

Албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах нь



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Товчоо

Бүх нийтийн нийгмийн хамгаалал

Бодлогын товчоон

2016 оны 11 дүгээр сар

Эхчүүд нийгмийн хамгаалалд бүрэн хамрагдахгүй байна

Эдийн засгийн дарамт, орлогын баталгаагүй байдал зэргээсээ шалтгаалан албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь жирэмсэн байх үедээ болон амаржсанахаа дараа ажлын ачааллаа дорвитой бууруулж чадахгүй байна. Үүнд эмэгтэйчүүд голчлон үүрдэг цалин хөлсгүй гэрийн ажил, гэр бүлийнхнээ асарч халамжлах үүрэг ч нөлөөлдөг. Тиймээс олон эмэгтэйчүүд амаржих хүртлээ ажиллах, амаржсанахаа дараа ч төд удалгүй ажлаа хийхээс аргагүй болж өөрсдийн болоод хүүхдийнхээ эрүүл мэндийг эрсдэлд оруулж байна (ОУХБ, 2013; 2010; 2007).

Эхчүүдийн орлогын баталгааг хангадаг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хөтөлбөрүүд нь эхчүүдийн хамгааллын хамгийн чухал бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Гэвч ийм хөтөлбөрийн хамрах хүрээ ихээхэн хязгаарлагдмал байна. Тухайлбал, албан хэвшилд цалин хөлстэй ажиллагч эхчүүдийн дөнгөж 28 хувь нь жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах боломжтой байна (ОУХБ, 2014а). Харин хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, өрхийн үйлдвэрлэлд цалин хөлсгүй оролцогчид, тэр дундаа хөдөөгийнхөн, түүнчлэн албан бус, гэрийн үйлчилгээний хөдөлмөр эрхлэгчид, түр болон гэрээр ажиллагчид зэрэг тодорхой бүлгүүд бараг хамрагдахгүй байна. Мөн цалин хөлсгүй гэрийн ажил, асаргаа сувилгаанд ихэнх цагаа зарцуулдаг эхчүүд хүүхэд төрүүлэх үед дэмжлэг зайлшгүй хэрэгтэй байна.

Албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хөдөлмөрийн нөхцөл нь аюул, эрсдэл өндөртэй, орлого нь бага буюу тогтмол бус, ажлын байрлал тогтворгүй, төрийн үйлчилгээнд хамрагдах боломж хомс, хамтын гэрээ, хэлэлцээрт хамрагдах төлөөлөлгүй байх нь нийтлэг учраас орлогын баталгаагүй болох, өвчлөх эрсдэл их байна (Лунд, 2012).

Эхчүүдийн хамгааллын хөгжилд үзүүлэх үр нөлөө

Эх, хүүхдийн эрүүл мэнд, хоол тэжээл, аж байдлыг сайжруулах, хөдөлмөр эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, ядуурлаас сэргийлэх, улмаар бууруулах, эмэгтэйчүүд, эрэгтэйчүүдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд эхчүүдийн хамгаалал чухал үүрэгтэй. Иймд эмэгтэйчүүд эдийн засгийн хувьд бие даахыг дэмжих, албан бус эдийн засагт шилжихээс сэргийлэх, хувь хүмүүс, улс орнууд хөгжин цэцэглэх, ялангуяа хүн ам зүйн шилжилтийн үеийг амжилттай даван туулахад

чиглэсэн цогц бодлогыг бүрдүүлэх хамгийн эхний үндсэн алхам нь эхчүүдийн хамгаалал юм. Ингэснээр эх, хүүхэд эсэн мэнд амьдрах боломжийг нэмэгдүүлж нялхас бие бялдар, оюун санааны хувьд эрүүл саруул өсөн торних нөхцөлийг бүрдүүлнэ.

Эхчүүдийн хамгаалал хэрэгжихгүй нөхцөлд эмэгтэйчүүд нялх үрсээ хөхүүлэх, асрахын тулд бага орлоготой, баталгаагүй ажилд шилжихэд хүрч болох юм. Эхний үед тэд үүнийгээ түр зуурын шийдэл гэж үздэг боловч хүүхэдтэй эхчүүд ихэвчлэн хүүхдээ асрах, орлого олохоо нэг зэрэг амжуулахын тулд албан бус хөдөлмөр эрхэлсэн хэвээр үлддэг (Алферс, 2016). Тиймээс эхчүүдийн хамгаалал нь тогтвортой хөгжлийн 1, 3, 5, 8, 10 дугаар зорилгуудыг хэрэгжүүлэхэд чухал хувь нэмэр оруулах бөгөөд 2030 он хүртэлх тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн хүрээнд шаардагдах шинэчлэлийн бодлогуудын нэг гол бүрэлдэхүүн хэсэг юм.

