зэрэг олон хүчин зүйлтэй зэрэгцэн ажиллаж байна. Ийм нөхцөлд ажилтнуудын сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах бодлого нь зөвхөн хүний нөөцийн дотоод асуудал бус, салбарын шинэчлэл, байгууллагын чадавх, төрийн үйлчилгээний чанар, шударга ёсны баталгаатай холбогдоно.

Энэхүү өгүүллийн зорилго нь хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих олон улсын туршлагыг тоймлон судалж, Монгол Улсад хэрэгжүүлэх боломжит бодлого, хөтөлбөрийн чиглэлийг тодорхойлоход оршино.

## **2. Арга зүй**

Энэхүү судалгааг нь чанарын судалгааны арга зүйд тулгуурлан, хууль сахиулах байгууллагын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндэд нөлөөлөгч хүчин зүйлсийг олон улсын системчилсэн тойм судалгаа болон амжилттай хэрэгжиж буй хөтөлбөрүүдийн туршлагад тулгуурлан боловсруулав. Ингэхдээ баримт бичигт шинжилгээ хийх арга, харьцуулан шинжлэх аргыг ашиглан 2013-2025 оны хоорондох эмпирик өгөгдлүүдийг Монгол Улсын хууль зүйн салбарын нөхцөл байдалтай уялдуулан дүгнэж, санал зөвлөмж боловсруулсан болно.

## **3. Судалгааны үр дүн**

### **1. Хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндийн онцлог**

Хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндийн эрсдэл нь тухайн мэргэжлийн ажлын агуулга, байгууллагын бүтэц, нийгмийн хүлээлт, ёс зүйн үүрэг хариуцлага, харилцааны орчинтой холбоотой олон хүчин зүйлээс бүрддэг. Өмгөөлөгчид үйлчлүүлэгчийн эрх ашгийг хамгаалах явцдаа зөрчил маргаантай, өрсөлдөөнтэй, хугацааны өндөр шахалттай нөхцөлд ажилладаг. Шүүгчид хүний эрх, эрх чөлөө, өмч хөрөнгө, гэр бүл, нийгмийн харилцаанд нөлөөлөх шийдвэр гаргадаг. Прокурорууд гэмт хэрэг, яллах ажиллагаа, нийтийн ашиг сонирхол, хүний эрхийн тэнцвэрийг хангах үүрэгтэй. Харин цагдаа, мөрдөгч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнууд хүчирхийлэл, гэмт хэрэг, аюултай нөхцөл байдал, олон нийтийн шууд харилцаатай өдөр тутам нүүр тулдаг.

Энэ бүх мэргэжлийн үйл ажиллагаанд нийтлэг нэг шинж бий. Тэр нь сэтгэл зүйн өндөр ачаалал, ёс зүйн хүнд сонголт, хүний зовлон, зөрчил, хохиролтой тасралтгүй харьцах явдал юм. Хуульчид, хууль сахиулагчид өөрсдөө гэмт хэргийн хохирогч биш боловч бусдын айдас, гомдол, хүчирхийлэл, алдагдал, шударга бус байдлын түүхийг давтамжтай сонсож, боловсруулах шаардлагатай болдог. Энэ нь мэргэжлийн хоёрдогч сэтгэцийн гэмтэл үүсгэх эрсдэлтэй. Ялангуяа хүүхдийн хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүн амины хэрэг, амиа хорлолт, хүний наймаа, бэлгийн хүчирхийлэл, ноцтой осол, олон нийтийн анхаарал татсан хэрэг зэрэгтэй ажиллах үед сэтгэл хөдлөлийн дарамт улам нэмэгддэг.

Хуулийн салбарын ажлын бас нэг онцлог нь алдаа гаргах боломж хязгаарлагдмал, шийдвэрийн үр дагавар өндөр байдагт оршино. Шүүгчийн шийдвэр, прокурорын яллах дүгнэлт, өмгөөлөгчийн стратеги, мөрдөгчийн нотлох баримт цуглуулах ажиллагаа, цагдаагийн шуурхай шийдвэр зэрэг нь хүний амьдралд бодит нөлөө үзүүлдэг. Иймээс хуулийн мэргэжилтэн “Би зөв шийдвэр гаргасан уу?”, “Энэ шийдвэр хүний амьдралд ямар үр дагавар авчрах вэ?”, “Би ёс зүйн хувьд зөв байр суурь баримталж чадсан уу?” гэх мэт дотоод эргэлзээ, ёс суртахууны дарамттай байнга тулгардаг.

Эдгээр хүчин зүйл нь стресс, ажлаас халшрах хам шинж, сэтгэл гутрал, түгшүүр, нойрны хямрал, уур бухимдал, ажилдаа утга учиргүй хандах байдал, бусдыг энэрэх чадвар буурах, гэр бүлийн харилцаанд хүндрэл үүсэх, архи болон бодисын зохисгүй хэрэглээ нэмэгдэх зэрэг эрсдэлийг дагуулдаг. Хуульчдын дунд сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс, архины зохисгүй хэрэглээ өндөр түвшинд илэрдэг нь олон улсын судалгаагаар батлагдсан бөгөөд энэ нь хуулийн мэргэжлийн ажлын онцлог, байгууллагын соёл, тусламж эрэхэд тулгардаг гутаан доромжлолтой холбоотой гэж тайлбарлагддаг (Krill et al., 2016; Organ et al., 2016). Тиймээс хуулийн салбарын сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих бодлого нь хувь хүний зөвлөгөө, эмчилгээний түвшнээр хязгаарлагдахгүй, байгууллагын соёл, ажлын зохион байгуулалт, удирдлагын манлайлал, мэргэжлийн ёс зүй, эрсдэлийн удирдлага, сургалт, судалгаа-үнэлгээтэй уялдах шаардлагатай.

## **2. АНУ-ын туршлага: Хуульчдад туслах болон ажилтнуудад туслах хөтөлбөрүүд**

АНУ-д хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих хамгийн тогтсон хэлбэрийн нэг нь Хуульчдад туслах хөтөлбөр буюу Lawyer Assistance Programs юм. Америкийн Өмгөөлөгчдийн холбооны Commission on Lawyer Assistance Programs нь хуульч, шүүгч, хуулийн сургуулийн оюутнуудад архи, бодисын хэрэглээ болон сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудлын үед тусламж авах боломжийг бүрдүүлэх, хуульчийн мэргэжлийн сайн сайхан байдлыг дэмжих зорилготой ажилладаг (American Bar Association, n.d.).

Хуульчдад туслах хөтөлбөрийн гол онцлог нь нууцлалтай, мэргэжлийн онцлогт тохирсон, гутаан доромжлолыг бууруулахад чиглэсэн үйлчилгээ үзүүлдэгт оршино. Хуульчид сэтгэл гутрал, түгшүүр, архи, бодисын хэрэглээ, ажлын стресс, ёс зүйн эрсдэл, гэр бүлийн асуудал, мэргэжлийн харилцааны хүндрэл зэрэг олон төрлийн асуудлаар тусламж авч болдог. Энэ төрлийн үйлчилгээ нь зөвхөн эмчилгээний загвараар бус, урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэх, туршлага нэгт дэмжлэг үзүүлэх, мэргэжлийн тусламж үйлчилгээнд холбон зуучлах, хуульчийн мэргэжлийн нэр хүнд, үйлчлүүлэгчийн эрх ашгийг хамгаалах зорилготой байдаг.

