



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ ХУРЛЫН ТАМГЫН ГАЗАР
ПАРЛАМЕНТЫН СУДАЛГАА,
ХӨГЖЛИЙН ХҮРЭЭЛЭН

**“НИЙГМИЙН АЖЛЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН
ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГЫН ТАНДАН СУДАЛГАА”**

Судалгааны төрөл: **Тандан судалгаа**
Судалгааны код: **БГСТ-25/016**
Хугацаа: **2025.3.10-2025.5.26**

ЗАХИАЛАГЧ: Парламентын судалгаа, хөгжлийн хүрээлэн

ГҮЙЦЭТГЭГЧ: “Си энд күй солиушн” ХХК

Улаанбаатар хот
2025 он

АГУУЛГА

Нэг. Асуудалд дүн шинжилгээ хийсэн байдал.....	1-13
1.1. Тулгарч байгаа асуудал, түүний мөн чанар, цар хүрээ.....	1-5
1.2. Асуудал үүссэн шалтгаан нөхцөл.....	5-6
1.3. Нийгмийн ажлын анхны хөтөлбөрүүд үүсэхэд нөлөөлсөн хүчин зүйлсийн харьцуулалтын судалгаа.....	6-13
Хоёр. Шийдвэрлэх асуудал.....	14
2.1. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг тодорхойлсон байдал.....	14
Гурав. Асуудлыг зохицуулах хувилбарууд, тэдгээрийн эерэг болон сөрөг талыг харьцуулсан байдал.....	15
3.1. Асуудлын зохицуулалтын хувилбаруудыг тогтоох.....	15
Дөрөв. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөг тандан судалсан байдал.....	16
4.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө.....	16-17
4.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө.....	17-20
4.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө.....	20-24
4.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө.....	24-26
4.5. Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөг тандан судалсан байдлын Дүгнэлт.....	26
Тав. Олон улсын болон бусад улсын эрх зүйн зохицуулалтын харьцуулсан судалгаа.....	26-30
5.1. Олон улсын туршлага.....	26-28
5.3. Сингапур улсын туршлага.....	28-30
Зургаа. Зөвлөмж.....	30-31

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

1. Хүснэгт 1. Төрөл бүрийн салбарт ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудын цалингийн ялгаатай байдал.....	9
2. Хүснэгт 2. Асуудлын зохицуулалтын хувилбарууд.....	14
3. Хүснэгт 3. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө.....	16
4. Хүснэгт 4. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө.....	17
5. Хүснэгт 5. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө.....	20
6. Хүснэгт 6. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө.....	24
7. Хүснэгт 7. Нийгмийн ажлын үйлчилгээний төрөл, зэрэг.....	30

Нийгмийн ажлын тухай хуулийн төслийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах ажлыг Хууль тогтоомжийн тухай хуулийн 13 дугаар зүйл¹, Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 1 дүгээр хавсралтаар батлагдсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал”²-ын дагуу хийж гүйцэтгэлээ.

НЭГ. АСУУДАЛД ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ ХИЙСЭН БАЙДАЛ

1.1. Тулгарч байгаа асуудал, түүний мөн чанар, цар хүрээ

Олон улсын нийгмийн ажилтны нийгэмлэг 2014 онд нийгмийн ажил мэргэжлийг “нийгмийн өөрчлөлт, хөгжил, нэгдэл нягтралыг дэмжиж, хүмүүсийн эрх чөлөөг хангаж, чадавхжуулахад чиглэсэн практик үйл ажиллагаанд суурилсан мэргэжил бөгөөд шинжлэх ухааны салбар юм” гэж тодорхойлсон.

Нийгмийн шударга ёс, хүний эрх, хамтын хариуцлага болон хүмүүсийн ялгаатай байдлыг хүндэтгэн үзэх зэрэг нь нийгмийн ажлын үндсэн зарчмууд юм. Нийгмийн ажил нь нийгмийн шинжлэх ухааны, хүмүүнлэгийн болон өөрийн онолууд хийгээд уугуул соёлын мэдлэгт суурилах замаар хүмүүсийн амьдралд тулгарч буй сорилт бэрхшээлүүдийг даван туулах, тэдний сайн сайхан байдлыг дээшлүүлэхийн тулд хүмүүс болон нийгмийг бүрдүүлэгч хэсгүүдийг хооронд нь холбож өгдөг” тусгайлсан мэргэжил гэж тодорхойлсон байдаг (Г.Түмэннаст, 2023). Эдгээр тодорхойлолтуудаас харвал нийгмийн ажил мэргэжил нь асуудал, бэрхшээлийг даван туулахад хувь хүн, бүлэг, олон нийтэд туслахаас гадна нийгмийн өөрчлөлт, хөгжил, дэвшлийг дэмждэг мэргэжил бөгөөд нийгмийн ажлыг гүйцэтгэх мэргэжилтэн нь онолын мэдлэгтэй, практик ур чадвартай байх шаардлагатай.

ТҮҮХЭН ЗАМНАЛ

Монгол улсад нийгмийн ажил мэргэжлийг 1997 онд Монгол Улсын Багшийн Их Сургууль, Шинжлэх Ухаан Технологийн Их Сургууль, 2000 онд Монгол Улсын Их Сургууль, 2003 онд тухайн үеийн Эрүүл мэндийн шинжлэх ухааны их сургууль (одоогийн Анагаахын Шинжлэх Ухааны Ух сургуулиуд 2001 оноос эхлэн уг мэргэжлийн анги шинээр нээх тухай бэлтгэж, гадаад орнуудын туршлагыг судлан, асуудал боловсруулж, сургалтын төлөвлөгөөг боловсруулж, 2003 онд Нийгмийн ажил/эрүүл мэндийн нэртэй ангид 25 оюутан элсүүлэх зөвшөөрөл авснаар анхны элсэлтээ авсан байна.

Монгол улсад нийгмийн ажил мэргэжил үүсэхэд 1990 онд тохиолдсон улс төр, эдийн засгийн огцом өөрчлөлтийг даган бий болсон нийгмийн асуудлууд тэр дундаа хараа, хяналтгүй хүүхдийн асуудал чухал нөлөө үзүүлсэн гэж судлаачид үздэг. Өдрөөс өдөрт өсөн нэмэгдэж байсан хараа хяналтгүй болон сургууль завсардсан, гэр бүлдээ орхигдсон, хүчирхийлэлд өртсөн хүүхдүүдэд тусламж үзүүлэх

¹ <https://legalinfo.mn/mn/detail/11119>

² <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=207333&showType=1>

тусгайлсан нийгмийн үйлчилгээ, тухайн мэргэжлийн үйлчилгээг үзүүлэх мэргэжилтэн зайлшгүй шаардлагатай байгааг тухайн үед энэ чиглэлээр ажиллаж байсан Олон улсын болон төрийн бус байгууллагууд тодорхойлсон бөгөөд тухайн үед Монгол Улсад хүмүүнлэгийн үйл ажиллагаа явуулж байсан Английн хүүхдийг ивээх сангийн техник, санхүүгийн дэмжлэгтэйгээр 1997 онд Улсын Багшийн Их Сургуулийн дэргэд “Нийгмийн ажлын сургалт, судалгааны арга зүйн төв” байгуулагджээ. Энэ ажлын үр дүнд хүүхдийн байгууллагын ажилтнуудад нийгмийн ажлын мэдлэг, боловсрол олгох, Ерөнхий боловсролын сургуульд нийгмийн ажилтан ажиллуулах туршилтын төсөл эхэлж, улмаар 2000 онд “Сургуулийн нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт”, “Үйл ажиллагааны нийтлэг жишиг” батлагдсанаар 2000-2001 оны хичээлийн жилээс эхлэн Ерөнхий боловсролын сургуульд мэргэжлийн “Нийгмийн ажилтан” ажиллах анхны суурь бүрэлдсэн. 2001 онд анхан шатны нэгжид Хүүхэд, гэр бүлтэй ажиллах мэргэжлийн ажилтныг бий болгох зорилгоор тухайн үеийн хорооны зохион байгуулагчийн орон тоог “нийгмийн ажилтан” гэж нэрлэснээр анхан шатны нэгж дээр “хорооны нийгмийн ажилтан” ажиллаж эхэлжээ. 2004 оноод Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар нийгмийн ажилтны орон тоог бий болгон ажиллуулж эхэлсэн байна. 2006 оны Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн өөрчлөлт, шинэчлэлтийн хүрээнд анхан шатны нэгжид нийгмийн ажлын үйлчилгээг үзүүлэх мэргэжилтэн нь “Сум, хорооны нийгмийн ажилтан” байхыг баталгаажуулснаар халамжийн үйлчилгээний салбарт нийгмийн ажилтнууд ажиллаж эхлэв. Харин эрүүл мэндийн салбарт 2007 оноос эхлэн мэргэшсэн тусламж үйлчилгээний эмнэлгүүдэд “Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтан” ажиллаж эхэлсэн (С.Энхтуяа, Д.Олончимэг, Н.Оюут-Эрдэнэ, 2008) нь манай улсад салбар бүрд мэргэжлийн нийгмийн ажилтан ажиллаж эхэлсэн түүх болсон юм.

1997 онд АНУ, Англи, Орос, Хятад улсаас нийгмийн ажлын багш, эрдэмтдийг урьж нийгмийн ажлын онол, арга зүйн анхны Олон улсын сургалт, семинар зохион байгуулсан бөгөөд тус семинараас Монгол улсад нийгмийн хөгжлийн чиг хандлагатай нийгмийн ажлыг хөгжүүлэх нь зүйтэй гэж тодорхойлжээ (С.Энхтуяа, Д.Олончимэг, Н.Оюут-Эрдэнэ, 2008). Нийгмийн хөгжлийн хандлагатай нийгмийн ажил нь эдийн засаг, нийгмийн хөгжлийг уялдуулах буюу хамтад нь авч үздэг ба зөвхөн асуудал, бэрхшээлтэй хүмүүсийг хэрэгтэй үйлчилгээ, тусламжид холбох, нөхөн сэргээхэд бус асуудлыг цогцоор нь харж, нийт хүн амын сайн сайхныг хангахад чиглэдэг (Нийгмийн хөгжлийн төв, МУБИС-ийн Нийгмийн ажлын тэнхим 2009)

1997 оноос эхлэн хөгжсөн нийгмийн ажил мэргэжлийн үйлчилгээ эдүгээ Ерөнхий боловсролын сургууль, Сум, хороо, Нийгмийн халамж, хамгаалал, Хорих байгууллага, Эмнэлэг, Хүүхэд хамгаалал зэрэг салбаруудын төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллагаар дамжин хүн амд хүрч байна.

СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР

Нийгмийн ажил мэргэжлийн бакалаврын түвшний боловсролд тавигдах нийтлэг шаардлага, шалгуурыг 2009 онд Стандартчилал, хэмжил зүйн үндэсний төв баталсан байдаг. Тус стандартад тусгаснаар нийгмийн ажилтан нь:

- Нийгмийн ажлын үйлчилгээг хүргэх онол болон арга зүй, нийгмийн ажил мэргэжлийн суурь үнэт зүйл, ёс зүй, нийгмийн ажил мэргэжил дэлхий дахинд болон Монгол улсад үүссэн түүх, сургамжийн талаар мэдлэгтэй, нийгэм, улс төр, эдийн засгийн тэгш бус байдал, ялгаварлал, дарангуйлал зэрэг нийгмийн асуудал нь хүний амьдрал, хүрээлэн буй орчинд хэрхэн нөлөөлж болох мэдлэгтэй байх,
- Нийгмийн ажлын үйлчилгээг хувь хүн, гэр бүл, байгууллага, олон нийтэд хүргэх арга зүйг оновчтой тодорхойлох, хүргэх, нийгмийн бодлого хөтөлбөрүүдийн боловсруулалт, хэрэгжилтэд дүн шинжилгээ хийх, түүнд олон нийтийн оролцоог хангахад тусалж, дэмжих, нийгмийн ажлын үйлчилгээг хөгжүүлэх, боловсронгуй болгох, судалгаанд тулгуурлан мэргэжлийн үйлчилгээг хүргэх, нийгэм, соёл, эдийн засгийн нөхцөл байдлын хувьд олон янз бүлэгтэй ажиллах зэрэг чадвартай,
- Бакалаврын боловсрол олгох хөтөлбөрөөр сурч, төгссөн байх зэрэг шалгууртай байна.

17 Их дээд сургуульд 6600 гаруй мэргэжилтнийг бэлтгэн, төгсгөсөн. 2021 оны байдлаар улсын хэмжээнд 3188 нийгмийн ажилтан Ерөнхий боловсролын сургууль, Мэргэжлийн сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, Сум, хороо, Халамж, Шүүх, Эмнэлэг, Хүүхдийн хамгааллын салбарт ажиллаж байгаа хэдий ч тэдний 56 хувь нь мэргэжлийн бус байна^[1]. Ялангуяа нийгмийн хамгаалал, халамж шаардлагатай эмзэг бүлгийн иргэд, хүүхэд, залуучууд болоод зорилтот бүлэгт чиглэсэн ажил үйлчилгээ эрхэлж буй сум хороо, халамж, хорих анги, мэргэжил сургалт, үйлдвэрлэлийн төв, хүүхэд хамгааллын салбарын нийгмийн ажилтнуудын 50-80 хувь нь, Боловсрол, эрүүл мэндийн салбарын анхан шатанд ажиллаж буй сургуулийн нийгмийн ажилтан, эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтнуудын 25-30 орчим хувь нь нийгмийн ажлын мэргэжлийн дээд боловсрол эзэмшээгүй ч нийгмийн ажилтны орон тоон дээр ажиллаж байна^{[2],[3]}.

Нийгмийн ажлын үйлчилгээний чанар, үр нөлөөг сайжруулахад анхан шатанд ажиллаж буй нийгмийн ажилтны мэргэжлээрээ өсөж дэвших, мэргэжлийн удирдлагаар хангагдах боломж нөхцөл, нөгөө талаас мэргэжлийн үйл ажиллагааг удирдан зохион байгуулах бүтэц, зохион байгуулалт, санхүүжилт чухал нөлөөтэй. Гэвч төрийн анхан шатанд ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудыг мэргэжлийн удирдлагаар хангах чиг үүрэг бүхий дунд шатны мэргэжилтнүүдийн дийлэнх нь мэргэжлийн бус тул мэргэжлийн удирдлагаар хангаж чаддаггүй, сум хорооны түвшинд буюу анхан шатанд ажиллах нийгмийн ажилтныг томилох, солих улс төрийн нөлөө их, үйлчлүүлэгчийн хувийн, эмзэг асуудлыг ярилцах өрөө тасалгаа байхгүй, санхүүгийн дэмжлэг хэт бага, ажилтнуудын нийгмийн хамгаалал баталгаа

муу, үйлчилгээний зардал, төсөв бага, хүчирхийлэл, зөрчил үйлдэгчийн заналхийлэлд өртөх зэрэг хүндрэл бэрхшээлтэй байнга тулгардаг нь тэдний ажил, үйлчилгээний чанар, хүртээмжид сөргөөр нөлөөлж байгаагийн зэрэгцээ ажлын байрны ачаалал их, цалин хангамж бага, ажиллах нөхцөл боломж муу байгаагаас уг мэргэжлээр суралцах, тогтвортой ажиллах залуу үеийнхний сонирхол буурч, ажиллах хүчний хомсдолд өртөж байна^{[4],[5],[6]}.

Нийгмийн халамж хамгаалал шаардлагатай үйлчлүүлэгч зэрэг нийгмийн ажлын үйлчилгээний хэрэглэгч бүхэнд мэргэжлийн чанартай үйлчилгээ авах нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэх, нөгөө талаас эрсдэлтэй нөхцөлд төрөл бүрийн асуудалтай нүүр тулж ажилладаг нийгмийн ажилтан нь мэргэжлийн удирдлага, нийгмийн баталгаагаар хангагдсан, аюулгүй орчинд ажиллах эрх зүйн зохицуулалттай байх шаардлагатай. Иймээс, хүн бүрийн чанартай, хүртээмжтэй, мэргэжлийн түвшинд үзүүлэх нийгмийн хамгаалал, халамжийн үйлчилгээ авах эрхийг баталгаажуулахад чиглэсэн нийгмийн ажлын эрх зүйн орчин, нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйлчилгээний эрх зүйн зохицуулалтыг бий болгох хэрэгцээ байна.

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын бодлого шинэчлэн өөрчлөгдөж байгаа хэдий ч нийгмийн хамгааллын нэг чухал бүрэлдэхүүн болох нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйлчилгээг мэргэжлийн бус хүн үзүүлэх, нийгмийн ажилтныг мэргэжлийн удирдлагаар хангах тогтолцоо бүрдээгүй, нийгмийн ажилтны нийгмийн баталгаа, эрх зүйн орчин хангалтгүй, тогтвор суурьшил муу зэрэг сорилт бэрхшээлүүд тулгарч байна. Түүнчлэн мэргэжлийн нийгмийн ажлыг хүмүүсийн нэг нэгэндээ сайн дурын үндсэн дээр сайхан сэтгэлээр үзүүлдэг жас ёсны тусламжтай адилтган үзэх олон нийт, зарим салбарын мэргэжилтнүүдийн ташаа хандлага нь нийгмийн хамгааллын суурь үйлчилгээг, ялангуяа нийгмийн ажлын үйлчилгээг мэргэжлийн түвшинд хөгжүүлэх, нөгөө талаас иргэдийн чанартай, хүртээмжтэй мэргэжлийн үйлчилгээ авах эрхийг хязгаарлаж байна.

Өнөөдрийн байдлаар нийгмийн ажилтнуудын нийгмийн баталгаа болон ажил, амьдралын тэнцвэрт байдлыг хангах, тэднийг сургах, чадваржуулахад чиглэсэн дараах арга хэмжээг авч, ажиллаж байна. Уг арга хэмжээ нь нийгмийн ажилтнуудын эрх зүйн байдлыг бүрэн дүүрэн, даасан хэмжээнд хангахгүй байгаа хэдий ч тухайн цаг үеийн нөхцөл байдлын асуудлыг шийдвэрлэхэд дэмжлэг үзүүлж байна. Үүнд:

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайд, Сангийн сайдын 2022 оны А/23, А/27 тоот хамтарсан тушаалаар “Хүүхэд хамгааллын үйлчилгээг санхүүжүүлэх аргачлал, үйлчилгээний зардлын норматив”-ийг баталсан. Энэхүү тушаалаар шуурхай тусламжийн, хүүхэд хамгаалах болон нөхөн сэргээх, урьдчилан сэргийлэх гэсэн 3 түвшний үйлчилгээг хүчирхийллийн төрөл болон үйлчилгээ үзүүлсэн байршлаас шалтгаалан ялгаатай байдлаар санхүүжүүлдэг бөгөөд үйлчлүүлэгчийн тоо, чанараас хамаарч нийгмийн ажилтанд үйлчилгээ үзүүлэх зардлыг тусгадаг.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар “Нийгмийн ажилтны ёс зүйн үндэсний хороо”-г 2021 онд байгуулж, 2022 онд шинэчлэн байгуулсан бөгөөд

21 аймаг, нийслэл, 9 дүүрэгт “Нийгмийн ажилтны ёс зүйн салбар хороо”-г байгуулж, тэдний үйл ажиллагаа, мэргэжлийн нэр хүнд, манлайлал болон ёс зүйн асуудлыг зохицуулах боломжийг бий болгон ажиллаж байна. 2021 онд “Нийгмийн ажил үйлчилгээний нийтлэг шаардлага” стандарт MNS 6949:2021 батлуулж, мэргэжлийн үйлчилгээг үйлчлүүлэгч болон нийгмийн ажилтны хэрэгцээ, шаардлагад нийцүүлэн үзүүлэх боломжийг бүрдүүлсэн.

Гэр бүлийн хүчирхийллийн хохирогчид үзүүлэх хамгааллын үйлчилгээний etuslamj.mn болон хамтарсан багийн нийгмийн ажлын мэдээллийн сангийн программыг үйлчилгээнд нэвтрүүлэхээр ажиллаж байгаа нь нийгмийн ажилтнуудын ажлын ачааллыг бууруулахад голлох нөлөө үзүүлэх боломжтой зэрэг олон чухал үйл ажиллагаануудыг авч хэрэгжүүлж байгаа нь сайшаалтай хэдий боловч нийгмийн ажилтнуудын мэргэжлийн удирдлагаар хангагдах, албан тушаал ахих, мэргэжлийн зэрэг дэв авах, карьерын хувьд өсөж хөгжих, мэргэшин суралцах, нийгмийн баталгаагаа хангуулах, хүний нөөцийг хангуулах, олон нийтэд хүлээн зөвшөөрүүлэх, ажлын байрын баталгааг бий болгох зэрэг олон чухал асуудлуудыг шийдэж чадаагүй хэвээр байна.

Цаашид нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг цогц байдлаар хөгжүүлэх, олон улсын стандарт түвшинд дүйцэх чанартай, хүртээмжтэй нийгмийн ажлын үйлчилгээг хөгжүүлэхийг зорихын зэрэгцээ энэхүү зорилгыг гүйцэлдүүлэх мэргэжилтэн болох нийгмийн ажилтны эрх зүйн байдлыг баталгаажуулснаар Монгол Улсад нийгмийн бодлого, чиглэлийг хангаж ажиллах нэн таатай нөхцөл бий болох юм.

1.2. Асуудал үүссэн шалтгаан, нөхцөл

Нийгмийн ажлын хөгжлийн явцаас харвал, 2008 онд хийгдсэн “Монгол улс дахь нийгмийн ажлын хөгжил” судалгаанд нийгмийн ажилтнуудын дунд хөгжлийн хандлагатай нийгмийн ажлын үзэл баримтлалын талаар нэгдсэн ойлголт төлөвшөөгүй, нийгмийн ажлын сургалтын хөтөлбөрт “хөгжилд чиглэсэн нийгмийн ажлын чиг хандлаг”-ын талаар агуулга, арга зүй бага тусгагдсан байгааг дурдсан байна (С.Энхтуяа, Д.Олончимэг, Н.Оюут-Эрдэнэ, 2008). Түүнчлэн нийгмийн ажлын хөтөлбөрүүдийг харьцуулсан судалгааны үр дүндээ, судлаач Ч.Тамир “Монголын нийгмийн ажлын хөтөлбөрийн агуулга баруун төвтэй, глобал нийгмийн ажлын нөлөө хүчтэй, орон нутаг, үндэсний онцлогийг тусгасан нийгмийн ажил анхнаасаа бага байсан бөгөөд нийгмийн ажлын монгол контент бүрэлдэж чадаагүй” гэж үзсэн байна (Ч.Тамир, 2021).

