

албаны хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулах байдал түгээмэл байдаг бөгөөд энэ нь хоригдогсдын болон алба хаагчдын гэр бүлд заналхийлэл, халдлага байдлаар илэрдэг.

3. Байгалийн гамшиг, давагдашгүй хүчин зүйлсүүд энэ нь тухай хорих ангийн байршил орон нутгийн онцлогоос хамаарахаас гадна хорих байрны хориотой бүсийн стандартыг хэрхэн мөрдөж байгаатай шууд холбоотой байна. Дийлэнх цагдан хорих байрууд тухайн орон нутгийн төв суурин газар бусад барилга байгууламжтай маш ойрхон, зарим нь өөр байгууллагын байранд, түүний хонгилд байрладаг зэрэг нь тухайн цагдан хорих байрны аюулгүй байдлыг улам хүндрүүлэх нэг шалтгаан болдог.

4. Хэвлэл мэдээллийн хэрэгслээр цацагдаж буй төрөл бүрийн мэдээллээс шалтгаалан цагдан хорих байранд хоригдогсдын сэтгэлзүйд хүчтэй нөлөөлж хорих байрны хэвийн үйл ажиллагааг алдагдуулах нөхцөл бүрддэг.

Иймд цагдан хорих шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагааны явцад цагдан хорих байрны аюулгүй байдлыг хангах арга хэмжээг боловсронгуй болгон үр дүнтэй зохион байгуулахын тулд:

1. Хорих байрны аюулгүй байдлыг хангах тухай холбогдох хууль эрх зүйн үндсийг тодорхой болгож ШШГТухай хуульд тусган хэрэгжүүлэх
2. Алба хаагчдын мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэн, аюулгүй байдлын талаарх мэдлэг, нарийвчилсан ойлголт өгөх сургалтыг идэвхитэй зохион байгуулах
3. Цагдан хорих байрны аюулгүй байдлыг хангах ажилд орчин үеийн техник технологийн тэвшлийг түлхүү ашиглах шаардлагатай байна.



Н.АНАР

*ХСИС-ийн Шүүхийн
шийдвэр гүйцэтгэл судлал
төвийн эрдэм
шинжилгээний ажилтан,
дэслэгч*

НИЙГМИЙН АЖИЛТНЫ ЧИГ ҮҮРЭГ БУЮУ НИЙГМИЙН АЖЛЫН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ ОНОЛЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ

Монгол Улсын хорих байгууллага түүхэн хөгжлийнхөө явцад гэмт хэрэгтэй тэмцэх, гэмт хэргийн улмаас хорих ял эдлэгсэдийг сурган хүмүүжүүлэх талаар тодорхой бодлогыг барьж, эрх зүйн баримт бичгийг гаргаж байсан. Тухайлбал, 1924 оны 8 дугаар сард МАХН-ын 3 дугаар их хурлаас “Гяндангийн дотоод байдлыг сайжруулах, хэрэгтэн ардуудыг гэгээрүүлэх тухай”, 1934 оны 11 дүгээр сард хуралдсан Улсын анхдугаар их хурлаас ялтан хэрэгтэнийг хорихдоо сурган хүмүүжүүлэх ажлыг чухалчлах хэрэгтэйг онцлон тэмдэглэж байсан бөгөөд 1931 оны “Монгол Улсын дотор аливаа хэрэгтэн ялтныг засан сайжруулах ажлын тухай хууль”, 1966 оны “Засан хүмүүжүүлэх хөдөлмөр хууль”-уудад хоригдогсодыг хөдөлмөрт сургах, мэргэжил эзэмшүүлэх зэргээр тэднийг нийгэмшүүлэх, сургалт, нөлөөллийн ажил зохион байгуулах эрх зүйн үндсийг бүрдүүлж иржээ. Түүнчлэн 1997 он хүртэлх хугацаанд Хорих байгууллагуудын Удирдах төв байгууллагын бүтцэд “Улс төр, хүмүүжлийн хэлтэс”-ийн зохион байгуулалттайгаар хорих ангиудад “Сурган хүмүүжүүлэгч” хэмээх ажилтан ажиллаж байсан бол 1997-2003 онд хоригдолтой холбогдсон бүхий л эрх зүйн харилцааг зохицуулж, тэдний эрх ашгийг