Хуульчдад туслах хөтөлбөрүүдийн ач холбогдлыг АНУ-ын хуульчдын сэтгэцийн эрүүл мэндийн талаарх судалгааны үр дүн тодорхой харуулдаг. Крилл, Жонсон, Альберт нарын судалгаагаар хуульчдын дунд архины зохисгүй хэрэглээ, сэтгэл гутрал, түгшүүр, стрессийн түвшин өндөр байгааг тогтоосон (Krill et al., 2016). Энэ нь хуульчдын сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудлыг зөвхөн хувь хүний сахилга, ёс зүй, амьдралын хэв маягийн асуудал гэж тайлбарлах боломжгүйг харуулж байна. Харин мэргэжлийн орчин, байгууллагын соёл, ажлын ачаалал, өрсөлдөөн, амжилтын дарамт, тусламж авахтай холбоотой гутаан доромжлол зэрэг хүчин зүйлсийг хамтад нь авч үзэх шаардлагатай.

АНУ-д мөн Ажилтнуудад туслах хөтөлбөр буюу Employee Assistance Programs өргөн хэрэглэгддэг. Энэ нь зөвхөн хуульчдад бус, төрийн байгууллага, шүүх, прокурор, цагдаа, захиргааны байгууллагын ажилтнууд болон тэдний гэр бүлийн гишүүдэд зориулсан богино хугацааны зөвлөгөө, хямралын үеийн дэмжлэг, санхүүгийн болон гэр

бүлийн асуудлын зөвлөгөө, архи бодисын хэрэглээний тусламж, стрессийн удирдлагын үйлчилгээ үзүүлдэг тогтолцоо юм (Employee Assistance Professionals Association, 2023). Хуулийн салбарт энэ загварыг ашиглах нь байгууллагын хэмжээнд сэтгэцийн эрүүл мэндийн эрсдэлийг эрт илрүүлэх, ажилтны ажлын гүйцэтгэл буурахаас өмнө тусламж үзүүлэх, байгууллагын хүний нөөцийн тогтвортой байдлыг хамгаалах ач холбогдолтой.

АНУ-ын туршлагаас харахад хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдэд зориулсан сэтгэцийн эрүүл мэндийн дэмжлэг нь мэргэжлийн холбоо, шүүхийн байгууллага, хуулийн сургууль, ажил олгогч байгууллага, сэтгэцийн эрүүл мэндийн мэргэжилтнүүдийн хамтын ажиллагаанд тулгуурладаг. Энэ нь Монгол Улсад хуульчдын холбоо, шүүгчдийн холбоо, прокурорын байгууллага, цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, их дээд сургууль, сэтгэл зүйн мэргэжлийн байгууллагууд хамтран ажиллах шаардлагатайг харуулна.

### **Ноцтой үйл явдлын дараах стрессийн удирдлага**

АНУ болон бусад оронд өндөр эрсдэлтэй мэргэжлийн бүлгийн ажилтнуудад ашиглагддаг нэг чухал загвар бол Ноцтой үйл явдлын дараах стрессийн удирдлага буюу Critical Incident Stress Management юм. Энэхүү загварыг Жеффри Т. Митчелл болон Жорж С. Эверли нар боловсруулж, осол, гамшиг, хүчирхийлэл, ноцтой гэмт хэрэг зэрэг үйл явдлын дараа ажилтны сэтгэл зүйн сэргэлтийг дэмжих багц арга хэмжээ болгон хөгжүүлсэн байдаг (Mitchell & Everly, 2001).

Энэ тогтолцоо нь гал сөнөөгч, цагдаа, эмч, цэрэг, аврагч, мөрдөгч зэрэг өндөр эрсдэлтэй мэргэжлийн ажилтнуудад ноцтой үйл явдлын дараа сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэх, стрессийн шинж тэмдгийг эрт таних, багийн түвшинд харилцан дэмжлэг үзүүлэх, шаардлагатай үед мэргэжлийн тусламжид холбох зорилготой. Хуулийн салбарын хувьд гэр бүлийн хүчирхийлэл, хүн амины хэрэг, хүүхдийн хүчирхийлэл, амиа хорлолт, ноцтой осол, олон нийтийн анхаарал татсан хэрэг, хэвлэл мэдээллийн дарамт, улс төрийн нөлөөлөл, өндөр хариуцлагатай шийдвэр гаргалтын дарамт зэрэг нь ийм тогтолцоо шаардлагатайг харуулдаг.

Ноцтой үйл явдлын дараах сэтгэл зүйн дэмжлэгийн ач холбогдол нь хуулийн мэргэжилтнийг сэтгэл зүйн хүнд үйл явдлын дараа ганцаардуулахгүй байх, сэтгэл хөдлөлийн хэвийн хариу үйлдлийг ойлгуулах, эрсдэлийн шинж тэмдгийг эрт илрүүлэх, сэтгэцийн гэмтлийн дараах стрессийн эмгэг, ажлаас халшрах хам шинж, архины зохисгүй хэрэглээ зэрэг эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэхэд оршино (Mitchell & Everly, 2001). Гэхдээ ийм төрлийн дэмжлэгийг албадлагын шинжтэй, нэг удаагийн тайлагнах уулзалт хэлбэрээр бус, сайн дурын, нууцлалтай, мэргэжлийн ёс зүйд нийцсэн байдлаар хэрэгжүүлэх шаардлагатай.

### **3. Канадын туршлага: Сэтгэл зүйн бэлэн байдлын хөтөлбөр**

Канадын Сэтгэл зүйн бэлэн байдлын хөтөлбөр буюу Road to Mental Readiness нь анх өндөр эрсдэлтэй, сахилга бат, шуурхай шийдвэр, багийн ажиллагаа, сэтгэл зүйн тэсвэр шаарддаг салбаруудад зориулан хөгжсөн сэтгэл зүйн бэлтгэлийн хөтөлбөр юм.

Энэ хөтөлбөрийн гол санаа нь ажилтны сэтгэцийн эрүүл мэндийг зөвхөн асуудал үүссэний дараа эмчлэх бус, урьдчилан бэлтгэх, стрессийг таних, өөрийгөө зохицуулах, тусламж авах хандлагыг хэвийн болгоход оршино (National Defence Canada, 2022).

R2MR хөтөлбөр нь SMART зорилго тодорхойлох, эерэг дотоод яриа ашиглах, тактикийн амьсгал хийх, оюун санааны давтлага хийх, стрессийн үргэлжилсэн түвшний загвараар өөрийн байдлыг үнэлэх зэрэг арга техникийг багтаадаг. SMART зорилго нь хүний зорилгыг тодорхой, хэмжигдэхүйц, хүрч болохуйц, ач холбогдолтой, хугацаатай болгох замаар үйл ажиллагааны чиглэл, хариуцлага, өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлдэг. Эерэг дотоод яриа нь “би чадахгүй”, “би алдаа гаргана”, “энэ нөхцөл байдлыг давж чадахгүй” гэх мэт сөрөг автомат бодлыг “Би бэлтгэлтэй”, “Би алхам алхмаар шийдэж чадна”, “Би шаардлагатай үед тусламж авч болно” гэх мэт дэмжигч бодлоор солиход чиглэнэ.