Монгол улсад Нийгмийн Ажил мэргэжил үүсэж хөгжсөний 20 жилийн ойг тохиолдуулан зохион байгуулсан “НИЙГМИЙН АЖЛЫН ХӨГЖИЛ, ЧИГ ХАНДЛАГА” сэдэвт Олон улсын эрдэм шинжилгээний бага хурал 2017 онд зохион байгуулагдсан бөгөөд хурлын үр дүнд Монгол Улсын нийгмийн ажлын боловсрол, практикийн хөгжил 20 жилийн түүхэн замнал, хуримтлуулсан мэдлэг, туршлагатай боловч, цаашдын хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлоогүй байна. Тиймээс юуны өмнө дараагийн 10-20 жилийн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлох, Нийгмийн ажлын

мэргэжлийн Олон улсын тодорхойлолтыг (Global social work definition 2014) дэлхий дахин, бүс нутаг, үндэсний түвшинд хэрэгжүүлж буй стратеги, арга хэрэгсэл, үр дүн, бодлогын чиг баримжааны талаар нэгдсэн ойлголттой болж, цаашлаад хөгжлийн бодлогын баримт бичигтэй, эрх зүйн баталгаатай, нийгмийн ажилтны нийгмийн баталгааг бүрэн хангасан байх нь чухал гэдгийг онцлон тэмдэглэсэн.

1.3. Нийгмийн ажлын анхны хөтөлбөрүүд үүсэхэд нөлөөлсөн хүчин зүйлсийн харьцуулалтын судалгаа

Глобал байдлаар хуучин социалист байсан орнуудад нийгмийн ажлын боловсрол хэрхэн үүссэн ба хэрхэн хөгжиж байгаа чиг хандлагыг харьцуулж үзэх нь судалгааны ажилд их нөлөөлдөг. Улсын хөгжлийн тухайн үеийн эдийн засгийн чадавх, нийгмийн байдлын хүчин зүйлс нь аливаа салбарын макро түвшний системийн бүтцийг хөгжүүлэхэд ихээхэн нөлөөтэй. Жишээлбэл, 1997 онд УБИС-ийн нийгмийн ажлын хөтөлбөр үүсэх шалтгааны хөгжлийн онолын үүднээс авч үзвэл, шилжилтийн нийгмийн асуудал (social problems)-донорын интервенц (donation intervention)-туршилтын төсөл (Pilot project)-яамны бодлогын өөрчлөлт (evidence based policy change) гэсэн загвараар явагдсан. Хүүхдийн эрхэд төвлөрсөн (human right), “хүүхэд хүмүүжүүлэх ажилтан”-ы хэв шинжид суурилсан (traditional structure), сэтгэл зүйн салбар хавсарсан, практик шинжтэй, хүүхэдтэй ажиллах онол арга зүйг чиг баримжаа болгосон, олон улсын нийгмийн ажилтнуудын туршлага орсон, хөдөлмөрийн зах зээлд нийцтэй хөтөлбөр болсон гэж дүгнэж болно. Энэхүү хөгжлийн хэлбэр нь гэгээрлийн яамны дэмжлэг авч, туршилтын нэгж болсноор сургуулийн нийгмийн ажил үүсэж, бүрэлдэн, өнөөгийн хөгжлийн шатанд хүртэл явсан байна.

ТИС /Техникийн Их Сургууль, тухайн үеийн нэршлээр/ -ийн нийгмийн халамж зүй нь одоогийн Шинжлэх ухаан технологийн их сургуулийн нийгмийн ажлын хөтөлбөрийн хөгжлийг схемчилбэл Их сургуулийн удирдлагын санаачилга ба манлайлал (University Leadership) – мүүх ба философиин шинжлэх ухаан суурьтай, халамжийн үйлчилгээнд төвлөрсөн (social welfare service) –монголд нутагшуулсан (localization) гэсэн байдлаар явагдсан байдаг. Төгсөгчдийн дийлэнх нь хөдөлмөрийн зах зээл дээр халамжийн нийгмийн ажилтнаар ажиллаж байна.

АУИС /Анагаахын Шинжлэх Ухааны Их сургууль/-ийн эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтны хөтөлбөрийг шинжилж үзвэл бусад салбарын сайн жишиг (best example)-их сургуулийн нэгжийн санаачилга ба удирдлагын манлайлал (University Leadership)-нийгмийн ухааны салбар дээр суурилсан-эрүүл мэндийн салбарын үйлчлүүлэгчид үзүүлэх тусламж дэмжлэгт төвлөрсөн-барууны загвар ба онол арга зүй (western model) – монголын орон нутагт нутагшуулсан (localization)- хөдөлмөрийн зах зээлийг ихээхэн сорилт бэрхшээлийг даван, бусад салбараас харьцангуй сүүлд төлөвшүүлсэн юм.

МУИС-ийн нийгмийн ажлын хөтөлбөр нь тэнхимийн санаачилга ба доноруудын интервенц нь зэрэг явагдсан социологи дээр суурилсан, монголын хөдөлмөрийн зах зээлд нийцтэй, ерөнхий нийгмийн ажлын хөтөлбөр юм.

Хөгжлийн анхдагч болсон энэхүү дөрвөн хөтөлбөр нь эхний жилүүддээ бүгдээрээ мэргэжлийн багшгүй байсан бөгөөд нийгмийн хамгааллын, тэр дундаа

боловсрол, халамж, хүүхэд хамгааллын чиглэлээр төрөл бүрийн төслүүд, гадаадын донор байгууллагууд урт ба богино хугацааны сургалт, практик үйл ажиллагаа эрхэлж, энэ мэргэжлийн удирдлагын хөгжилд түлхэц болж ирсэн байна.

Хүүхэд, гэр бүлтэй ажиллах нийгмийн ажлын хөгжил нь дараах хууль, эрх зүйн орчинд ажиллаж, хөгжиж ирсэн бөгөөд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16-р зүйлийн 11-р заалтад “Гэр бүл, эх нялхас, хүүхдийг ашиг сонирхлыг төр хамгаална” гэж, Үндсэн хуулийн 16-р зүйлийн 10-р заалтад “Нийгмийн болон өөрсдийн ашиг сонирхол, үзэл бодлын үүднээс нам, олон нийтийн бусад байгууллага байгуулах, сайн дураараа эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй” гэж тус тус заасан (УИХ, 1992).

Боловсрол, халамж, хүүхэд гэр бүл, шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх зэрэг салбарууд, мөн нийгмийн тодорхой бүлгийн иргэдтэй ажиллах нийгмийн ажилтны эрх, үүргийн тухай эдгээр эрх зүйн баримт бичигт зааж, хуульчилсан. Үүнд:

1. Боловсролын ерөнхий хуулийн 13.3.1, 13.3.3, 28.4.1, 28.4.2, 28.5.1 -т ерөнхий боловсролын сургуульд ажиллах сургуулийн нийгмийн ажилтны тухай;
2. Нийгмийн Халамжийн тухай хуулийн 24.4, 24.5, 26.1, 28.1-28.9-р заалтуудад халамжийн салбарт ажиллах нийгмийн ажилтны тухай;
3. Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн 7.1, 9.3, 14.1, 15.4, 16.2, 18.1, 18.9, 19.2, 21.3, 23.3, 26.2, 27.7, 31.1, 34.1.11, 36 дугаар зүйл бүхэлдээ, 39.2.4, 39.3.1, 40.9, 44.1, 44.2, 46.2, 50.1.4, 50.1.5, 50.1.6, 51.1.1, 51.1.4, 51.1.5, 51.1.6, 55.2.1, 58.1, 58.2 дахь заалтуудад хүүхэд хамгааллын чиглэлээр ажиллах нийгмийн ажилтны талаар;
4. Хүүхдийн эрхийн тухай хуулийн 19.2-т тус тус хүүхдийн эрхийн чиглэлээр ажиллах нийгмийн ажилтны тухай;
5. Гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх тухай хуулийн 20.1, 23.1.1, 24.1.4, 25.3, 26.1.1-26.1.8, 26.2.1-26.2.4, 27.1.4, 29.2, 30.3, 32.1.1-32.1.3, 42.1, 43.6 зэрэг заалтад гэр бүлийн хүчирхийлэлтэй тэмцэх чиглэлээр сум, хороо, сургууль, эмнэлэг, хүүхдийн байгууллагад ажиллах нийгмийн ажилтны эрх, үүргийг тухай;
6. Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх тухай хуулийн 207.4-т хорих ангид ажиллах нийгмийн ажилтны тухай
7. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийг тухай хуулийн 14.4, 16.2-т хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдтэй нийгмийн ажилтан ажиллах тухай
8. Ахмад настны тухай хуулийн 7.2.1, 7.2.10, 12.5 -т ахмад настанд үзүүлэх нийгмийн ажилтны үйлчилгээний талаар тус тус заасан.

Ийнхүү нийгмийн ажил, мэргэжил Монгол улсад 25 жил хөгжихдөө хэд хэдэн хөтөлбөрт суурилан, өөр өөрийн онцлог хэв маягаар хөгжиж ирсэн бөгөөд өнөөдрийн байдлаар нийгмийн ажилтны үндсэн чиг үүрэг нь салбар бүрийн олон хуулиудад тусгагдсан, нийтлэг хэв шинжгүй, замбараагүй чиг хандлагатай байгаа нь нийгмийн хамгааллын салбарын хүний нөөцийн удирдлагын чадамжийг сулруулж байгаа нь тодорхой юм. Үүний уршгаар боловсрол, халамж, эрүүл мэнд, шүүх, сум хороо, гэр бүл, хүүхэд, эмзэг бүлэгт үзүүлж буй нийгмийн ажлын үйлчилгээнд доголдол үүсэж байж болно.

Салбарын ажилтан, мэргэжилтнүүд мэргэжлийн удирдлагаар хангагдаж чадахгүйд хүрч, нийгмийн ажилтны аюулгүй байдал, нийгмийн баталгаа, мэргэжлийн өсөлт хөгжил, мэргэжлийн үйл ажиллагааг эрхлэх зөвшөөрлийн талаар дурдаагүй байгаа нь мэргэжлийн бус хүн нийгмийн ажлын үйлчилгээ хүргэх, улмаар үйлчлүүлэгчид үзүүлэх нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйлчилгээний чанар хүртээмжид сөргөөр нөлөөлж байгаа нь судалгааны дүгнэлтээс харагдаж байна.

2016, 2021 онуудад Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын тушаалаар Нийгмийн ажлын ёс зүйн үндэсний хороо байгуулагдаж, үндэсний хороо болон салбар хороод байгуулагдан, 2019 онд нийгмийн ажлын салбар хороодын гишүүдийг сургах сургалтууд зохион байгуулжээ.

Сум, баг, хороонд ажиллаж буй нийгмийн ажилтан нь нийгмийн олон салбарын анхан шатны ажилтны үүргийг давхар гүйцэтгэх тул ажил үүргийн хуваарь тодорхой биш, ажлын ачаалал их шалтгаанаар үйлчлүүлэгчтэй тулж ажиллах цаг нь маш хомс байна^{3, 4, 5}. Ялангуяа орон нутагт нийгмийн ажилтнуудын ихэнх нь мэргэжлийн бус байгаа нь нийгмийн ажлын үйлчилгээг мэргэжлийн түвшинд хүргэж чадахгүй байна^{6, 7}. Анхан шатанд ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудын ажлын ачаалал их, мэргэжлийн удирдлага хангалтгүй, ижил төрлийн чиг үүрэг гүйцэтгэдэг бусад салбарын ажилтнаас доогуур цалингийн зэрэглэлээр цалинжиж байгаа нь нийгмийн ажилтнуудын тогтвор суурьшилд сөргөөр нөлөөлж байна^{8, 9, 10, 11}.