хамгаалах, амьдрах, ажиллах, орчинг чөлөөт амьдралын хэв маягт аль болохоор ойртуулах, иргэншүүлэх үйл ажиллагааг зохион байгуулах үүрэгтэй “Ахуй дэглэмийн байцаагч” гэсэн нэршилтэй ажлын байрыг бий болгон ажиллуулж байжээ. Харин 2003 оноос эхлэн хоригдогсдыг нийгэмшүүлэх, тэдгээрт тулгарсан бэрхшээлийг даван туулахад туслах чиг үүрэг бүхий “Нийгмийн ажилтан”-ны орон тоо батлагдсанаар өнөөгийн хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албадуудад нийгмийн ажилтан ажиллах болсон харин 2006 оноос эхлэн Сэтгэл зүйчийн орон тоог бий болгосноор одоогийн нийгмийн ажилтан-сэтгэл зүйч гэсэн нэр томъёо гарч ирсэн байна.⁵⁰

Нийгмийн ажлын гол зорилго нь нийгмийн асуудалтай, тусламж дэмжлэг хэрэгтэй байгаа хүмүүст туслах юм. Нийгмийн ажилтан нь бусдад хүргэх тусламж үйлчилгээгээ өөрийн сонирголоос дээгүүрт тавьж өөрийн мэдлэг, үнэт зүйлс, чадвараа дайчилж нийгмийн асуудалтай, тусламж дэмжлэг хэрэгтэй байгаа хүмүүст үйлчилгээгээ хүргэнэ. Ингэхдээ нийгмийн ажлын үйлчилгээг үнэ төлбөр нэхэлгүй, сайн дураараа хүргэхэд бэлэн байна⁵¹ гэсэн ерөнхий ойлголтыг гаргаж ирсэн байгаа юм.

Харин Олон Улсын нийгмийн ажлын холбоо, Олон Улсын Нийгмийн ажлын нийгэмлэгээс нийгмийн ажлыг мэргэжил болгохын хувьд тодорхойлохдоо Нийгмийн ажил нь нийгмийн өөрчлөлтийг дэмжих хүмүүсийн харилцаан дахь бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэх, хүмүүсийн сайн

сайхны төлөө тэдний эрх чөлөө, боломжийг нь өргөжүүлэх, чадваржуулахад туслах мэргэжлийн үйл ажиллагаа юм⁵² гэж нийгмийн ажлыг тодорхойлсон байдаг. Дээрх хоёр тодорхойлолтоос үүдэн нийгмийн ажилтны тодорхойлолтыг гаргаж ирсэн байгаа юм. Энэ нь Нийгмийн ажилтан нь хүмүүст боломж, нөөц, хүч чадлаа нэмэгдүүлэх замаар тулгарсан саад бэрхшээлээ даван туулах, хэрэгтэй байгаа нөөц боломжоос хүртэхэд нь тусалж, хүн нийгмийн хоорондын харилцааг холбоог бэхжүүлж, хүмүүсийн сайн сайхан өмьдралын тулд байгууллага, нийгмийн бодлогод нөлөөлнө гэжээ.

Өөрөөр хэлбэл нийгмийн ажилтан гэж өөрийн мэргэжилдээ итгэл үнэмшилтэй хандаж хүмүүсийн хоорондын харилцаа, тэдний амьдрал ахуй сайн сайхан байдлыг дээшлүүлэхийг эрмэлздэг мэргэжлийн чадвар дадал эзэмшсэн хүнийг хэлнэ. Түүний үйлчлүүлэгчийн хувьд нийгэм сэтгэл зүйн хувьд асуудалтай түүнийгээ шийдвэрлэхэд нь хөндлөнгийн тусламж дэмжлэг хэрэгтэй байгаа хувь хүн, олон нийт, гэр бүл гээд өргөн хүрээг хамрах ба үйлчилгээ хүргэх, чиглүүлэх зуучлах, өмгөөлөх, цаашилаад асуудлыг даамжрахаас сэргийлэн хор хөнөөлийг бууруулах үйл ажиллагааг хэрэгжүүлдэг хүнийг хэлнэ гэж тодорхойлсон байгаа нь угтаа хийх зүйлийг нь яв цав тогтоогоод өгчихсөн байгаа юм.