Тактикийн амьсгал нь стрессийн үед хэт идэвхэжсэн мэдрэлийн системийг тайвшруулах энгийн боловч үр дүнтэй арга юм. Амьсгалаа тодорхой хэмнэлээр авах, барих, гаргах, завсарлах нь зүрхний цохилтыг тогтворжуулж, айдас, сандрал, уур бухимдлыг бууруулж, төвлөрлийг нэмэгдүүлдэг. Оюун санааны давтлага нь хийх гэж буй үйл ажиллагаагаа урьдчилан дүрслэн төсөөлөх замаар сэтгэл зүйн бэлтгэл хангах арга бөгөөд өндөр дарамттай нөхцөлд шийдвэр гаргах, илтгэл тавих, шүүх хуралд оролцох, хэлэлцээ хийх, хүнд мэдээ дуулгах зэрэг нөхцөлд хэрэглэх боломжтой.

Стрессийн үргэлжилсэн түвшний загвар нь ажилтан өөрийн сэтгэл зүйн байдлыг өнгөний шатлалын дагуу танихад тусалдаг. Ногоон түвшин нь тайван, төвлөрсөн, хэвийн байдлыг; шар түвшин нь ядаргаа, бухимдал, нойрны өөрчлөлт, анхаарал сарних зэрэг эхний шинжийг; улбар шар түвшин нь түгшүүр, уур, харилцааны зөрчил, төвлөрөл алдагдах, ажлын гүйцэтгэл буурах зэрэг ноцтой дарамтыг; улаан түвшин нь ажлаас халшрах хам шинж, сэтгэл гутрал, сэтгэцийн гэмтлийн дараах стрессийн эмгэг, хямралын байдлыг илэрхийлнэ. Энэ загварын давуу тал нь ажилтан өөрийн байдлыг эрт таньж, “би сул дорой байна” гэж буруутгахын оронд “би одоо шар эсвэл улбар шар түвшинд байна, тиймээс амрах, ярилцах, тусламж авах шаардлагатай” гэж ойлгох боломж олгодогт оршино.

R2MR хөтөлбөрийн үр нөлөөний талаар хийсэн үнэлгээнүүдэд уг сургалт нь сэтгэцийн эрүүл мэндтэй холбоотой гутаан доромжлолыг бууруулах, тусламж эрэх хандлагыг нэмэгдүүлэхэд эерэг нөлөөтэй болохыг дурдсан байдаг (Szeto et al., 2019). Монголын хуулийн салбарын хувьд R2MR маягийн сургалтыг өмгөөлөгч, шүүгч, прокурор, цагдаа, мөрдөгч, шийдвэр гүйцэтгэгч, хуулийн сургуулийн оюутнуудад үе шаттай нэвтрүүлэх боломжтой.

#### **4. Австралийн туршлага: Сэтгэл зүйн тусламжийн нэгдсэн гарц ба уян хатан чадварын хөтөлбөрүүд**

Австралийн туршлагаас онцлох нэг чиглэл нь өндөр эрсдэлтэй мэргэжлийн бүлгийн ажилтнуудад зориулсан сэтгэл зүйн тусламжийн нэгдсэн гарц буюу нэг цэгийн үйлчилгээний загвар юм. Ийм загвар нь ажилтан тусламж авахыг хүссэн үедээ хаашаа

хандахаа мэдэхгүй байх, байгууллага дотроо нэр хүндээ алдахаас айх, үйлчилгээний төрөл, санхүүжилт, даатгал, мэргэжилтний сонголтод будилах зэрэг саадыг багасгахад чиглэдэг. Сэтгэл зүйн тусламжийн нэгдсэн төв нь анхан шатны үнэлгээ хийж, тухайн хүний асуудлын шинж, эрсдэлийн түвшин, яаралтай тусламжийн хэрэгцээ, тохирох үйлчилгээний хэлбэрийг тодорхойлоод, мэргэшсэн сэтгэл зүйч, сэтгэцийн эмч, эмчилгээний байгууллага, даатгал болон нөхөн сэргээх үйлчилгээтэй холбон зуучилдаг (Australian Government, 2019).

Энэ төрлийн загварын давуу тал нь салбарын онцлогоо мэддэг мэргэжлийн баг ажилладагт оршино. Хууль сахиулах, шүүх, прокурор, өмгөөллийн орчны сэтгэл зүйн дарамт нь ердийн ажлын стрессээс ялгаатай. Хүчирхийлэл, гэмт хэрэг, олон нийтийн шүүмжлэл, хүний эрхийн маргаан, аюултай нөхцөл, ёс зүйн эргэлзээ, мэргэжлийн нууц хадгалах шаардлага зэрэг нь тусгай ойлголт, мэдлэг шаарддаг. Иймээс хуульч, хууль сахиулагчидтай ажиллах сэтгэл зүйчид салбарын хэл, байгууллагын бүтэц, мэргэжлийн үүрэг, ёс зүйн онцлогийг ойлгодог байх нь үйлчилгээний үр дүнд чухал нөлөөтэй.

Австралийн туршлагаас Монголд авч хэрэгжүүлж болох өөр нэг чиглэл нь сэтгэл зүйн уян хатан чадварын сургалт юм. Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар гэдэг нь хүн хүнд нөхцөл, стресс, алдаа, хохирол, шүүмжлэл, гэнэтийн өөрчлөлтийн дараа сэтгэл зүйн тэнцвэрээ хадгалах, сэргээх, суралцах, дасан зохицох чадварыг хэлнэ. Энэ чадварыг зөвхөн хувь хүний төрөлхийн чанар гэж үзэх бус, сургалт, дасгал, байгууллагын дэмжлэгээр хөгжүүлж болох чадвар гэж үздэг. Ажлын байранд хэрэгжүүлсэн сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хөгжүүлэх сургалтууд стрессийг бууруулахад эерэг нөлөөтэй болохыг Жойс нарын мета-анализ харуулсан байдаг (Joyce et al., 2018).

Хуулийн салбарт сэтгэл зүйн уян хатан чадвар нь сэтгэл хөдлөлийн зохицуулалт, бодлын уян хатан байдал, мэргэжлийн утга учрыг хадгалах, өөрийгөө буруутгах хандлагыг багасгах, дэмжлэг хүсэх чадвар, алдаанаас суралцах соёл, ажил-амьдралын хил хязгаарыг хамгаалах дадалтай холбоотой. Ийм хөтөлбөр нь зөвхөн “стрессээ дав” гэсэн хувь хүний хариуцлагыг нэмэгдүүлэх бус, ажлын байрны бодит нөхцөл, удирдлагын дэмжлэг, байгууллагын соёлтой хослох үед үр дүнтэй байдаг.

## **5. Европын Холбооны туршлага: Ажлын байрны нийгэм-сэтгэл зүйн эрсдэлийн удирдлага**

Европын Холбооны орнуудад ажлын байрны стресс болон нийгэм-сэтгэл зүйн эрсдэлийг хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл мэндийн бодлогын салшгүй хэсэг гэж үздэг. Энэ хандлагын гол онцлог нь сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудлыг зөвхөн хувь хүний сэтгэл зүйн эмзэг байдал гэж тайлбарлахгүй, харин ажлын зохион байгуулалт, үүрэг хариуцлагын тодорхой бус байдал, удирдлагын дэмжлэг, ажлын ачаалал, хяналтын боломж, харилцааны уур амьсгал, дээрэлхэл, дарамт шахалт, шударга бус үнэлгээ, ажлын байрны баталгаагүй байдал зэрэг байгууллагын хүчин зүйлтэй холбон авч үздэг (European Agency for Safety and Health at Work, 2024).