³Оюун-Эрдэнэ, Б. (2021). *Багийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын тодорхойлолтонд хийсэн шинжилгээний зарим дүн*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

⁴Апланд, К., Хамилтон, К., Бурке, К., & Арнадт, Ж. (2021). *Үнэлгээний тайлан: Монгол Улсын Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээ*. Лондон: Корам Интернейшнл.

⁵ДЗМОУБ, & ТХС. х. (2021). *Хүүхэд хамгааллын тогтолцооны зураглал: Судалгааны тайлан*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

⁶Апланд, К., Хамилтон, К., Бурке, К., & Арнадт, Ж. (2021). *Үнэлгээний тайлан: Монгол Улсын Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээ*. Лондон: Корам Интернейшнл.

⁷Жанар. (2021). *Нийгмийн ажлын боловсрол, тулгамдаж буй асуудал: Орон нутгийн жишээн дээр*. Ховд : Хэвлэгдээгүй.

⁸Мөнхжаргал, Б. (2021). *Сургуулийн нийгмийн ажилтнуудад тулгамдаж буй асуудал, санал, санаачлага*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

⁹П.Баярбаатар. (2021). *Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтны нийгмийн хамгаалал, ёс зүй*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

¹⁰Оюун-Эрдэнэ, Б. (2021). *Багийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын тодорхойлолтонд хийсэн шинжилгээний зарим дүн*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

¹¹Нямдорж, Н. (2021). *Сум, хорооны нийгмийн ажилтнуудын нийгмийн хамгаалал, ёс зүй*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

*Хүснэгт 1. Төрөл бүрийн салбарт ажиллаж буй
нийгмийн ажилтнуудын цалингийн ялгаатай байдал*

Хувьсагч	Хорооны (хөгжлийн) нийгмийн ажилтан ¹²	Хорооны нийгмийн ажилтан ¹³ (халамжийн мэргэжилтэн)	Сургуулийн нийгмийн ажилтан	Хорихын нийгмийн ажилтан	Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтан ¹⁴	Түр хамгаалах байрны нийгмийн ажилтан
Албан тушаалын зэрэглэл	T3-3	T3-6	ТҮБД-3	ТТ-10	ТҮЭМ-5	ТҮ-6
Цалингийн сүлжээний 1-5 дугаар шатлал	585493 619078 652670 685168 717662	690018 731527 773046 813215 853375	749728 755608 770545 770545 850717	666304 712316 756873 798418 841216		653181 658271 671205 704015 740619

Хүснэгт 1-д үзүүлсэнчлэн нийгмийн ажилтнуудын цалин, албан тушаалын ангилал зэрэглэл нь салбарын онцлогоос хамаарч ялгаатай байна.

Хороо, сум дээр дээр ажиллаж буй хоёр нийгмийн ажилтны нэг нь орон нутгийн төсвөөс санхүүжиж, орон нутгийн хүнд амд чиглэсэн халамж, хөдөлмөр, бүртгэлээс бусад нийгмийн үйлчилгээг хүргэх чиглэлээр ачаалал ихтэй, олон төрлийн ажил гүйцэтгэдэг ч нөгөө ажилтны сарын цалингаас 100,000-аас 150,000 төгрөгөөр бага байна.

Хороо, сум, багт ажиллаж буй нийгмийн ажилтны ажлын ачаалал, мэргэжлийн удирдлагаар хангагдах боломж, цалин, нийгмийн баталгаа нь нийгмийн бусад салбарын ажилтан, тухайлбал халамж, улсын бүртгэлийн босоо удирдлагатай нэг чиглэлийн үйлчилгээ, үйл ажиллагаа эрхэлдэг, ижил боловсролын зэрэгтэй ажилтнаас доогуур байна. Тухайлбал, сум, хорооны халамжийн мэргэжилтэн, хорооны халамжийн нийгмийн ажилтан нь Дүүргийн халамжийн хэлтэст шууд хамаарагдаж ТЗ-6 зэрэглэлээр, хорооны улсын бүртгэлийн ажилтан ТЗ-7 зэрэглэлээр тус тус цалинжиж байхад хороо, сумын нийгмийн ажилтан хороо, сумын засаг даргын удирдлага дор албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн доод шатлал ТЗ-3-аар цалинжиж байна. Энэ нь хорооны хэсгийн ахлагчаас 50,000 төгрөгөөр л илүү цалингийн хэмжээ юм. Ийм ялгаатай ажлын нөхцөл, цалин

¹² Нямдорж, Н. (2021). Сум, хорооны нийгмийн ажилтнуудын нийгмийн хамгаалал, ёс зүй. УБ: Хэвлэгдээгүй. Төрийн албаны зөвлөлийн 2019 оны 3-р тогтоолын 2-р хавсралтаар батлагдсан албан тушаалын тодорхойлолт

¹³ МУ-ын Халамжийн хуулийн 14, 28 дугаар зүйлүүдэд хорооны нийгмийн ажилтны үүрэг ба тэтгэвэр тэтгэмж тогтоолгох хүсэлт иргэдээс хүлээн авах, шийдвэрлүүлэх асуудлыг хариуцна гэж заадаг. Гэхдээ энэ ажлыг хороон дээр нийгмийн ажилтан мэргэжилтэй халамжийн мэргэжилтэн гүйцэтгэнэ.

¹⁴ МУ-ын Эрүүл мэндийн сайдын 2018 оны 07 сарын 18-ны А/289 тоот тушаалд Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтыг үлгэрчилсэн загварыг баталсан хэдий ч Албан тушаалын зэрэглэлийг Засгийн газрын тогтоолд зааснаар гэж заажээ. ЗГ-ын ямар тогтоолоор баталсан тодорхой биш байна.

хангамж нь нийгмийн ажилтнуудын тогтвор суурьшилд муугаар нөлөөлж байна^{15, 16, 17}. Түүнээс гадна орон нутгийн засаг захиргаанд шууд харьяалагдах тул дөрвөн жил тутам болох улс төрийн сонгуулийн үр дүнгээс хамаарч ажлаас халагдах, солигдох явдал их байна. Эдгээр шалтгааны улмаас хороо, баг, сумын түвшинд мэргэжлийн бус нийгмийн ажилтнууд ажиллаж нийгмийн ажлын үйлчилгээг мэргэжлийн түвшинд хүргэж чадахгүй байна^{18, 19}.

Нийгмийн ажилтан ажлын байран дээрээ ч үүргээ гүйцэтгэх нөхцөл нь хангагдаагүй байна. Сум, хороо, багийн нийгмийн ажилтан үйлчлүүлэгчтэйгээ уулзаж ярилцах тусгай өрөөгүй, хороо, сумын нэг цэгийн үйлчилгээний цонхоор үйлчлүүлэгчтэй харьцдаг, ганцаарчилж уулзах тохиолдол гарахад Засаг даргын өрөөнд, эсхүл хонгил, хурлын танхим, эсхүл гадаа уулзаж ярилцах явдал түгээмэл байна. Мөн орон нутагт түр хамгаалах байр байхгүй, хамтарсан багийн гишүүд үйлчлүүлэгчтэй ажиллах цаг байхгүй, эсхүл хүчирхийллийг илрүүлэх, тандан судлах явдал дутагдалтай байгаагаас хүчирхийлэлд өртсөн цөөнгүй хүүхэд, эмэгтэйчүүд хүчирхийлэлтэй гэр бүлийн орчиндоо үлдэж хүчирхийлэл дарамтын улмаас хүнд бэртэл гэмтэл авах, нас барах эсхүл амиа хорлох эмгэнэлт байдалд хүрч байна^{20, 21}.

Боловсролын салбарын нийгмийн ажилтны тухайд, ерөнхий боловсролын сургууль (ЕБС)-д 1997 оноос эхлэн нийгмийн ажилтан туршилтаар ажиллаж, Гэгээрлийн яам, Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгааллын сайдын хамтарсан 2000 оны 73/90 тоот тушаалаар 2000-2001 оны хичээлийн жилээс ЕБС-ын бүх сургуульд нийгмийн ажилтан ажиллахаар болж, сургуулийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын лавлах, үйл ажиллагааны нийтлэг жишиг, ажлын байрны үлгэрчилсэн тодорхойлолтыг баталсан. Сургуулийн нийгмийн ажлын үйлчилгээ нь суралцагчдын суралцах үйл явцад нь туслах зорилготой мэргэжлийн үйлчилгээ гэж сургуулийн нийгмийн ажилтны ажлын байрны анхны үлгэрчилсэн тодорхойлолтод тусгасан байдаг.

Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын 2020 оны 07 сарын 30-ны өдрийн Б/03 тушаалаар батлагдсан Сургуулийн нийгмийн ажилтны “Албан тушаалын үлгэрчилсэн тодорхойлолт”-д, Сургуулийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын зорилго нь “Боловсролын салбарын болон хүүхэд хөгжил, хамгааллын бодлого, хууль тогтоомж, шийдвэрийн хэрэгжилтийг сургуулийн хэмжээнд төлөвлөх, зохион байгуулах, тайлагнах, үнэлэх ажлыг удирдан зохион байгуулах” гэж заасан ба сургуулийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийг ТҮБД-3 гэж тогтоожээ. Сургуулийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын зэрэглэл нь бага дунд

¹⁵ Мөнхжаргал, Б. (2021). *Сургуулийн нийгмийн ажилтнуудад тулгамдаж буй асуудал, санал, санаачлага*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

¹⁶ Оюун-Эрдэнэ, Б. (2021). *Багийн нийгмийн ажилтны албан тушаалын тодорхойлолтонд хийсэн шинжилгээний зарим дүн*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

¹⁷ Нямдорж, Н. (2021). *Сум, хорооны нийгмийн ажилтнуудын нийгмийн хамгаалал, ёс зүй*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

¹⁸ Апланд, К., Хамилтон, К., Бурке, К., & Арнайт, Ж. (2021). *Үнэлгээний тайлан: Монгол Улсын Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээ*. Лондон: Корам Интернейшнл.

¹⁹ Жанар. (2021). *Нийгмийн ажлын боловсрол, тулгамдаж буй асуудал: Орон нутгийн жишээн дээр*. Ховд : Хэвлэгдээгүй.

²⁰ Апланд, К., Хамилтон, К., Бурке, К., & Арнайт, Ж. (2021). *Үнэлгээний тайлан: Монгол Улсын Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээ*. Лондон: Корам Интернейшнл.

²¹ ДЗМОУБ, & ТХС. х. (2021). *Хүүхэд хамгааллын тогтолцооны зураглал: Судалгааны тайлан*. УБ: Хэвлэгдээгүй.