Манай улсад хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албаны нийгмийн ажил гэсэн нэр томъёо, ойлголт бий болоод 10- аад жил болсон энэ цаг хугацаанд Шүүхийн шийдвэр гүйтгэх хууль болон нийгмийн ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт, нийгмийн

⁵⁰ Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэл судлал сэтгүүл., 2012 он., №1., 61 дэх тал.

⁵¹ Хувь хүнтэй ажиллах нийгмийн ажил., УБ., 2010., 10 дэх тал.

⁵² Хувь хүнтэй ажиллах нийгмийн ажил., УБ., 2010., 11 дэх тал

ажилтны заавар, ялтныг нийгэмшүүлэх хөтөлбөр зэрэг эрх зүйн бичиг баримтууд боловсруулагдан гарсан билээ.

Хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албаны нийгмийн ажил нь ял эдлэгсэдийг хүмүүжүүлэхэд чиглэгдсэн нөлөөллийн арга хэмжээг хэрэгжүүлэх, нийгмийн харилцаанд тодорхой байр суурьтай ороцох чадварыг хөгжүүлэх, нийгэм сэтгэл зүйн хувьд тогтвортой байлгах, төлөвшүүлэх мэргэжлийн үйл ажиллагаа юм. Практик дээр ялтны үйлдсэн гэмт хэргийн болон хувийн байдал, нас, хүйсээр ял эдлэх дэглэмийг ялгаатай оногдуулдагаас нийгмийн ажлыг харилцан ялгамжтай явуулдаг. Жишээ нь: Ялтанд мэргэжлийн баримжаа олгох, хөдөлмөрийн дадлага, ардын уламжлалт зан үйлд сургах, гэх зэрэг бусад чиглэлээр зохион байгуулна гэж хуульчилсан байдаг ч энэ нь гяндангийн нөхцөлд ял эдэлж байгаа ялтнуудад төдийлөн хэрэгжихэд хүндрэлтэй байгаа юм.

Одоогоор гяндангийн нөхцөлд тохирсон тусгайлсан эрх зүйн акт байдаггүй, нийгмийн ажлыг зөвхөн ганцаарчилсан хэлбэрээр зохион байгуулдаг бүлгээр зохион байгуулах боломжгүй гэх зэрэг шалтгаан байгааг дурдаж болох юм. Шүүхийн Шийдвэр гүйцэтгэх Ерөнхий газраас 2011 онд хэвлэн гаргасан Эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэлд хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албаны нийгмийн ажилтны ажлын зааврыг баталж өгсөнөөр хорих байгууллага, шийдвэр гүйцэтгэх албаны нийгмийн ажилтны үндсэн чиглэл, судалгаа, хэрэгжүүлэх хөтөлбөр зэргийг тодорхойлсон байдаг. Гэхдээ нийгмийн ажлын зорилго нь ялтныг нийгэмшүүлэх, тэдгээр хүмүүсийг суллагдан гарахад бэлтгэх үе шатуудыг ял шийтгэгдэж

ирсэнээс хойш тусгайлсан хөтөлбөр, төлөвлөгөөгөөр судалж хоригдогсодыг суллагдаж нийгмийн харилцаанд идэвхитэй хамруулахад чиглэгдэж байгаа гэж судлаач миний хувьд бодож байна. Хорих байгууллагын нийгмийн ажилтны мэргэжлийн үйл ажиллагаанд суллагдан гарахад бэлгэх, нийгмийн харилцаанд ороход сэтгэл зүйн болон эрх зүйн дэмжлэг үзүүлэх ажиллагаа байдаг⁵³. Ялын хугацаа дуусч, суллагдах хугацаа ойртож буй хоригдогчыг нийгмийн амьдралд гарахад бэлтгэх ажлыг дараах үндсэн хэлбэрээр зохион байгуулна. Үүнд:

- Нийгмийн амьдралын талаарх мэдээллээр хангах,
 - Суллагдсаны дараа сэтгэлзүйн хувьд учирч болох саад бэрхшээл, эрсдлийг даван туулах чадварыг эзэмшүүлэх,
 - Бичиг баримтжуулах,
 - Хоригдогчийн гэр бүлд чиглэсэн зөвлөгөө өгөх,
 - Төрийн холбогдох байгууллага болон төрийн бус байгууллагуудтай хамтран цаашид бие даан амьдрахад нь зуучлах,
- Хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын нийгмийн ажилтан нь ял эдлэгсэдийн дэглэмийн ялгааг харгалзан хорих ялын хугацаа дуусахаас 6 сарын өмнө нийгмийн амьдралд дасган хэвшүүлэх тусгайлсан төлөвлөгөөний хүрээнд арга хэмжээ авч хэрэгжүүлнэ⁵⁴ гэж заасан байгаагаас харвал нийгмийн ажилтан нь их өргөн хүрээгээр нийгэмшүүлэх ажлыг төлөвлөгөөтэйгөөр зохион байгуулдаг нь харагдаж байгаа юм. Практикт дээрх асуудал нь орхигдон

⁵³ Эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл., УБ., 2011., 5 дугаар зүйл.

⁵⁴ Эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл., УБ., 2011., 5 дугаар зүйлийн 7 дугаар хэсэг

төдийлөн хэрэгждэггүй хэрэгжүүлдэггүй нь суллагдан гараад дахин гэмт хэрэг үйлдэхгүй гэсэн баталгаа болж өгдөггү сөрөг талтай байгаа юм. Өнөөгийн нийгмийн хандлага нь хоригдогсодыг болон хорих байгууллагын албан хаагч тэр дундаа нийгмийн ажилтан гэж ямар чиг үүрэг хэрэгжүүлдэг болон ямар зорилго, зорилттой ажилдагыг төдийлэн мэддэггүйгээс буруу ташаа ойлгох явдал их гардаг. Ийм ойлголтыг үгүйсгэх зорилгоор Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын харьяа хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албадууд жилд 2 удаа нээлттэй хаалганы өдрийг өөрсдийн хэрэгжүүлж байгаа чиг үүргийн тухайн жилд тавьсан зорилгынхоо хүрээнд төлөвлөж хийж байгаа нь хаалттай гэж боддог манай улсын иргэдэд нээлттэйгээр харуулж чадаж байгаагийн нэг жишээ юм гэж миний хувьд үзэж байна.

Нийгмийн ажилтан нь нийгмийн үйлчилгээ, сэтгэлзүйн зөвлөгөө өгөх, дэмжлэг үзүүлэх чиглэл бүхий дараах байгууллагуудтай хамтран ажиллана⁵⁵.

Үүнд:

- Нийгмийн даатгалын газар
- Нийгмийн халамж үйлчилгээний газар
- Иргэний бүртгэлийн байгууллага,
- Цагдаагийн байгууллага,
- Хөдөлмөр зуучлалын төв,
- Сэтгэл зүйн зөвлөгөө өгдөг байгууллагууд,
- Төрийн бус байгууллагуудтай харилцан уялдаа холбоотой ажиллаж байгаа болно. Хорих анги шийдвэр гүйцэтгэх албад нийгмийн ажлыг дээрх

байгууллагуудтай хамтын ажиллагаагаа улам сайжруулан ажиллахаас гадна ял эдлэгсэдийн хэрэгцээн дээр тулгуурласан нийгмийн ажлыг улам нарийн явуулах нь суллагдах болон ял эдлэгсэдийн дотоод сөрөг зөрчилдөөнийг даван туулахад туслахад чиглэгдсэн давуу талтай юм. Гэхдээ 2013 оны байдлаар Монгол улсын хэмжээнд нийт 21 хорих анги байдгаас дэглэмийн ялгаанаас хамааран нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйчдийн тоо харилцан адилгүй байдаг. Тухайлбал 2008 оны Хууль зүй дотоод хэргийн сайд, Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 205/94 дугаар хамтарсан тушаалаар шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын орон тооны жишиг нормативыг тогтоож өгсөн байдаг. Уг тушаалын хавсралт нэгт төвлөрсөн хорих ангид 200-250 хоригдолд 1 нийгмийн ажилтан, 100-150 ялтанд 1 сэтгэл зүйч ажиллуулахаар тогтоосон байдаг. Энэ нь хорих ангийн байршил, ялтны тоо, ажлын нөцлөөс ихээхэн хамааран ялтанд явуулах нийгмийн ажил өөр өөр түвшинд гарч ирдэг.