Ажлын байрны стрессээс урьдчилан сэргийлэх бодлогын хүрээнд байгууллагууд ажлын хэт ачааллыг бууруулах, ажилтанд ажлаа төлөвлөх, хянах боломж олгох, удирдлагын дэмжлэгийг сайжруулах, үүрэг хариуцлагыг тодорхой болгох, ажлын байрны дээрэлхэл, дарамт, ялгаварлалаас урьдчилан сэргийлэх, эргэх холбоо, зөвлөгөөний тогтолцоо бий болгох, эрсдэлийн үнэлгээг тогтмол хийх зэрэг арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг (European Agency for Safety and Health at Work, 2024). Энэ нь Монголын хуулийн салбарт нэн чухал. Учир нь хууль сахиулах болон хууль зүйн байгууллагад ажлын ачаалал, удирдлагын тогтворгүй байдал, тушаал шийдвэрийн тодорхой бус байдал, ажлын байрны харилцааны асуудал, олон нийтийн хүлээлт зэрэг хүчин зүйлс сэтгэцийн эрүүл мэндэд шууд нөлөөлдөг.

Европын Комиссын сэтгэцийн эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлыг дэмжих чиглэлийн баримт бичгүүдэд стрессийн удирдлага, ажлын байрны дэмжлэг, танин мэдэхүй-зан үйлийн хандлагад суурилсан сургалт, урьдчилан сэргийлэх үйл ажиллагааг чухалчилсан байдаг (European Commission, 2016). Европын туршлагаас суралцах гол зүйл нь сэтгэцийн эрүүл мэндийн бодлогыг зөвхөн зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ мэтээр хязгаарлахгүй байх явдал юм. Хэрэв байгууллагын ажлын ачаалал, удирдлагын арга барил, үүрэг хариуцлагын тодорхой бус байдал, дарамт шахалт хэвээр байвал зөвлөгөөний үйлчилгээ дангаараа хангалтгүй. Тиймээс сэтгэцийн эрүүл мэндийн бодлого нь хөдөлмөрийн нөхцөл, хүний нөөцийн төлөвлөлт, байгууллагын соёл, ёс зүйн удирдлага, манлайллын сургалт, эрсдэлийн үнэлгээтэй уялдах ёстой.

## **6. ХБНГУ-ын туршлага: Цагдаагийн сэтгэл зүйн албаны загвар**

ХБНГУ-ын цагдаагийн байгууллагуудад сэтгэл зүйн алба нь зөвхөн зөвлөгөө өгөх туслах үйлчилгээ бус, байгууллагын мэргэжлийн үйл ажиллагаанд нэгдсэн бүтэц байдлаар ажилладаг. Цагдаагийн сэтгэл зүйн албад нь ажилтны сонгон шалгаруулалтын үнэлгээ хийх, хямралын үед сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгөх, ажлаас халшрах хам шинжээс урьдчилан сэргийлэх, барьцааны нөхцөлд хэлэлцээ хийх бэлтгэл хангах, удирдлагын шийдвэр гаргалтад зөвлөх үйлчилгээ үзүүлэх зэрэг олон чиг үүргийг хэрэгжүүлдэг (Bundespolei Germany, 2023).

Энэ загварын ач холбогдол нь сэтгэл судлалыг байгууллагын стратегийн түвшинд нэгтгэсэнд оршино. Сэтгэл зүйч зөвхөн асуудал үүссэний дараа ажилтантай уулздаг хүн биш, харин байгууллагын хүний нөөцийн сонголт, сургалт, эрсдэлийн үнэлгээ, хямралын менежмент, удирдлагын зөвлөгөө, хэлэлцээний бэлтгэлд оролцдог мэргэжилтэн юм. Хуулийн салбарын байгууллагад сэтгэл зүйчийн үүргийг ингэж өргөжүүлэх нь Монгол Улсад ч чухал ач холбогдолтой.

Монголын нөхцөлд цагдаа, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллага, прокурор, шүүхийн захиргаа, өмгөөллийн байгууллагын түвшинд мэргэжлийн сэтгэл зүйн алба байгуулах шаардлага бий. Ийм алба нь ажилтны сэтгэцийн эрүүл мэндийн эрт илрүүлэг, хямралын дараах дэмжлэг, ажлаас халшрах хам шинжийн урьдчилан сэргийлэлт, удирдлагын зөвлөгөө, багийн харилцааны сургалт, ёс зүйн эрсдэлийн сэтгэл зүйн дүн

шинжилгээ, онц ноцтой хэрэгтэй ажилласны дараах сэтгэл зүйн сэргэлтийн үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой.

### **7. Их Британийн туршлага: TRiM ба LawCare**

Их Британийн туршлагаас онцлох хоёр чиглэл нь Сэтгэцийн гэмтлийн эрсдэлийн менежмент буюу Trauma Risk Management болон хуульчдад зориулсан LawCare байгууллагын дэмжлэг юм. TRiM нь туршлага нэгт дэмжлэгт суурилсан загвар бөгөөд цэрэг, цагдаа, онцгой байдлын салбарт өргөн хэрэглэгддэг. Энэ загварын гол зорилго нь ноцтой үйл явдлын дараа ажилтны сэтгэл зүйн эрсдэлийг эрт таних, гутаан доромжлолыг бууруулах, шаардлагатай тохиолдолд мэргэжлийн тусламжид холбон зуучлах явдал юм (Greenberg et al., 2010). TRiM нь клиник эмчилгээ биш, харин эрт илрүүлэг, ажиглалт, дэмжлэг, чиглүүлгийн тогтолцоо гэж ойлгож болно.

Хуулийн салбарын хувьд TRiM загвар нь онцгой ач холбогдолтой. Учир нь хуульч, прокурор, шүүгч, мөрдөгч, цагдаа, шийдвэр гүйцэтгэгч нар ноцтой хэрэг, хүний амь нас хохирсон хэрэг, хүүхдийн хүчирхийлэл, гэр бүлийн хүчирхийлэл, олон нийтийн анхаарал татсан хэрэг, аюултай ажиллагаа, хүнд хэлэлцээ, олон нийтийн шүүмжлэлийн дараа сэтгэл зүйн дарамтад орох магадлалтай. Ийм үед тухайн ажилтныг “өөрөө даваад гар” гэж орхих бус, бэлтгэгдсэн туршлага нэгт ажилтан уулзаж, шинж тэмдэг, дэмжлэгийн хэрэгцээ, эрсдэлийн түвшнийг ажиглан, шаардлагатай үед мэргэжлийн тусламжид холбон зуучлах нь хамгаалах ач холбогдолтой.