боловсролын сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилт, багшийн мэргэжлийн хөгжил, мэдээллийн сангийн үйл ажиллагааг төлөвлөх, зохион байгуулах, тайлагнах, үнэлэх ажлыг удирдан зохион байгуулах зорилготой сургалтын менежер /ТҮБД-4/-ын зэрэглэлээс 1 зэрэглэл дор байгаа юм²². 2019 онд БШУЯ-наас авсан судалгаагаар сургуулийн нийгмийн ажилтан нь боловсролын байгууллагын түвшинд ажиллахаас гадна сургууль - эцэг эх, сургууль - олон нийтийг холбох чиглэлээр хамгийн олон төрлийн, өндөр ачаалалтай ажил хийдэг гэсэн судалгааны дүн гарсан байна²³. Тэдний ажлын чиг үүрэг, ачаалал нь цалин хөлс, ажлын үнэлгээ, нийгмийн баталгаатай нийцэхгүй байгаагаас мэргэжлийн нийгмийн ажилтан сургуулийн нийгмийн ажилтны албан тушаал дээр тогтвор суурьшилтай ажиллаж чадахгүй байна²⁴ гэж сургуулийн нийгмийн ажилтны нийгэмлэг, мэргэжлийн холбоо нь үзэж байгаа талаар 2023 оны 03 дугаар сард болсон Боловсролын салбарын нийгмийн ажилтны улсын зөвлөгөөний дүгнэлтэд дурджээ.

Нийгмийн ажилтнууд 2003 оноос нийгмийн халамжийн салбарт ажиллаж эхэлсэн практик түүхтэй. “Нийгмийн халамжийн тухай хууль”-ийн 2005 оны шинэчилсэн найруулгад “сум, хорооны нийгмийн ажилтнаар дамжуулан халамжийн үйлчилгээ хүргэх” шинэ заалтууд орсонтой холбоотойгоор сум, хороонд халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх нийгмийн ажилтан ажиллаж эхэлсэн. Нийгмийн халамжийн тухай хуульд, “Халамжийн чиглэлээр анхан шатанд ажилладаг нийгмийн ажилтны тоог үйлчилгээ үзүүлж буй хүн амын тооноос хамаарч тогтоох” тухай заасан бөгөөд халамжийн асуудал хариуцсан нийгмийн ажилтан болох халамжийн мэргэжилтний тоо жилээс жилд өссөн хандлагатай байна. Сум, хорооны халамжийн мэргэжилтнүүд нь аймаг, дүүргийн халамж үйлчилгээний хэлтсээс цалинждаг. 2017 оны байдлаар 694 халамжийн мэргэжилтэн анхан шатанд ажиллаж байсны 37 хувь нийгмийн ажлын мэргэжил эзэмшсэн байсан²⁵ бол 5 жилийн дараа буюу 2021 оны байдлаар Хөдөлмөр, халамж үйлчилгээний газар /ХХҮЕГ/, хэлтэс, анхан шатанд 1200 гаруй халамжийн мэргэжилтэн, нийгмийн ажилтан ажиллаж байна. Үүний 47 хувь нь мэргэжлийн нийгмийн ажилтан, 53 хувь нь мэргэжлийн бус ажилтан ажиллаж байна²⁶ гэсэн судалгааг хийсэн байна.

Халамжийн мэргэжилтнүүд тухайн салбарын тодорхой хэдэн хуулийн хүрээнд, хуульд заагдсан халамжийн үйлчилгээг хүргэдэг, анхан шатанд ажилладаг ч дүүргийн халамжийн хэлтсийн мэргэжилтэн гэдэг албан тушаалд ажилладаг, үзүүлж буй үйлчилгээний санхүүжилт, хэлбэр нь хуульчлагдсан, босоо удирдлагатай тул хороо, сургууль, эмнэлэг, хорих ангид ажилладаг нийгмийн ажилтнуудтай харьцуулахад ажил нь тодорхой, ачаалал хэвийн, цалин өндөр гэх

²² Боловсрол, шинжлэх ухааны сайдын албан тушаалын үлгэрчилсэн тодорхойлолт батлах тухай 2020 оны 07 сарын 30-ны өдрийн Б/30 тоот тушаал

²³ Ш. Мөнхсайхан (2021). *Сургуулийн нийгмийн ажилтнуудад тулгамдаж буй асуудал, санал, санаачилга*. Нийгмийн ажил 20 жилийн дараа хэлэлцүүлэгд тавьсан илтгэл (Хэвлэгдээгүй)

²⁴ Ш. Мөнхсайхан (2021). *Сургуулийн нийгмийн ажилтнуудад тулгамдаж буй асуудал, санал, санаачилга*. Нийгмийн ажил 20 жилийн дараа хэлэлцүүлэгд тавьсан илтгэл (Хэвлэгдээгүй)

²⁵ Сүх-Очир, Б. (2017). *Нийгмийн халамжийн салбарын нийгмийн ажлын өнөөгийн байдал, цаашдын зорилт*. Нийгмийн ажил нийгмийн сайн сайхан байдалд сэдэвт олон улсын эрдэм шинжилгээний бага хурлын илтгэлийн эмхэтгэл. 36-43 хуудас. УБ. Мөнхийн үсэг ХХК.

²⁶ Өлзийтунгалаг, Х. (2021). *Монголын нийгмийн ажлын боловсролын тогтолцоо, хөгжил сэдэвт илтгэл, хэвлэгдээгүй*

мэт давуу талтайгаас үүдэн хорооны нийгмийн ажилтнууд нийгмийн халамжийн ажилтнаар ажиллахыг илүүд үздэг байна²⁷.

Эрүүл мэндийн шинжлэх ухааны их сургууль (одоогийн Анагаахын шинжлэх ухааны үндэсний их сургууль)-д 2003-2004 оны хичээлийн жилээс Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтныг бэлтгэх бакалаврын түвшний сургалтыг эхэлсэн нь эрүүл мэндийн нийгмийн ажлын онол, практикийн суурийг тавьсан²⁸. 2021 оны байдлаар Эрүүл мэндийн 3-р шатлалын эмнэлэг, Өрхийн эрүүл мэндийн төвд нийт 200 гаруй эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтан ажиллаж байгаагаас 73.4 хувь мэргэжлийн, 26.6 хувь нь мэргэжлийн биш нийгмийн ажилтан ажиллаж байна²⁹. Эрүүл мэндийн сайдын 2018 оны А/289 тоот тушаалаар Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтын үлгэрчилсэн загварыг баталсан. Гэвч Эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтнуудын хувьд эрүүл мэндийн байгууллагын бүтэц үйл ажиллагааны стандартад нийгмийн ажилтны мэргэжлийн орон тоог тусгах, ХНХЯ-ны зүгээс Монгол Улсын үндэсний ажил мэргэжлийн ангилал тодорхойлолтод эрүүл мэндийн нийгмийн ажилтан мэргэжлийг тусгах, мөн эрүүл мэндийн салбарын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал, зэрэглэл тусгах зэрэг шаардлага байна³⁰ гэж хэрэгцээ шаардлагаа тодорхойлсон байгаа нь нэгдсэн хуульгүйгээс үүдэн мэргэжилтний нийгмийн байдалд хүндрэл авчирч байна.

Хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албаны Нийгмийн ажлын тухайд, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ерөнхий газар (ШШГЕГ)-ын даргын 2010 оны А/107 тоот тушаалаар «Хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албаны нийгмийн ажилтны ажлын заавар»-ыг баталснаар хорих анги, албанд нийгмийн ажлын үйлчилгээ үзүүлэх хууль эрх зүйн орчин бүрдсэн³¹. 2021 оны байдлаар хорих ангиудад нийт 66 нийгмийн ажилтан ажиллаж байгаагаас мэргэжлийн нийгмийн ажлын боловсрол эзэмшсэн ажилтан 15 хувь, мэргэжлийн бус нийгмийн ажилтны эзлэх хувь 85 хувь байна³². Энэ нь нийгмийн ажилтны албан тушаал дээр мэргэжлийн бус хүн ажиллаж буй хамгийн өндөр хувьтай салбар болохыг харуулж байна. Хорих ангид ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудын хувьд ажлаас халсрах хам шинжид өртөх, үүнтэй холбоотой сэтгэл зүйн хувьд тамирдах, бусадтай харилцах харилцаа хөндийрч, ажлын үр дүн буурах шинжүүд түгээмэл илэрдэг байна³³. Энэхүү хүчин зүйл нь хорих байгууллагад ажиллах нийгмийн ажилтны хүний нөөцийн бодлогод нөлөөлж, мэргэжлийн бус хүн ажиллах, тогтвор суурьшилгүй байх, ажлын үр дүнд сөргөөр

²⁷ Апланд, К., Хамилтон, К., Бурке, К., & Арнайт, Ж. (2021). *Үнэлгээний тайлан: Монгол Улсын Хүүхэд хамгааллын тухай хуулийн хэрэгжилтийн үнэлгээ*. Лондон: Корам Интернейшнл.

²⁸ А. Батхиг (2019). Нийгмийн ажил: Хамгаалах хүчин зүйлс. 18х. УБ: Сэлэнгэ Пресс.

²⁹ Өлзийтунгалаг, Х. (2021). *Монголын нийгмийн ажлын боловсролын тогтолцоо, хөгжил сэдэвт илтгэл, хэвлэгдээгүй*

³⁰ Д. Мөнх-Учрал (2021). *Эрүүл мэндийн салбарын нийгмийн ажилтнуудын нийгмийн хамгаалал, ёс зүй*. Нийгмийн ажил 20 жилийн дараа сэдэвт үндэсний хэлэлцүүлэгт тавьсан илтгэлт (Хэвлэгдээгүй)

³¹ А. Батхиг (2019). Нийгмийн ажил: Хамгаалах хүчин зүйлс. 28х. УБ: Сэлэнгэ Пресс.

³² Өлзийтунгалаг, Х. (2021). *Монголын нийгмийн ажлын боловсролын тогтолцоо, хөгжил сэдэвт илтгэл, хэвлэгдээгүй*

³³ П. Баярбаатар. *Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтны нийгмийн хамгаалал, ёс зүй*. Нийгмийн ажил 20 жилийн дараа үндэсний цахим хэлэлцүүлэгт тавьсан илтгэл (Хэвлэгдээгүй)

нөлөөлөх, цаашлаад уг салбарын нийгмийн ажилтны ажиллах хүчин хомсдох нөхцөлийг бий болгож байна.

Дээр дурдсан салбар бүрд төрийн байгууллагын анхан шатанд үзүүлж буй нийгмийн ажилтнуудад тулгарч байгаа түгээмэл хэд хэдэн асуудал байгаа нь, ажлын ачаалал их, үйлчлүүлэгчтэй ажиллах цаг бага, орчин нөхцөл хангалтгүй, нийгмийн ажилтны нийгмийн баталгаа, хамгаалал муу, цалин хөлс бага, өсч хөгжих боломж нөхцөл бага гэсэн ерөнхий дүр зураг харагдаж байна.