Онолын хувьд нийгмийн ажил нь тухайн ялтан болон түүний хамт буй ялтнуудын байдал хүндрэхээс сэргийлэн нийгмийн холбогдолтой асуудлыг нь шийдвэрлэх ,одоо байгаа болон цаашид учирч болох бэрхшээлийг гэтлэхэд нь хувь хүнийх нь чадварийг дайчлах, наад зах нь сэтгэл санааны уналтыг хөнгөлөх, эрх чөлөөгөө хасуулаад байгаа үсийн болон шийдвэрлэгдэшгүй мэт бэрхшээлд хандах хандлагыг өөрчилж хүмүүжүүлэхэд чиглэгддэг бөгөөд засарч хүмүүжиж буй үйл явц бол хүний хувьд эвдэрсэнийг засах, сайн талыг нь нийгмийн тустай бүхий л үйл ажиллагаагаар хөгжүүлэхийг хэлж байгаа юм. Гяндан болон чанга дэглэмтэй хорих ангид ял эдэлж буй ялтнууд олон жилийн ял

⁵⁵ Эрх зүйн баримт бичгийн эмхэтгэл.. УБ., 2011.. 5 дугаар зүйлийн 7 дах хэсэг

авсантай холбоотойгоор сэтгэл зүйн хувьд маш эмзэг, тогтворгүй, хямралд их ордог учраас нийгмийн ажил явуулахдаа тэдний сэтгэл зүй, нийгмийн гарал, гэмт хэргийн үйлдэлд суурилсан хэлбэрээр төлөвлөн зохион байгуулах хэрэгтэй байдаг байна. Олон жил ял эдэлсэн хүн нийгмийн амьдралд хөлөө олж гарна гэдэг нийгмийн ажилтны ур чадвар, бололцоо зэргийг дүгнэхэд нэн хэрэгтэй юм. Мөн нөгөө тээгүүр суллагдах ялтныг бэлтгэх явц нь нийгмийн ажилтнуудын хувьд чухал асуудал бөгөөд суллахад бэлтгэх ажиллагаа 6 сарын өмнөөс бэлтгэнэ гэсэн байгаа ч энэ нь практикт бодитоор хэрэгждэггүй нь нийгмийн ажилтны мэргэжлийн ур чадвар ажлын ачаалал зэрэгтэй холбоотой байж болох юм.

Сүүлийн үед хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх албадуудад нийгмийн ажлын мэргэжлийн бус мэргэшээгүй хүмүүс ажиллаж байгаа нь нийгмийн гэх энэ тодотголтой ажлыг урагш ахиулахад удаашруулж байгаа юм болов уу гэж судлаачийн зүгээс үзэж байна. Нэг талаараа ШШГБ-га нь тусгайлсан чиг үүрэг бүхий цэргийн байгууллага учир нийгмийн сөрөг бодлуудаас улбаалсан мэргэшсэн боловсон хүчнүүд төдийлөн орохыг хүсдэггүй, тогтвор суурьшилтай ажилдаггүй нь чамлахаар үзүүлэлт юм. Дээрх үзүүлэлтүүдийг дүгнэвэл:

Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагын стратеги, зорилго болон байгууллагын нийгмийн ажлын бодлогыг тодорхойлохдоо нийгмийн ажилтнуудыг мэргэшүүлэх, чадваржуулах, лиценжлүүлэх чиглэлээр мэргэжлийн байгууллагуудтай хамтран ажиллаж үр дүнтэй зохион байгуулсанаар удирдлага болон албан хаагчид, тэр тусмаа ард иргэд нийгмийн ажил болон хэрэгжүүлж