LawCare нь Их Британи, Ирландын хууль зүйн салбарын ажилтнуудад сэтгэцийн эрүүл мэнд, сайн сайхан байдлын чиглэлээр нууцлалтай дэмжлэг үзүүлдэг байгууллага юм. Энэхүү байгууллага нь стресс, ажлаас халшрах хам шинж, түгшүүр, сэтгэл гутрал, архи бодисын хамаарал, ажлын байрны дарамт, дээрэлхэл, карьерын зөрчил, ажил-амьдралын тэнцвэр зэрэг асуудлаар хуульчдад тусламж үзүүлдэг (LawCare, 2024). LawCare-ийн туршлагаас Монгол Улсад авч хэрэгжүүлэх боломжтой чухал санаа нь мэргэжлийн холбоонд түшиглэсэн нууцлалтай дэмжлэгийн тогтолцоо юм. Хуульчид байгууллага дотроо сэтгэл зүйн асуудлаа илэрхийлэхээс эмээх, нэр хүнд, албан тушаал, карьер, сахилгын эрсдэлээс болгоомжлох нь түгээмэл байдаг. Иймээс мэргэжлийн холбоо, хараат бус байгууллага, сэтгэл зүйн үйлчилгээний төв хамтран ажиллаж, хуульчдад зориулсан тусгай нууцлалтай зөвлөгөөний суваг бий болгох нь үр дүнтэй байж болно.

### **8. Сингапурын туршлага: Practice Well ба мэргэжлийн сайн сайхан байдлын шинэ хандлага**

Сингапурын хуульчдын нийгэмлэгийн Practice Well санаачилга нь хуульчдын мэргэжлийн амьдралд сайн сайхан байдлыг хадгалах, тэнцвэртэй ажиллах, стрессийг удирдах, мэргэжлийн урт хугацааны тогтвортой байдлыг дэмжих зорилготой. Practice Well нь хуульчдад зориулсан сургалт, мэдээлэл, нөөц материал, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар, сайн сайхан байдлын талаар мэдлэг олгох чиглэлтэй ажилладаг (Law Society of Singapore, 2025).

Сингапурын загварын нэг онцлог нь хуульчдын сайн сайхан байдлыг зөвхөн эмгэг, хямрал, архи бодисын хэрэглээний асуудалтай холбохгүй, харин мэргэжлийн амьдралын чанар, ажил-амьдралын тэнцвэр, стрессийн урьдчилан сэргийлэлт, сэтгэл зүйн боловсрол, карьерын тогтвортой байдалтай холбон авч үздэгт оршино. Энэ нь Монголын нөхцөлд ч чухал санаа юм. Учир нь хуульчид сэтгэцийн эрүүл мэндийн тусламжийг зөвхөн “өвдсөн үедээ авах үйлчилгээ” гэж ойлговол тусламж авахад ичих, хойшлуулах, асуудлаа нуух хандлага хэвээр үлдэнэ. Харин сайн сайхан байдлыг мэргэжлийн чадвар, ёс зүй, үйлчилгээний чанар, карьерын тогтвортой байдалтай холбож ойлгуулбал хандлага өөрчлөгдөх боломжтой.

### 9. Олон улсын туршлагын харьцуулалт, давуу ба сул тал, үр дүн

Олон улсын туршлагаас харахад хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих хөтөлбөрүүд нь нийтлэг зорилготой боловч хэрэгжүүлэх арга, хамрах хүрээ, байгууллагын бүтэц, үр дүнгийн хувьд харилцан адилгүй байна. Эдгээрийг харьцуулан үзвэл дараах нийтлэг дүр зураг харагдана.

Улс / загвар	Гол агуулга	Давуу тал	Сул тал / анхаарах зүйл	Үр дүн
<b>АНУ:</b> Хуульчдад туслах хөтөлбөр (LAP), Ажилтнуудад туслах хөтөлбөр (EAP)	Хуульч, шүүгч, оюутанд нууцлалтай зөвлөгөө болон сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс, архи бодисын хэрэглээний үеийн дэмжлэг	Нууцлал өндөр, мэргэжлийн онцлогт тохирсон, тусламжид холбох сүлжээ сайн	Тусламж эрэхээс ичих хандлага (stigma), хүртээмж муж бүрт ялгаатай	Хуульчдын 28% сэтгэл гутрал, 19% түгшүүр, 23% стрессийн шинжтэй байсан нь хэрэгцээг нотолсон (Krill et al., 2016; American Bar Association, n.d.; Employee Assistance Professionals Association, 2023)
<b>Канад:</b> Сэтгэл зүйн бэлэн байдлын хөтөлбөр (R2MR)	Стресс таних, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хөгжүүлэх, өөрийгөө удирдах	Урьдчилан сэргийлэх, олон хүнд хүрэх боломжтой, практик арга техниктэй	Байгууллагын орчны асуудлыг дангаар шийдэхгүй	Бусдаас санаа зовох байдлыг бууруулж, тусламж эрэх хандлагыг нэмэгдүүлсэн (Szeto et al., 2019; National Defence

Улс / загвар	Гол агуулга	Давуу тал	Сул тал / анхаарах зүйл	Үр дүн
	чадварын сургалт			Canada, 2022)
<b>Австрали:</b> Сэтгэл зүйн тусламжийн нэгдсэн төв (BlueHub), Сэтгэл зүйн уян хатан чадварыг хөгжүүлэх хөтөлбөр	Нэг цэгийн үйлчилгээ, анхан шатны үнэлгээ, мэргэжлийн тусламжид холбох, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хөгжүүлэх	Тусламж авах хүртээмжийг нэмэгдүүлдэг, гэмтлийн дараах дэмжлэгт тохиромжтой	Санхүүжилт, мэргэшсэн хүний нөөц шаарддаг	Сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хөгжүүлэх сургалт стрессийг бууруулахад эерэг нөлөөтэй (Joyce et al., 2018; Australian Government, 2019)
<b>Европын Холбоо:</b> Нийгэм-сэтгэл зүйн эрсдэлийн удирдлага	Ажлын ачаалал, удирдлага, харилцаа, дарамт зэрэг байгууллагуын эрсдэлийг бууруулах	Системийн түвшинд асуудлыг шийддэг	Хэрэгжүүлэхэд удирдлагын өөрчлөлт, цаг хугацаа шаарддаг	Ажлын байрны стрессээс урьдчилан сэргийлэх хамгийн тогтвортой арга гэж үздэг (European Agency for Safety and Health at Work, 2024; European Commission, 2016)
<b>ХБНГУ:</b> Цагдаагийн сэтгэл зүйн алба	Сонгон шалгаруулалт, хямралын зөвлөгөө, ажлаас халсрах хам шинжээс урьдчилан сэргийлэх,	Сэтгэл зүйг байгууллагын стратегид нэгтгэсэн	Мэргэжлийн өндөр чадвартай сэтгэл зүйч шаарддаг	Эрсдэлийг эрт илрүүлэх, хямралын менежментэд үр дүнтэй (Bundespolizei Germany, 2023)

Улс / загвар	Гол агуулга	Давуу тал	Сул тал / анхаарах зүйл	Үр дүн
	хэлэлцээний бэлтгэл, удирдлагын зөвлөгөө			
<b>Их Британи:</b> Сэтгэл гэмтлийн эрсдэлийн менежмент (TRiM)	Ноцт ой үйл явдлын дараах туршлага нэгт зөвлөхүүдийн дэмжлэг, эрт илрүүлэг	Гутаан доромжлолыг бууруулна, ажилтнууд хоорондын дэмжлэг нэмэгдэнэ	Клиник эмчилгээ биш, буруу хэрэгжүүлбэл формал болно	Эрт илрүүлэг, тусламжид холбох механизмыг сайжруулдаг (Greenberg et al., 2010)
<b>Их Британи / Ирланд:</b> LawCare	Хуулъчдад зориулсан нууцлалтай зөвлөгөө, сэтгэл зүйн дэмжлэг	Хуульчдын онцлогийг ойлгосон тусгай үйлчилгээ	Системийн шалтгааныг дангаар шийдэхгүй	69% нь сэтгэцийн хүндрэл мэдэрсэн, ажлаас халсрах хам шинж өндөр түвшинд (LawCare, 2024)
<b>Сингапур:</b> Practice Well	Сайн сайхан байдал, стресс менежмент, коучинг, мэргэжлийн дэмжлэг	Урьдчилан сэргийлэх, соёлын өөрчлөлтөд чиглэсэн	Шууд эмчилгээний үйлчилгээ биш	Сайн сайхан байдлыг мэргэжлийн хөгжлийн нэг хэсэг болгож хэвшүүлдэг (Law Society of Singapore, 2025)