Төрийн анхан болон дунд шатанд ажиллаж буй нийгмийн ажилтнуудын ажлын байр улс төрөөс шууд хамааралтай, нийгмийн ажилтны ажлын байрны сонгон шалгаруулалтын тухай төрийн албаны дүрэм журамд нийгмийн ажлын мэргэжлийн онцлог, нийгмийн ажилтны мэдлэг, чадвар, туршлагын тусгай шаардлагыг харгалзан үзэх явдал хангалтгүй байна. Нийгмийн ажлын чиглэлээр төгссөн мэргэжилтний тоо хангалттай боловч мэргэжлийн бус ажилтнууд нийгмийн ажилтны албан тушаалд ажиллаж улмаар нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолтод тухайн албан тушаалын мэргэжлийн шаардлагад ихээхэн өөрчлөлт оруулж, эрх зүйч, сэтгэл зүйч, нийгмийн удирдлага, эдийн засагч ажиллаж болно гэх зэргээр заасан нь мэргэжлийн бус хүнийг ажиллах боломжийг олгож байна. Ийм учраас нийгмийн ажил мэргэжлийн хөдөлмөрийн зах зээл дэх үнэлгээ, судалгааг хийж, ажлын байрны тодорхойлолтыг шинээр боловсруулан, нэгэнт төгссөн нийгмийн ажилтнуудын ажиллах дүр сонирхлыг төрүүлэх, төрөлжүүлэн мэргэшүүлэх, сургах, туршлагажуулах, салбарын ажилчдын нийгмийн байдлыг сайжруулах, цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх замаар хүний нөөцийн оновчтой, уялдаа бүхий бодлого зохицуулалтыг хийх шаардлагатай юм.

ХОЁР. ШИЙДВЭРЛЭХ АСУУДАЛ

2.1. Асуудлыг шийдвэрлэх зорилгыг тодорхойлсон байдал

Нийгмийн ажлын тухай хуулийн төслийн зорилт нь Монгол Улсын нийгмийн ажлын тогтолцоо, үйл ажиллагаа, нийгмийн ажилтны эрх зүйн байдал, мэргэжлийн ёс зүй, хариуцлагын тогтолцоо, мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл, нийгмийн ажилтны мэргэжлийн өөрөө удирдах ёсны байгууллагын чиг үүрэг, зохион байгуулалтын эрх зүйн үндсийг тогтооход оршино.

Асуудалд хийсэн дүн шинжилгээг үндэслэн дараах зорилтуудыг тодорхойлж байна Үүнд:

1. Нийгмийн ажлын нэр томъёо, нийгмийн ажил, үйлчилгээний зарчим, чиглэлийг хуульчлах;
2. Нийгмийн ажилтны эрх үүрэг, ёс зүйн дүрэм, бие даасан байдал, албан тушаалын зэрэглэл, мэргэшлийн зэрэг, мэргэжлийн удирдлагыг зохицуулах;
3. Мэргэжлийн өөрөө удирдах байгууллагын чиг үүрэг, бүтэц, зохион байгуулалтыг зохицуулах;
4. Нийгмийн ажилтны мэргэжлийн шалгалтыг зохион байгуулах эрх зүйн үндсийг бий болгох;
5. Нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл олгох арга хэмжээг хуулиар зохицуулах.

ГУРАВ. АСУУДЛЫГ ЗОХИЦУУЛАХ ХУВИЛБАРУУД, ТЭДГЭЭРИЙН ЭЕРЭГ, СӨРӨГ ТАЛЫГ ХАРЬЦУУЛСАН БАЙДАЛ

3.1. Асуудлын зохицуулалтын хувилбаруудыг тогтоох

Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор батлагдсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан тандан судлах аргачлал”-ын 5.1-т заасан зохицуулалтын хувилбарын дагуу асуудлыг зохицуулах хувилбарыг тогтоож, эерэг болон сөрөг талыг нь харьцуулан судалсны үндсэн дээр дараах дүгнэлтийг гаргалаа:

Хүснэлт 2. Асуудлын зохицуулалтын хувилбарууд

Хувилбар		Зорилгод хүрэх байдал	Зардал, үр өгөөжийн харьцаа
1	Нийгмийн ажлын нэр томъёо, нийгмийн ажил, үйлчилгээний зарчим, чиглэлийг хуульчлах	Нийгмийн ажил, үйлчилгээний нэр томъёо, зарчим, үндэсний түвшинд хэрэгжүүлж буй стратеги, арга хэрэгсэл, үр дүн, бодлого, чиглэлийн талаар нэгдсэн ойлголт, хандлага тогтоно.	Стандарт, шаардлага хангасан нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйлчилгээ, үйл ажиллагааг иргэдэд хүргэснээр нийгмийн ажлын үйлчилгээний үр дүн нэмэгдэнэ.

2	Нийгмийн ажилтны эрх үүрэг, ёс зүйн дүрэм, бие даасан байдал, албан тушаалын зэрэглэл, мэргэшлийн зэрэг, зэрэг дэв, мэргэжлийн удирдлагын чиглэлийг зохицуулах	Нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйлчилгээ үзүүлэх байгууллага, мэргэжилтэн, албан хаагч, удирдах ажилтны ёс зүй, үүрэг хариуцлага, үйлчилгээ, мэргэжлийн удирдлага, чиглэлийг хуулийн хүрээнд зохицуулж, хянах боломжтой болно.	Нийгмийн ажлын мэргэжлийн чанартай үйлчилгээ авах иргэдийн боломж нэмэгдэж, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний чадавх бэхэжнэ.
3	Мэргэжлийн өөрөө удирдах байгууллагын чиг үүрэг, бүтэц, зохион байгуулалтыг зохицуулах	Нийгмийн ажлын мэргэжлийн холбоод нэгдсэн зохион байгуулалтад орж, эрх тэгш хамтран ажиллах, төрийн зарим чиг үүргийг гэрээлэн гүйцэтгүүлэх орчин бүрдэнэ.	Мэргэжлийн байгууллага, мэргэжлийн холбоодын оролцоо нэмэгдсэнээр төрийн чиг, үүрэг үйл ажиллагааг хуваалцсанаар нийгмийн ажлын үйлчилгээний хүртээмж, үр өгөөж нэмэгдэнэ.
4	Нийгмийн ажилтны мэргэжлийн шалгалтыг зохион байгуулах эрх зүйн үндсийг бий болгох	Нийгмийн ажлын боловсрол эзэмшсэн нийгмийн ажилтан мэргэжлийн шалгалтад тодорхой давтамжтай хамрагдаж мэргэжлээрээ өсөн дэвших, мэргэшлийн зэргээ ахиулах эрх зүйн орчин бүрдэнэ.	Мэргэжлийн бус хүнийг нийгмийн ажилтны албан тушаал дээр ажиллуулж улсын төсөв, олон улсын төсөл, хөтөлбөрийн зардлаар олон дахин сургах зэрэг үр ашиггүй зардал арилна.
5	Нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл олгох арга хэмжээг хуулиар зохицуулах	Нийгмийн хамгааллын салбарт нийгмийн ажлын чиглэлээр мэргэшсэн байгууллага, ажиллах хүчний чадавх нөөц нэмэгдэнэ.	Нийгмийн хамгаалал, нийгмийн ажлын мэргэжлийн, чанартай үйлчилгээ хүргэснээр иргэдийн амьдралд урт удаан, эерэг нөлөө үзүүлнэ.

ДӨРӨВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРЫН ҮР НӨЛӨӨГ ТАНДАН СУДАЛСАН БАЙДАЛ

Аргачлалын 6-д заасны дагуу сонгосон хувилбарын үр нөлөөг ерөнхий асуултуудад хариулах замаар дүгнэлтийг нэгтгэн гаргалаа.

Жич: Хүний эрх, эдийн засаг, нийгэм, байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөөг шалгуур асуултын дагуу тандсан байдлыг хүснэгт 2, 3, 4, 5-аас үзнэ үү.

4.1. Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө, Хүснэгт 3

Үзүүлэх үр нөлөө:	Холбогдох асуултууд	Хариулт		Тайлбар	
1. Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж буй эсэх	1.1. Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх				
	1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх	Тийм		Ямар сөрөг байхгүй.	нэгэн нөлөө
	1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй.	нэгэн нөлөө
	1.1.3. Энэ нь тодорхой бүлгийн эмзэг байдлыг дээрдүүлэхийн тулд авч буй түр, тусгай арга хэмжээ мөн бол Олон улсын болон үндэсний хүний эрхийн хэм хэмжээнд нийцэж буй эсэх	Тийм		Ямар сөрөг байхгүй.	нэгэн нөлөө
	1.2. Оролцоог хангах				
	1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх	Тийм		Шударга зарчимд нийцсэн.	ёсны
	1.2.2.Ялангуяа зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж буй, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх	Тийм		Шударга зарчимд нийцсэн.	ёсны

	1.3. Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага			
	1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх	Тийм		Шударга, тэгш, эерэг үр дүнтэй байх нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэхэд чиглүүлсэн.
	1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, НҮБ-ын хүний эрхийн механизмаас тухайн асуудлаар өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх	Тийм		Шударга, тэгш, эерэг үр дүнтэй байх нөхцөл, боломжийг бүрдүүлэхэд чиглүүлсэн.
	1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх		Үгүй	Хамааралгүй.
2. Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх	2.1. Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах бол энэ нь хууль ёсны зорилгод нийцсэн эсэх		Үгүй	Хуулийн зорилго, шударга ёсонд нийцсэн.
	2.2. Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх		Үгүй	Шаардлагагүй.
3. Жендерийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх	5.1. Жендерийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх	Тийм		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх	Тийм		Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.

4.2. Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө, Хүснэгт 4

Үзүүлэх үр нөлөө:	Холбогдох асуултууд	Хариулт		Тайлбар
1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар	1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

	байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)			
	1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг Монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал	2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөргөдлийг бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	2.4.Зах зээлд шинээр монополийг бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал	3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал	4.1. Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй. нэгэн нөлөө
5.Өмчлөх эрх	5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй нэгэн нөлөө
	5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй нэгэн нөлөө
	5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй нэгэн нөлөө
6.Инноваци болон судалгаа шинжилгээ	6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх	Тийм		Ямар сөрөг байхгүй нэгэн нөлөө
	6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй нэгэн нөлөө
7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв	7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй нэгэн нөлөө
	7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй нэгэн нөлөө
	7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй нэгэн нөлөө
	7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар сөрөг байхгүй. нэгэн нөлөө

8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд	8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх	тийм		Нийгмийн ажилтны ажлын байрыг шинээр бий болгоно.
	8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
9.Төрийн захиргааны байгууллага	9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх	Тийм		Нийгмийн ажилтны ажлын байрны орон тоог нэмэгдүүлэх, хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний зардал нэмэгдэх
	9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
	9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн шинэ чиг үүрэг үүсгэхгүй
10.Макро эдийн засгийн хүрээнд	10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй.
	10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
	10.3.Инфляци нэмэгдэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

11.Олон улсын харилцаа	11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх	Тийм	Ямар нэгэн байдлаар зөрчилдөхгүй. Олон улсын гэрээ, хэлэлцээртэй нийцнэ.
------------------------	--	------	--

4.3. Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө, Хүснэгт 5

Үзүүлэх үр нөлөө:	Холбогдох асуултууд	Хариулт		Тайлбар
1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл	1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх	Тийм		Хүүхэд хамгааллын салбарын нийгмийн ажилтны ажлын байр нэмэх
	1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
	1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх	тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх	тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх	тийм		Нийгмийн ажилтнуудыг чадавхжуулах, сургах
	2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх	тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг	тийм		Нийгмийн ажлын үйлчилгээний

	хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх			нэгдсэн системийг хөгжүүлнэ.
3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал	3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун	4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх	тийм		Аймаг, сум, баг, нийслэл, дүүрэг, хорооны мэргэжлийн нийгмийн ажилтны тоо нэмэгдсэнээр хүүхэд хамгааллын үйлчилгээний анар, үр дүн сайжирна.
	4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
	4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал	5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт,	тийм		Бүх шатанд, бүх салбарт мэргэжлийн

	нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх			нийгмийн ажилтан ажилласнаар иргэдийн эрүүл мэнд, нийгэм, сэтгэл зүйн байдалд эерэг үр дүн гарна. Хүчирхийллийн улмаас хохирох явдлыг бууруулахад мэргэжлийн ажилтнууд ажилласнаар эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх	тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ.
6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем	6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх	Тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.
	6.3.Иргэдийн боловсрол (төрийн болон хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй

	6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх	тийм		Эерэг нөлөө үзүүлнэ.
7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал	7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх	тийм		Гэмт хэргээс урьдчилан сэргийлэх, дахин үйлдэхгүй байх явдал сайжирч, эерэг нөлөө гарна.
	7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх	тийм		Хамтарсан баг, Анхан шатны нэгж дээр ажиллах нийгмийн ажилтны оролцооны нөлөөгөөр гэмт хэргийн илрүүлэлтэд эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
8.Соёл	8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
	8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх	тийм		Ялгаварлан гадуурхалтыг устгахад нийгмийн ажилтны оролцоо, мэргэшсэн байдал эерэг нөлөө үзүүлнэ.
	8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй

4.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө, Хүснэгт 6

Үзүүлэх үр нөлөө:	Холбогдох асуултууд	Хариулт		Тайлбар
1. Агаар	1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		үгүй	Хамааралгүй
2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч	2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх		үгүй	Хамааралгүй
	2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх		үгүй	Хамааралгүй
	2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх		үгүй	Хамааралгүй
	2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		үгүй	Хамааралгүй
3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах	3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	3.3.Ан амьтны нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
4.Усны нөөц	4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх		үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
	4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн өөрчлөлт гарахгүй
5.Хөрсний бохирдол	5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөөлөх эсэх		үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
	5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх		Үгүй	Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй
6.Газрын ашиглалт	6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх		үгүй	Хамааралгүй

	6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	Хамааралгүй
	6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх		Үгүй	Хамааралгүй
7.Нөхөн сэргээгдэх/нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг	7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхийг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэн		үгүй	Хамааралгүй
	7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх		Үгүй	Хамааралгүй

4.5.Зохицуулалтын хувилбарын үр нөлөөг тандан судалсан байдлын дүгнэлт

Үнэлгээний үр дүнд манай улсын хувьд нийгмийн хүрээнд тулгамдаад байгаа олон сөрөг үр дагаврыг бууруулах, төрийн байгууллагуудын нийгмийн ажил үйлчилгээг сайжруулах, уялдаа холбоог хангах, түүнчлэн эрх зүйн болон практик хэрэгжилтийн хүрээнд нийгмийн ажлын тогтвортой байдлыг хангах эрх зүйн орчин бий болгох шаардлагатай хэмээн дүгнэж байна.

Манай улсад нийгмийн ажлын мэргэжлийн хөгжлийг дэмжих, нийгмийн хамгааллын тогтолцоог дэлхийн жишигт нийцүүлэн хөгжүүлэхэд мэргэжлийн нийгмийн ажилтны эрх зүйн байдал, нийгмийн баталгааг сайжруулах, нийгмийн ажлын мэргэжлийн өөрөө удирдах байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалтыг зохицуулах, нийгмийн ажилтны мэргэжлийн шалгалт зохион байгуулах, нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл олгох зэрэгт эрх зүйн зохицуулалт шаардлагатай байгааг энэхүү судалгаагаар тодорхойлж байна.

Асуудлын зохицуулалтууд нь хүний эрхийн суурь зарчимд нийцэж байгаа бөгөөд зохицуулалтыг бий болгосноор ялангуяа нийгмийн эмзэг, эрсдэлт бүлгийн эрх ашгийг хангах, хамгаалах, тэдний аж амьдралыг сайжруулахад чиглэсэн төрийн бодлого зохицуулалт оновчтой байж, үр дүнд суурилсан практик үйлчилгээг мэргэжлийн түвшинд үзүүлэх боломжтой болно.

Зохицуулалтын дагуу эдийн засаг, нийгэмд сөрөг нөлөө үүсэхгүй, үйлчлүүлэгчдэд /хэрэглэгчдэд/ зөвхөн эерэг нөлөө үзүүлэх ба нийгмийн хамгаалал, боловсрол, эрүүл мэнд, шүүх, халамж, хамгааллын үйлчилгээний чанар, хүртээмж мэргэжлийн түвшинд хүрч, нийгмийн ажилтны тогтвор суурьшил хангагдаж, нийгэмд бүхэлдээ эерэг нөлөө үзүүлнэ.

ТАВ. ОЛОН УЛСЫН БОЛОН БУСАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ЗОХИЦУУЛАЛТЫГ ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

5.1. Олон Улсын нийгмийн ажлын туршлага

Дэлхийн 110 гаруй орон нийгмийн ажил үйлчилгээний үр өгөөжийг хүлээн зөвшөөрч, “Нийгмийн ажил нь нийгмийн өөрчлөлт, нийгмийн хөгжил, хүмүүсийн эв нэгдэл, хүчирхэгжүүлэлтийг хөхиүлэн дэмждэг практик үйл ажиллагаанд суурилсан мэргэжил бөгөөд шинжлэх ухааны салбар юм” гэж тодорхойлсон байдаг. Улс орны нийгмийн хамгааллыг бэхжүүлэх, халамжийн үйлчилгээг хөгжүүлэхэд нийгмийн ажилтан голлох үүрэгтэй болохыг Олон улсын нийгмийн ажилтны холбооноос цохон тэмдэглэж, “Нийгмийн хамгааллын үндэсний суурь”-ийг бэхжүүлэх Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ)-ын 202 дугаар зөвлөмжийг дэлхийн өнцөг булан бүрд ажиллаж байгаа нийгмийн ажилтнууд мэргэжлийн удирдлага болгон ажиллаж байна.

Улс орон бүрд төрийн нийгмийн дэмжлэгийн тогтолцоо нь түүхэн нөхцөл байдлыг харгалзан өөр өөр цаг хугацаанд бий болсон бөгөөд шийдвэрлэх зорилтуудын ижил төстэй байдал, нэгдмэл байдлаас үл хамааран арга барил, үйл ажиллагаа, зохион байгуулалтын дизайны хувьд ялгаатай хөгжиж байна. Эдгээр ялгаа нь ялангуяа Европ, Америкийн загваруудыг харьцуулах үед сайн харагддаг. Европ тивийн нийгмийн хамгааллын тогтолцооны хөгжил нь илүү урт түүхтэй.

Хууль эрх зүйн орчны хувьд хөгжлийн хэлбэр харьцангуй өөр өөр туршлагаар явагдаж байна. Нийгмийн ажлын бие даасан хуультай улс орнууд байхад хууль батлах, боловсруулах дээд байгууллага нь дэргэдээ судалгааны тинк-танк байгууллагатай, хуулийг нийгмийн ажилтай холбох, нийгмийн ажилтнуудыг дэмжсэн хууль боловсруулах үйл явцыг судлах судалгааны байгууллагатай байдаг гэх мэт.

Зарим жишээг дурдвал: БНСУ-ын Нийгмийн үйлчилгээний тухай хуулиар нийгмийн ажилтнуудын мэргэжлийн холбоодын эрх, үүргийг зааж өгдөг бол Нийгмийн үйлчилгээний хуулийг хэрэгжүүлэх журмаар Засгийн газар нийгмийн ажилтны үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл олгох үндэсний шалгалтыг зохион байгуулах, гэрчилгээ олгох ажлын зохин байгуулдаг байна³⁴.

Солонгос улсын нийгмийн халамжийн тухай хуульд зааснаар эрүүл мэнд, нийгмийн халамж, хамгааллын асуудал эрхэлсэн яам нийгмийн ажилтнуудад 1, 2, 3 дугаар зэргийн батламж олгодог ба энэ нь нийгмийн ажилтнуудын мэдлэг, ур чадвар тодорхой шаардлага хангасан болохыг илтгэдэг байна. Батламж авах хүсэлтэй нийгмийн ажилтан бүр тус яамнаас зохион байгуулдаг шалгалтыг өгдөг³⁵.

Тайланд улсын Нийгмийн ажлын мэргэжлийн тухай хуульд Нийгмийн хөгжил, хүний аюулгүй байдлын асуудал эрхэлсэн сайд нь тухайн хуулийн хэрэгжилтийг хангах, хяналт тавих асуудлыг хариуцаж, Нийгмийн ажлын мэргэжлийн зөвлөл нь

³⁴ Han.I., Jung-won, Lim.(2012). The status and future challenges of social work education in Korea, In Global social work, eds C.Noble, H.Strauses and B.Littlechild. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1fxm2q.15>

³⁵ Social Welfare Act, Korea

нийгмийн ажлын стандарт, ёс зүйн дүрэм, мэргэжлийн хөгжил, дэмжлэгийг хариуцах тухай заасан байна³⁶.

Индонез, Филиппин улсууд Нийгмийн ажлын тусгай хуулиудтай. Хуучин социалист системийн орнуудаас Албани, Грецогони, Грузин улсууд Нийгмийн ажлын тухай бие даасан хуультай байна. Эдгээр улс орнууд нийгмийн ажлын мэргэжлийн үйл ажиллагааг хуулиар зохицуулахын зэрэгцээ нийгмийн ажлын кейс менежментийн аргаар нийгмийн үйлчилгээг нэвтрүүлэх талаар тусгасан байна³⁷.

АНУ-д нийгмийн ажил хийх сонирхлыг бүр бага сургуульд байхаас нь өдөөж, тэдний эх оронч үзлийг төлөвшүүлэн, хувь хүний нийгмийн үүрэг хариуцлага гэдгийг ухамсарлуулдаг. 2003 онд Ерөнхийлөгч Жорж Бушийн засаглалын үед Ерөнхийлөгчийн Нэрэмжит Сайн Дурын Ажилчдын Шагнал (Presidential Volunteer Service Award) олгох хөтөлбөр хэрэгжиж эхэлсэн бөгөөд сайн дурынхны хувь нэмрийг алдаршуулах, Америк үндэстний хүчирхэг байдал, америк хүний эх оронч үзлийг төлөвшүүлэн хөгжүүлэхэд их үүрэг гүйцэтгэдэг билээ. Энэхүү шагналын насны ангилал нь 5-10, 11-15, 16-25, 26 наснаас дээш байдаг. Мөн 4000 цагаас дээш цаг хандивласан сайн дурын ажилтанд "Насан Туршийн Алдар" (Lifetime Achievement) хүндэтгэлийн дээд медаль, өргөмжлөл гардуулдаг. Ерөнхий боловсролын сургуулиуд сайн дурын ажил хийлгэх байгууллагуудын жагсаалтыг бэлтгэн, холбогдох мэдээллийг хичээлийн эхэнд тараадаг. Хүүхэд тухайн жагсаалтаас гадна өөрийн сонирхсон салбарт, байгууллагад ажиллаж болно. Тэд голдуу номын сан, сүм, эмнэлэг, нийгмийн үйлчилгээний газар, төрийн бус байгууллагуудад цагаа хандивлан нийгэмдээ хувь нэмрээ оруулдаг. Сайн дурын ажил нь нэр төрийн хэрэг төдийгүй их дээд сургуульд элсэхэд шийдвэрлэх нэгэн шалгуур болдог учир оюутан залуучууд төдийгүй, ерөнхий боловсролын сурагчид, амралтаараа цагаа хандивлах боломжийг ямагт эрэлхийлдэг. Коллеж, их дээд сургуульд элсэн орсныхоо дараа ч оюутнууд үндсэн хичээлийнхээ хажуугаар нийгмийн ажлын кредит цаг цуглуулахыг шаарддаг нь бодлогын чанартай юм. АНУ-д төрийн бус байгууллагуудыг "ашгийн бус" (nonprofit) байгууллага гэх бөгөөд тэдний үйл ажиллагааг гол нугалагч хүч нь сайн дурынхан. Ялангуяа тэтгэвэрт гарсан ахмадууд нийгмийн аливаа арга хэмжээнд идэвхтэй оролцож, сайн дураараа ажиллах нь элбэг. Зуны цагт хүүхэд залуучууд бүр ч илүү завгүй болдог. Тэд мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх зуны сургалт, дугуйланд (summer camps) явахаас гадна хагас цагаар ажиллах, дадлага хийх, сайн дурын ажил хийх зэргээр бүтээлчээр өнгөрөөнө. Сайн дурынхныг нийгмийн гол хөдөлгүүр гэж үздэг.