хийж байгаа байгууллага үүн дотроо нийгмийн ажилтныг ойлгох харилцан бие биенээ дэмжин ажиллахаас гадна салбар нийгмийн ажилтнуудын холбоог буюу орон нутгын нийгмийн ажилтнууд төдийгүй төр захиргааны байгууллагууд болон ажил олгогч байгууллагуудтай хамтын ажиллагаагаа өргөжүүлж тэлснээрээ ялтан хоригдогсодыг нийгэмшүүлэх мөн суллагдан гарах ял эдлэгсэдийн дийлэнх хувийг ажлын байраар хангах, цаашид амьдралын идэвхтэй хэлбэрт шилжихэд нь тус болох суллагдаж гарсанаас 3 сар хүртэлх хугацаанд хорих анги тэднийг хаях биш эсрэгээрээ тэднийг нийгэмд дахин гэмт хэрэг хийхгүй байхад нь туслаж харж хандаж байх хэрэгтэй юм. Энэ нь тухайн ялтан засарч хүмүүжсэнээ харуулах, дахин давтан гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх бас нэг шалгуур үзүүлэлт болон харагдаж байгаа юм.

2013 оны байдлаар Шүүхийн шийдвэр үйцэтгэх байгууллагын харьяа хорих анги, албадууд нийгмийн ажлын үр нөлөөг дээшүүлэхэд онцгойлон анхаарч тэдний хоол хүнсний асуудал болон амьдрах орчинг сайжруулан ажиллаж байна. Жишээ нь: Хорих 409, 407, 461-р ангийн захиргаа нь нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч нартайгаа хамтран ажиллаж тусгайлсан төлөвлөгөөний дагуу ялтны хооллох нөхцөл, хоолны асуудал, сэтгэл заслын өрөө, номын сан зэргийг стандарт хэлбэр рүү шилжүүлсэн нь нийгмийн ажилтан сэтгэл зүйч нар нь удирлагатайгаа хамтран ажилласны үр дүн, ололттой тал нь юмаа. Нийгмийн ажилтны нийгмийн ажлыг явуулахад тулгамдаж буй асуудал нь хөрөнгө санхүү болоод техник хэрэгсэл дутмаг, мэргэшисэн мэргэжлийн боловсон хүчин мөн дутмаг, нэг хүнд

ноогдох ялтны тоо их гэх зэрэг шалтгаанууд нь тулгамдаж буй асуудал мөн юм.

Дээрхи зүйлүүдээс үзэхэд дараах 6 саналыг дэвшүүлж зорилго болгон ажиллах шаардалагтай гэж судлаачийн зүгээс үзэж байна. Үүнд

- Хорих байгууллагын нийгмийн ажлын талаарх ойлголтыг олон нийтэд сурталчилах ажлыг эрчимжүүлж, эерэгээр ойлгуулах.
- Хорих анги, шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад явуулах нийгмийн ажлын зааврыг чанга, жир / хүйсийн байдлыг харгадзах/ , гяндан, онцгой, баривчлах цагдан хорих байр, дэглэм дээшилсэн ялтанд явуулах нийгмийн ажил зэргээр тусгайлсан чиглэлтэй болгон шинэчлэх.
- Суллагдсан ялтанд явуулах нийгмийн ажлын үр нөлөөг дээшлүүлж суллагдсаны дараах амьдралд тусламж тутлалцаа үзүүлж байхаар хугацаа болон арга замыг нарийвчлан тодорхой гаргах.
- Хорих байгууллагад ажиллаж байгаа нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч нарын боловсон хүчний асуудлыг мэргэжлийн хүмүүсээр бүрдүүлэх.
- Нийгмийн ажилтны ахуй хангамж ажиллах нөхцлийг дээшлүүлэх, ажлын ачааллыг тэнцвэржүүлэх нь өнөөдрийн манай орны хорих байгууллагуудын нийгмийн ажил илүү хурдацтай бөгөөд олон талт ажиллагаагаар хөгжих болов уу?

Дээрх арга замуудыг авч хэрэгжүүлснээр Эрүүгийн хариуцлагын гэмт хэрэг үйлдсэн этгээдийг хүмүүжүүлэх, гэмт хэрэг үйлдэхээс урьдчилан сэргийлэх ялын зорилгыг хангах бөгөөд нийгмийн ажлыг үр ашигтай ял эдлэгсэдэд хүртээмжтэйгээр хэрэгжүүлэх явдал байх юм болов уу гэж судлаач миний зүгээс үзлээ.