Эдгээр туршлагыг харьцуулж үзэхэд АНУ-ын LAP/EAP загвар нь нууцлалтай зөвлөгөө, тусламжийн сүлжээ байгуулахад хамгийн тохиромжтой; Канадын R2MR нь стрессийг эрт таних, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар хөгжүүлэх богино сургалтын загвар болох давуу талтай. Харин Их Британийн TRiM нь ноцтой хэрэг, осол, хүчирхийллийн дараа ажилтныг ганцаардуулахгүй, туршлага нэгт дэмжлэгээр дамжуулан мэргэжлийн тусламжид холбох сайн загвар юм. Европын Холбооны нийгэм-сэтгэл зүйн эрсдэлийн

**удирдлага** нь асуудлыг хувь хүний сул тал бус, байгууллагын ажлын ачаалал, удирдлага, соёл, орчны асуудалтай холбож үздэгээрээ илүү системийн шинжтэй.

Үр дүнгийн хувьд хамгийн тод нотолгоо нь хуульчдын дунд сэтгэцийн эрүүл мэндийн эрсдэл өндөр байгааг баталсан олон улсын судалгаанууд юм. АНУ-д хийсэн томоохон судалгаагаар хуульчдын 28 хувь нь сэтгэл гутралын, 19 хувь нь түгшүүрийн, 23 хувь нь стрессийн шинж тэмдэгтэй, мөн 21 хувь нь архины зохисгүй хэрэглээтэй байсан нь тогтоогдсон (Krill et al., 2016). Харин Их Британи, Ирландын хууль зүйн салбарын ажилтнуудыг хамарсан LawCare байгууллагын “Life in the Law” судалгаагаар оролцогчдын 69 хувь нь сүүлийн 12 сарын хугацаанд сэтгэцийн эрүүл мэндийн хүндрэл мэдэрсэн бөгөөд ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин өндөр эрсдэлийн дунджаас давсан байгааг тайлагнасан (LawCare, 2024). Эдгээр үр дүн нь хуульчдын сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах бодлого нь зөвхөн хувь хүний асуудал бус, салбарын тогтвортой байдал, үйлчилгээний чанар, шударга ёсны хэрэгжилттэй шууд холбоотой стратегийн асуудал болохыг нотолж байна.

## 10. Монгол Улсад хэрэгжүүлэх боломж

Олон улсын туршлагыг нэгтгэн үзэхэд хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах бодлого нь хэд хэдэн нийтлэг зарчимд тулгуурлаж байна. *Нэгдүгээрт*, үйлчилгээ нууцлалтай байх ёстой. Хуульч, шүүгч, прокурор, цагдаа, шийдвэр гүйцэтгэгч зэрэг мэргэжилтнүүд сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудлаа илэрхийлэхэд нэр хүнд, карьер, сахилгын үр дагавраас болгоомжилдог тул нууцлал бол тусламж авах хамгийн чухал нөхцөл юм. *Хоёрдугаарт*, тусламж зөвхөн эмгэг илэрсний дараа бус, эрт илрүүлэг, урьдчилан сэргийлэлт, сэтгэл зүйн боловсрол, стрессийн удирдлагатай уялдах ёстой. *Гуравдугаарт*, туршлага нэгт дэмжлэгийн тогтолцоо чухал. Ижил мэргэжлийн хүнтэй ярилцах, ойлгогдох, ичгүүргүйгээр дэмжлэг авах нь тусламж авах эхний алхам болдог. *Дөрөвдүгээрт*, байгууллагын түвшний өөрчлөлт зайлшгүй шаардлагатай. Ажлын хэт ачаалал, удирдлагын дэмжлэггүй байдал, үүргийн тодорхой бус байдал, ажлын байрны дарамт хэвээр байвал зөвлөгөөний үйлчилгээ дангаараа үр дүнд хүрэхгүй (European Agency for Safety and Health at Work, 2024).

Бидний хийсэн “Хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндийн нөхцөл байдал” судалгааны үр дүн нь Монгол Улсад ч мөн ийм бодлогын хэрэгцээ өндөр байгааг харуулж байна. Судалгаанд оролцогчдын 30 гаруй хувь нь ажлаас халшрах хам шинж өндөр түвшинд байгаа нь ажил, мэргэжлээс шалтгаалсан сэтгэл зүйн ядаргаа нэмэгдэж, энэрэнгүй хандлага болон бусдыг ойлгох чадвар буурах эрсдэлтэй байгааг илэрхийлж байна. Мөн 5 хүн тутмын 2 нь сэтгэл гутралын дундаж ба түүнээс дээш түвшинд, 8 хүн тутмын 2 нь түгшүүрийн дундаж ба түүнээс дээш түвшинд, 3 хүн тутмын 1 нь стрессийн дундаж ба түүнээс дээш түвшинд хамрагдсан нь салбарын сэтгэл зүйн ачаалал бодит түвшинд хүрснийг нотолж байна.

Судалгааны үр дүнгээр ажлаас халшрах хам шинжийн түвшин өсөх тусам сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс нэмэгдэх эерэг хамааралтай байсан нь олон улсын судалгааны үр дүнтэй нийцэж байна. Өөрөөр хэлбэл, ажлын орчны архаг дарамт нь зөвхөн ядаргаа

үүсгээд зогсохгүй сэтгэцийн эрүүл мэндийн бусад эрсдэлийг дагуулдаг. Харин сэтгэл зүйн уян хатан чадвар өндөр байх тусам сэтгэл гутрал, түгшүүр, стресс бага байх хандлага илэрсэн нь уян хатан чадвар хамгаалах хүчин зүйл болохыг харуулж байна.

Мөн чанарын судалгааны үр дүнгээс үзэхэд ажлын хэт ачаалал, удирдлагын тогтворгүй байдал, байгууллагын залгамж чанар сул байх, нийгмийн сөрөг хэвшмэл ойлголт зэрэг системийн шинжтэй хүчин зүйлүүд ажилтнуудын сэтгэл зүйн эрүүл мэндэд сөргөөр нөлөөлж байна. Иймээс асуудлыг зөвхөн хувь хүний стрессээ даван туулах чадвараар тайлбарлах бус, байгууллагын түвшний шинэчлэлтэй хамтатган авч үзэх шаардлагатай.