Америкт сайн дурын гал сөнөөгчид орон тооны гал сөнөөгчдөөс илүү гэвэл үнэмших үү? Үндэсний Гал Хамгаалах Холбоо (National Fire Protection Association)-

³⁶ Government Gazette, (2013). Social Work Profession Act, Vol.130, Part 8a, page 1. <http://law.m-society.go.th/law2016/uploads/lawfile/5938d9cb40d21.pdf>

³⁷ GSSWF (2016). The Social Service Workforce as Related to Child Protection in Southeast Europe: A Regional overview. <https://www.socialserviceworkforce.org/resources/social-service-workforce-related-child-protection-southeast-europe-regional-overview>

ны 2017 оны судалгаагаар, АНУ-ын хэмжээнд 1,056,200 гаруй гал сөнөөгчид ажилладаг бөгөөд 682,600 буюу 65% нь нь сайн дурын ажилчид байдаг.

Түүнчлэн АНУ-ын Нийгмийн ажил ба бодлого судлах конгрессын судалгааны төв нь Конгрессын дэргэд 2013 онд байгуулагдсанаас хойш Конгрессоос гарах хуулийг нийгмийн ажилтай холбон судалдаг байна³⁸.

Нийгмийн ажлыг зохицуулж байгаа хууль эрх зүйн тогтолцоог мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл буюу лицензжүүлэлт, мэргэжилтэн бэлтгэх тогтолцоотой уялдуулан судалсан байна. Ингэхэд, АНУ болон Англи зэрэг улсуудад нийгмийн ажилтнууд магадлан итгэмжлэгдсэн хөтөлбөр бүхий Их сургуульд суралцаж мэргэжил эзэмшсэний дараа лицензийн шалгалт өгөх эсвэл нийгмийн ажилтнаар ажиллах хүсэлтэй гэдгээ бүртгүүлдэг. Ингэснээр шууд практикийн үйлчилгээ үзүүлэх боломжтой болдог.

АНУ-д нийгмийн ажлыг зохицуулсан тусгай хууль байхгүй ч муж бүр өөр өөрийн лицензтэй, нийгмийн ажилтнууд лицензээ хүчинтэй байлгахын тулд тасралтгүй сургалтад хамрагдаж, тодорхой шалгуурыг хангаснаар лицензийн хүчинтэй байдал сунгагдаж байдаг бөгөөд мэргэжлийн холбоодын үүрэг, үйл ажиллагаа нь эдгээрийг зохицуулах зохицуулагчийн чухал үүргийг хүлээдэг байна. Мөн зан үйл, сэтгэц /сэтгэл зүй/-ийн чиглэлээр ажиллах нийгмийн ажилтнуудад лицензээс гадна тухайн чиглэлд мастерын зэрэг эзэмшсэн байхыг шаардаж байна.

Англид 2017 онд батлагдсан “Хүүхэд ба нийгмийн ажлын тухай хууль”-ийн дагуу нийгмийн ажилтнуудыг бүртгэх, чадавхжуулах, сургахтай холбоотой үйл ажиллагааг зохицуулдаг. Түүнчлэн нийгмийн ажилтны шалгуурыг хангасан шинэ мэргэжилтнүүдийг чадавхжуулах нэг жилийн хөтөлбөрийг мэргэжлийн холбоо нь хэрэгжүүлдэг.

Нидерланд, Израйл улсуудад мөн адил нийгмийн ажилтнуудыг бүртгэх эсвэл лицензжүүлэх шалгууртай.

Израйл улс 1996 онд Нийгмийн ажлын хуулийг баталсан байдаг бөгөөд хуулийн агуулгад мөн л нийгмийн ажилтныг бүртгэлжүүлэх, мэргэжлийн үйлчилгээнд баримтлах зарчим, хариуцлага, мэргэжлийн бэлтгэл, чадавхжуулах хөтөлбөр зэргийг багтаасан байна.

Нийгмийн ажилтнуудад мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрөл олгож байгаа нь тухайн мэргэжлийг буюу мэргэжлийн үнэт чанарыг хамгаалахаас гадна олон нийтийн эрх, ашгийг хамгаалдаг. Өөрөөр хэлбэл нийгмийн ажилтнуудын мэдлэг, ур чадварт тавьж буй нийтлэг шаардлага, шалгуур нь үйлчилгээ авч байгаа иргэдийн дээд эрх ашиг, аюулгүй байдлыг хангаж байна.

³⁸ CRISP. (2021). *Our story*. Retrieved from Congressional Research Institute for Social Work and Policy: <https://www.crispinc.org/our-story/>

Польш болон ОХУ зэрэг хуучин социалист улс орнуудад нийгмийн ажилтны лиценз ба бүртгэлжүүлэх үйл ажиллагаа одоогоор хийгддэггүй бөгөөд нийгмийн ажлын үйлчилгээ нь нийгмийн хамгааллын салбарын хуулиар зохицуулагдаж байна.

Улс орнуудын нийгмийн ажлын тухай бодлого зохицуулалтын талаарх харьцуулалтыг илүү нарийвчлан, дараах 3 улсын эрх зүйн зохицуулалтыг харьцуулав.

5.2. Сингапур улсын нийгмийн ажлын карьер зураглал

Сингапур улс нь нийгмийн ажилтнууд шууд ба шууд бус үйлчилгээний хүрээнд ямар албан тушаал дээр ажиллаж болохыг тодорхойлсон байдаг бөгөөд тэдгээр нь мэргэшлийн зэргийн хувьд ямар байх ёстойг дараах байдлаар томъёолсон байна. Мэргэшлийн зэрэг гэсэн баганад бидний санал болгож байгаа зэрэгтэй дүйцүүлэн оруулав.

Хүснэгт 6. Нийгмийн ажлын үйлчилгээний төрөл, зэрэг

Шууд үйлчилгээ	Шууд бус үйлчилгээ			Мэргэшлийн зэрэг
	Бодлого, эрх зүй	Судалгаа, үнэлгээ	Leadearship буюу байгууллагын удирдах ажил	
<ul style="list-style-type: none"> Ахлах мастер нийгмийн ажилтан Мастер нийгмийн ажилтан 	<ul style="list-style-type: none"> Ахлах захирал Захирал Дэд захирал Ахлах туслах захирал 	<ul style="list-style-type: none"> Судалгааны захирал Судалгааны туслах захирал 	<ul style="list-style-type: none"> Гүйцэтгэх захирал Захирал 	Эксперт буюу биднийхээр зөвлөх зэрэг
<ul style="list-style-type: none"> Lead буюу тэргүүлэх нийгмийн ажилтан 	<ul style="list-style-type: none"> Туслах захирал Ахлах менежер 	<ul style="list-style-type: none"> Ахлах fellow судлаач Fellow судлаач 	<ul style="list-style-type: none"> Ахлах туслах захирал Туслах захирал 	Гүнзгий буюу тэргүүлэх зэрэг
<ul style="list-style-type: none"> Ахлах нийгмийн ажилтан 	<ul style="list-style-type: none"> Менежер Туслах менежер 	<ul style="list-style-type: none"> Ахлах судлаач 	<ul style="list-style-type: none"> Ахлах менежер Менежер 	Дунд буюу ахлах зэрэг
<ul style="list-style-type: none"> Нийгмийн ажилтан 2-р зэрэгтэй Нийгмийн ажилтан 1-р зэрэгтэй 	<ul style="list-style-type: none"> Бодлогын мэргэжилтэн 2-р зэрэгтэй Бодлогын мэргэжилтэн 1-р зэрэгтэй 	<ul style="list-style-type: none"> Судлаач 	<ul style="list-style-type: none"> Туслах менежер 	Суурь буюу дөнгөж төгссөн, цөөн жилийн туршлагатай

-
- [1] Han.I., Jung-won, Lim.(2012). The status and future challenges of social work education in Korea, In Global social work, eds C.Noble,H.Strauses and B.Littlechild. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv1fxm2q.15>
- [2] Social Welfare Act, Korea
- [3] Government Gazette, (2013). Social Work Profession Act, Vol.130, Part 8a, page 1. <http://law.m-society.go.th/law2016/uploads/lawfile/5938d9cb40d21.pdf>
- [4] GSSWF (2016). The Social Service Workforce as Related to Child Protection in Southeast Europe: A Regional overview. <https://www.socialserviceworkforce.org/resources/social-service-workforce-related-child-protection-southeast-europe-regional-overview>
- [5] CRISP. (2021). *Our story*. Retrieved from Congressional Research Institute for Social Work and Policy: <https://www.crispinc.org/our-story/>
- [6] Г.Золжаргалан, О.Энхзул, М.Сугармаа (2022). Эрүүл мэндийн нийгмийн ажлын үйлчилгээг эрүүл мэндийн тогтолцооны ангиллаар харьцуулсан тойм судалгаа. Нийгмийн ажил сэтгүүл

ДОЛОО. ЗӨВЛӨМЖ

“Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаврын үнэлгээ хийх аргачлал”-ын дагуу хийсэн үнэлгээний дүгнэлтийг үндэслэн Нийгмийн ажлын хуулийн төсөл боловсруулах шаардлагатай гэсэн зөвлөмж гаргаж байна.

Нийгмийн ажлын тухай хуулийн төслийн үзэл баримтлал болон хуулийн төсөлд дараах асуудлыг тусгах нь зүйтэй. Үүнд:

1. Нийгмийн ажил, ажил үйлчилгээний төрөл, ангилалт, тодорхойлолтын ойлголтыг тодорхой болгох, шаардлагатай тодорхойлолтуудыг гаргах;
2. Нийгмийн ажлын үйлчилгээний шууд болон шууд бус төрлийг тодорхойлж, онцлог бүрд тохирсон үе шат бүхий аргачлалыг тогтоох;
3. Нийгмийн ажил, үйлчилгээний зарчим, чиглэлийг хуульчлах;
4. Нийгмийн ажилтныг мэргэшүүлэн ажиллуулах нөхцөл бүрдүүлэх;
5. Нийгмийн ажилтны эрх үүрэг, ёс зүйн дүрэм, бие даасан байдлын зохицуулалт;
6. Нийгмийн ажлын мэргэжлийн удирдлага, зохицуулалт: Нийгмийн ажилчдын нэгдсэн холбооны эрх зүйн байдлыг тогтоох, Мэргэжлийн өөрөө удирдах байгууллагын чиг үүрэг, бүтэц, зохион байгуулалтын зохицуулалт.

-----oOo-----