Монгол Улсад энэ чиглэлийн бодлогыг үе шаттай хэрэгжүүлэх боломжтой. *Эхний шатанд* хууль зүйн болон хууль сахиулах байгууллагуудын ажилтнуудын сэтгэцийн эрүүл мэнд, ажлаас халшрах хам шинж, стресс, сэтгэл гутрал, түгшүүр, сэтгэл зүйн уян хатан чадвар, байгууллагын соёл, удирдлагын дэмжлэгийн түвшинг тогтмол хэмжих үндэсний судалгаа-үнэлгээний тогтолцоо бий болгох шаардлагатай. Энэ нь бодлого боловсруулах, эрсдэлийн бүлгийг тодорхойлох, байгууллагын ялгааг харьцуулах, хэрэгжүүлсэн хөтөлбөрийн үр нөлөөг үнэлэх суурь болно.

*Хоёрдугаар шатанд* хуульч, шүүгч, прокурор, цагдаа, шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнуудад зориулсан нууцлалтай зөвлөгөөний үйлчилгээ бий болгох нь зүйтэй. Энэ үйлчилгээ нь байгууллагын дотоод сахилгын бүтэцтэй шууд холбогдохгүй, мэргэжлийн нууцлалтай, ёс зүйн өндөр стандарттай байх ёстой. Тус үйлчилгээ нь богино хугацааны зөвлөгөө, хямралын үеийн дэмжлэг, гэр бүлийн асуудлын зөвлөгөө, ажлын стрессийн зөвлөгөө, архи бодисын хэрэглээний эрсдэлийн үнэлгээ, шаардлагатай үед сэтгэцийн эмч, клиник сэтгэл зүйч, эмчилгээний байгууллагад холбон зуучлах үүрэгтэй байж болно. Ийм загвар нь АНУ-ын Хуульчдад туслах хөтөлбөр болон Ажилтнуудад туслах хөтөлбөрийн зарчимтай нийцнэ (American Bar Association, n.d.; Employee Assistance Professionals Association, 2023).

*Гуравдугаар шатанд* сэтгэл зүйн уян хатан чадвар, стрессийн удирдлага, сэтгэл зүйн анхан шатны тусламж, мэргэжлийн хоёрдогч сэтгэцийн гэмтлээс сэргийлэх сургалтыг салбарын хэмжээнд нэвтрүүлэх шаардлагатай. Энэ сургалт нь зөвхөн лекцийн хэлбэртэй байх бус, кейс, дүрд тоглох арга, амьсгалын дасгал, стрессийн түвшин тодорхойлох арга, өөртэйгөө эергээр ярилцах дасгал, хүнд кейсийн дараах сэтгэл зүйн сэргэлтийн төлөвлөгөө, багийн дэмжлэгийн протокол зэрэг хэрэглээний агуулгатай байх ёстой. Ийм сургалтын онол, арга зүйн суурийг Канадын R2MR хөтөлбөр болон сэтгэл зүйн уян хатан чадварын сургалтын судалгааны үр дүнгээс авч болно (National Defence Canada, 2022; Joyce et al., 2018).

*Дөрөвдүгээр шатанд* туршлага нэгт дэмжлэгийн сүлжээ байгуулах боломжтой. Үүний тулд байгууллага бүрээс сэтгэл зүйн анхан шатны дэмжлэг үзүүлэхэд бэлтгэгдсэн ажилтнуудыг сонгон сургаж, тэднийг мэргэжлийн сэтгэл зүйчдийн хяналт, зөвлөгөөн дор ажиллуулах нь зүйтэй. Туршлага нэгт дэмжлэг нь эмчилгээ биш боловч ажилтныг ганцаардлаас хамгаалах, асуудлыг эрт илрүүлэх, мэргэжлийн тусламжид холбох, гутаан

доромжлолыг бууруулах чухал үүрэгтэй. Энэ чиглэлд Их Британийн TRiM загвар болон LawCare-ийн туршлага Монгол Улсад хэрэглэхүйц чухал жишээ болно (Greenberg et al., 2010; LawCare, 2024).

*Тавдугаар шатанд* удирдах ажилтнуудын сэтгэл зүйн мэдрэмжтэй манлайллыг хөгжүүлэх шаардлагатай. Байгууллагын дарга, хэлтсийн удирдлага, ахлах мөрдөгч, ахлах прокурор, шүүхийн захиргааны удирдлага, өмгөөллийн нөхөрлөлийн удирдах түвшний хүмүүс ажлын ачаалал, харилцааны уур амьсгал, эргэх холбоо, шударга үнэлгээ, ажилтны сайн сайхан байдалд шууд нөлөөлдөг. Иймээс удирдах ажилтнуудад стрессийн шинж тэмдэг таних, ажлаас халшрах хам шинжээс урьдчилан сэргийлэх, хүнд яриа өрнүүлэх, дэмжлэг үзүүлэх, ажлын ачааллыг шударгаар хуваарилах, сэтгэл зүйн аюулгүй орчин бүрдүүлэх сургалт шаардлагатай.

*Зургаадугаар шатанд* ноцтой үйл явдлын дараах сэтгэл зүйн дэмжлэгийн баг байгуулах хэрэгтэй. Хүн амины хэрэг, хүүхдийн хүчирхийлэл, олон нийтийн анхаарал татсан хэрэг, албан үүргээ гүйцэтгэж яваад гэмтэх, хамтран ажиллагч нас барах, амиа хорлох тохиолдол, олон нийтийн хүчтэй шүүмжлэл, аюултай ажиллагаа зэрэг нөхцөлийн дараа ажилтнуудад зохион байгуулалттай, нууцлалтай, мэргэжлийн дэмжлэг үзүүлэх протокол шаардлагатай. Энэ нь CISM болон TRiM загварын зарчимтай нийцэх боломжтой (Mitchell & Everly, 2001; Greenberg et al., 2010).

*Долоодугаар шатанд* эдгээр үйл ажиллагааг тогтвортой санхүүжүүлэх эрх зүйн болон төсвийн зохицуулалт шаардлагатай. Сэтгэцийн эрүүл мэндийн дэмжлэгийг төсөл, кампанит ажил, нэг удаагийн сургалт төдий байдлаар хэрэгжүүлбэл тогтвортой үр дүн гарахгүй. Харин байгууллагын жил бүрийн төсөв, хүний нөөцийн бодлого, сургалтын төлөвлөгөө, эрсдэлийн удирдлагын системд тусгах шаардлагатай.

### Хэлэлцүүлэг

Хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэндийг хамгаалах асуудал нь Монгол Улсад харьцангуй шинэ боловч бодит хэрэгцээтэй сэдэв юм. Олон улсын туршлагаас харахад хуульчдын сайн сайхан байдал нь ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлага, байгууллагын бүтээмж, иргэдийн итгэлтэй шууд холбогддог. Сэтгэл гутралтай, архаг стресстэй, ажлаас халшрах хам шинжтэй, нойргүйдэлтэй, ёс зүйн эргэлзээнд автсан ажилтан өндөр чанартай шийдвэр гаргах, хүнлэг харилцах, мэргэжлийн ёс зүйгээ тогтвортой хадгалах, алдаа гаргахгүй ажиллахад хүндрэлтэй болно.

Монголын хуулийн салбарт энэ асуудлыг хэрэгжүүлэхэд хэд хэдэн сорилт гарч болзошгүй. *Нэгдүгээрт*, сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудалтай холбоотой гутаан доромжлол өндөр байж болно. Хуульч, хууль сахиулагчид өөрийгөө “сул дорой”, “мэргэжилдээ тохирохгүй”, “удирдлага мэдвэл асуудал болно” гэж айснаас тусламж авахгүй байх эрсдэлтэй. *Хоёрдугаарт*, байгууллагын соёлын хувьд сэтгэл зүйн асуудлыг тэвчих, нуух, хүчээр даван туулах хандлага давамгайлж болзошгүй. *Гуравдугаарт*, мэргэшсэн сэтгэл зүйн үйлчилгээ, салбарын онцлог ойлгодог мэргэжилтний хүрэлцээ

хязгаарлагдмал байж болно. *Дөрөвдүгээрт*, бодлого, төсөв, хүний нөөцийн тогтвортой байдал хангалтгүй бол хөтөлбөрүүд тасалдах магадлалтай.

Гэсэн хэдий ч энэ чиглэлд бодит боломж бий. Монгол Улсад сэтгэл судлалын мэргэжилтнүүдийн тоо нэмэгдэж, их дээд сургуулиуд сэтгэл судлалын сургалт, судалгаа хөгжүүлж, төрийн байгууллагууд хүний нөөцийн сайн сайхан байдал, ёс зүй, ажлын байрны стрессийн асуудлыг илүү анхаарч эхэлж байна. Хууль зүйн салбарын мэргэжлийн холбоод, сургалтын академи, их сургууль, сэтгэл судлалын тэнхим, төрийн байгууллагууд хамтран ажиллавал хуульчдын сэтгэцийн эрүүл мэндийг дэмжих үндэсний загварыг боловсруулж хэрэгжүүлэх боломжтой.

Дээрх судалгаануудаас үзэхэд Монгол Улсад **хосолсон загвар** авах нь хамгийн зохимжтой байж болох юм. Өөрөөр хэлбэл, АНУ-ын LAP/EAP шиг нууцлалтай зөвлөгөөний үйлчилгээ, Канадын R2MR шиг сэтгэл зүйн уян хатан чадварын сургалт, Их Британийн TRiM шиг туршлага нэгт дэмжлэгийн сүлжээ, Европын Холбооны загвар шиг байгууллагын нийгэм-сэтгэл зүйн эрсдэлийн үнэлгээ гэсэн дөрвөн тулгууртай үндэсний загвар боловсруулах нь оновчтой гэж үзэхээр байна.

#### 4. Дүгнэлт

Хуулийн салбарын мэргэжилтнүүдийн сэтгэцийн эрүүл мэнд нь зөвхөн тухайн ажилтны хувийн асуудал бус, шударга ёсны тогтолцооны чанар, үр нөлөө, тогтвортой ажиллагаатай шууд холбоотой стратегийн асуудал юм. Өмгөөлөгч, шүүгч, прокурор, цагдаа, мөрдөгч, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын ажилтнууд өндөр хариуцлага, хугацааны дарамт, зөрчил маргаантай орчин, хүний хувь заяанд нөлөөлөх шийдвэр гаргалтын нөхцөлд ажилладаг тул стресс, ажлаас халшрах хам шинж, сэтгэл гутрал, түгшүүр, мэргэжлийн хоёрдогч сэтгэцийн гэмтэл зэрэг эрсдэлд өртөх магадлал өндөр байдаг. Энэ нөхцөл байдал олон улсын судалгаагаар нотлогдож байгаа бөгөөд хуульчдын дунд сэтгэцийн эрүүл мэндийн асуудал болон тусламж эрэхээс зайлсхийх хандлага түгээмэл илэрч байна.

Олон улсын туршлагаас харахад АНУ, Канад, Австрали, Европын Холбоо, ХБНГУ, Их Британи, Сингапур зэрэг орнууд хуульчид болон хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудад зориулсан нууцлалтай зөвлөгөө, эрт илрүүлэг, стрессийн удирдлага, туршлага нэгт дэмжлэг, сэтгэл зүйн уян хатан чадварын сургалт, байгууллагын эрсдэлийн үнэлгээ, хямралын дараах дэмжлэг зэрэг цогц арга хэмжээг хэрэгжүүлж байна (American Bar Association, n.d.; Greenberg et al., 2010; LawCare, 2024; National Defence Canada, 2022). Энэ нь сэтгэцийн эрүүл мэндийн бодлого нь орчин үеийн хууль зүйн шинэчлэл, хүний нөөцийн тогтвортой байдал, байгууллагын чадавх, иргэдийн итгэлийн салшгүй хэсэг болсныг харуулж байна.

Монгол Улсад хуульчдын болон хууль сахиулах байгууллагын ажилтнуудын сайн сайхан байдлыг үндэсний бодлогын түвшинд авч үзэх шаардлага бий. Үүний тулд салбарын хэмжээнд тогтмол судалгаа хийх, нууцлалтай зөвлөгөөний үйлчилгээ бий болгох, сэтгэл зүйн уян хатан чадварын сургалт нэвтрүүлэх, туршлага нэгт дэмжлэгийн сүлжээ байгуулах, удирдах ажилтнуудыг сэтгэл зүйн мэдрэмжтэй манлайлалд сургах,

хямралын дараах сэтгэл зүйн тусламжийн баг байгуулах, эдгээр үйл ажиллагааг тогтвортой санхүүжүүлэх шаардлагатай.

Эцэст нь дүгнэхэд, хуульчдын сайн сайхан байдал бол ажилтны халамжийн асуудал төдий биш. Энэ нь шударга шүүх, хууль дээдлэх ёс, иргэдийн төрд итгэх итгэл, үндэсний засаглалын чанарыг тодорхойлох чухал үзүүлэлт юм. Хуулийн салбарын шинэчлэлийг хүний нөөцийн сэтгэл зүйн тогтвортой байдалтай уялдуулж чадсан цагт илүү шударга, илүү тогтвортой, иргэдэд ойр хууль зүйн тогтолцоог бүрдүүлэх боломжтой.

## 5.Эх сурвалж

- *American Bar Association. (n.d.). Commission on Lawyer Assistance Programs. Washington, DC.*
- *Australian Government. (2019). National mental health support initiatives for first responders.*
- *Bundespolei Germany. (2023). Psychological services in police organizations.*
- *Employee Assistance Professionals Association. (2023). What is an Employee Assistance Program?*
- *European Agency for Safety and Health at Work. (2024). Managing stress and psychosocial risks at work.*
- *European Commission. (2016). EU Compass for Action on Mental Health and Well-being.*
- *Greenberg, N., Langston, V., & Jones, N. (2010). Trauma risk management: A peer support process for the military. Occupational Medicine, 60(2), 124–127.*
- *Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2018). Workplace interventions for common mental disorders: A systematic meta-review. Psychological Medicine, 48(4), 683–697.*
- *Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. Journal of Addiction Medicine, 10(1), 46–52.*
- *LawCare. (2024). Mental health and wellbeing support for the legal sector.*
- *Law Society of Singapore. (2025). Practice Well: Wellbeing resources for members.*
- *Mitchell, J. T., & Everly, G. S. (2001). Critical Incident Stress Management. Chevron Publishing.*
- *National Defence Canada. (2022). Road to Mental Readiness Program.*
- *Organ, J. M., Jaffe, D. B., & Bender, K. M. (2016). Suffering in silence: The survey of law student well-being and the reluctance of law students to seek help for substance use and mental health concerns. Journal of Legal Education, 66(1), 116–156.*
- *Szeto, A., Dobson, K. S., & Knaak, S. (2019). The Road to Mental Readiness for first responders: A meta-analysis of program outcomes. Canadian Journal of Psychiatry.*