Эхчүүдийн зохистой хамгаалал нь эмэгтэйчүүдийг орлогоо алдах, жендэрийн ялгаварлан гадуурхалтад өртөх, төрөхийн өмнөх болон дараах үед эрүүл мэндийн эрсдэлд орохоос цогц байдлаар хамгаалдаг. Үүнд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжтэй чөлөө олгох, эх, хүүхдэд эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх, ажлын байрыг нь хадгалах, ялгаварлан

Гол асуудлууд

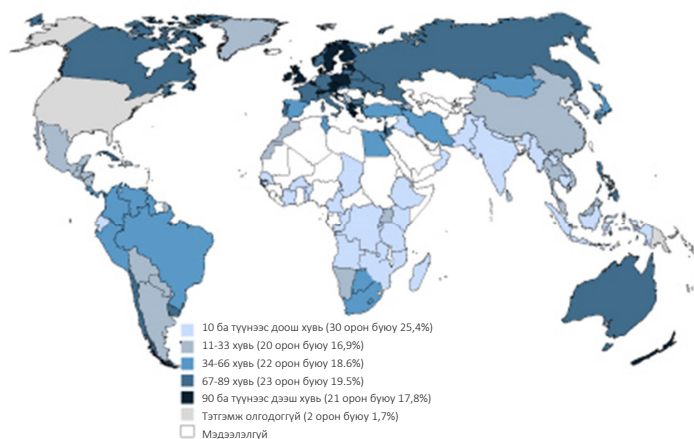
- Эхчүүдийн хамгаалал нь жирэмсэн болон амаржсаны дараах үед эх, хүүхдийг эдийн засгийн хүндрэл, эрүүл мэндийн эрсдэлд орохоос сэргийлнэ.
- Хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт эмэгтэйчүүдийн дөнгөж 28 хувь нь жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах боломжтой байна. Хамрагдаж чадахгүй байгаа эхчүүдийн дийлэнх нь албан бус эдийн засагт ажиллаж байна.
- Албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийн шимтгэл төлөх чадавх, шинж байдал, нөхцөл бололцоо, хэрэгцээг харгалзан үзсэний үндсэн дээр хянамгай хэрэгжүүлж чадвал нийгмийн даатгал, татвараас санхүүждэг мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрүүдэд тэднийг хамруулах боломж бий.
- Эхчүүдийн хамгааллын тухай 183 дугаар конвенц, түүнийг дагалдан гарсан 191 дүгээр зөвлөмж, Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 202 дугаар зөвлөмж, Албан бус хэвшлээс албан эдийн засагт шилжих тухай 204 дүгээр зөвлөмж зэрэг ОУХБ-ын хэм хэмжээнд эхчүүдийн хамгааллыг өргөжүүлж албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг хамруулах талаарх удирдамж тусгагдсан байна.

гадуурхахгүй байх, ажлын байранд жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүдийн эрүүл мэндийг хамгаалах, хүүхэд хөхүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх зэрэг тодорхой арга хэмжээнүүд багтана.

Тухайлбал, эхчүүд амаржихынхаа өмнө болон дараа нь амрах, тэнхрэх, хүүхдээ хөхөөр хооллох боломж бүрдүүлэх, эмэгтэйчүүд, хүүхдийг эрүүл мэндийн эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, эмэгтэйчүүд энэхүү чухал үед орлогоо алдахаас хамгаалахад орлогын баталгаа зайлшгүй чухал. Иймээс мөнгөн болон мөнгөн бус тэтгэмж, түүний дотор бүх нийтэд хүртээмжтэй, чанартай эрүүл мэндийн үйлчилгээ зэрэг бусад хөтөлбөрүүдээс гадна жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжтэй чөлөө нь нийгмийн хамгааллын тогтолцооны нэг гол элемент юм (ОУХБ, 2014а; 2014б). Гэтэл 800 гаруй сая эмэгтэй ажилчид хүүхэд төрүүлэхтэй холбоотой шалтгаанаар орлогын баталгаагүй болжээ (ОУХБ, 2014а; Зураг 1). Эдгээр эмэгтэйчүүдийн олонх нь хөгжиж буй орнуудад албан бус хөдөлмөр эрхэлж байна.

Албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийн шинж байдал, нөхцөл бололцоо, хэрэгцээг харгалзсан тодорхой арга хэмжээ авч тэднийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулахгүй бол эмэгтэй ажилчдын дийлэнх олонх нь жирэмсэн болон амаржсаны дараах үедээ эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ авах боломжгүй, орлогын баталгаагүй хэвээр үлдэх болно.

Зураг 1: Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамрагдалт: Ийм хөтөлбөрт шимтгэл төлж буй хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүд буюу тэтгэмж авах эрх бүхий эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь, сүүлийн оноор



Эх үүсвэр: ОУХБ (2014б).

Бүх нийтийг нийгмийн хамгаалалд хамруулахад ихээхэн хүчин чармайлт шаардлагатай боловч эхчүүдийн хамгааллын хүрээг өргөтгөж албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг хамруулах стратеги боловсруулж байгаа орнуудын тоо өсөн нэмэгдэж байна. Ийм хөрөнгө оруулалт нь тогтвортой хөгжлийн

зорилгуудад тодорхойлсны дагуу эх, хүүхдийн эрүүл мэндийг сайжруулах, хоол тэжээлийн байдлыг зохистой түвшинд хүргэх, ядуурлыг устгах, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, зохистой хөдөлмөрийг дэмжих үйлсэд асар их хувь нэмэр болно.

Нийт эхчүүдийг хамгаалах олон талт бодлогын хүрээ

Хүний эрхийн олон гэрээ, хэлэлцээрт эхчүүдийн хамгаалуулах эрх баталгаажсан байдаг. Тухайлбал, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалд: “Эх, нялхас онцгой асрамж, туслалцаа авах эрхтэй” (25 дугаар зүйл), Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пактад: “Эхчүүдийг хүүхэд төрүүлэхийн өмнөх болон дараах тодорхой хугацаанд онцгойлон хамгаална. Ажиллаж байгаа эхчүүдэд энэ хугацаанд цалинтай чөлөө, буюу нийгмийн хамгааллын зохих тэтгэмжийг олгох ёстой” (10.2 дугаар зүйл) гэж заасан бол Эмэгтэйчүүдийг алагчилах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцид эхчүүд хамгаалагдах, түүний дотор ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх, цалинтай чөлөө авах эрх, түүнчлэн хүүхдээ асрах боломжоор хангагдах эрхийг хүний чухал эрх хэмээн хүлээн зөвшөөрсөн (Удиртгал хэсэг, 11.2 дугаар зүйл) байна.

Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенциор тогтоосон хэм хэмжээн дээр нэмээд Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенцид гишүүн орнууд үндэснийхээ түвшинд эхчүүдийн зохистой хамгааллыг бүрдүүлэх чиглэлд баримтлах олон талт бодлогын хүрээг тодорхойлсон юм. Энэхүү конвенц нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт эмэгтэйчүүд, түүний дотор ердийн бус ажлын байранд хөлсөөр ажиллагч эмэгтэйчүүдэд ч хамаарч үйлчлэх бөгөөд эхчүүдийн хамгааллын хамрах хүрээг дан ганц албан хэвшлээр хязгаарлаагүй болно. Үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу мөнгөн тэтгэмжийг албан журмаар хамруулдаг нийгмийн даатгал, улсын төсөв, эсвэл бусад аргаар санхүүжүүлэн олгох нь зүйтэй. Ийм тэтгэмж нь “эмэгтэйчүүд өөрсдөө болон хүүхэд нь эрүүл саруул, зохистой түвшинд амьдрахад” нь хангалттай хүрэлцэхээр байх ёстой. Тэтгэмж нь цалин орлогын хэмжээнээс хамааралтай тогтолцоонд тухайн эхийн өмнө авч байсан цалин хөлсний гуравны хоёроос багагүй (буюу түүнтэй дүйцэхүйц) хэмжээтэй тэтгэмжийг 14 долоо хоногоос доошгүй хугацаанд олгоно.

Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх үүсээгүй эхчүүдэд нийгмийн халамжийн сангаас зохих тэтгэмжийг олгодог байх нь зүйтэй. Энэ нь нийгмийн даатгалд хамрагдаж шимтгэлээ тогтмол төлөх боломж муутай, эсвэл бүр төлж чадахгүй байгаа албан бус эдийн засагт ажиллагч сая сая эмэгтэйчүүдэд хамаарна. Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенцийн хэрэгжилтийн талаарх ОУХБ-ын тайланд тэмдэглэснээр судалгаанд хамрагдсан 185 орны хоёроос бусад нь жирэмсний болон амаржсаны

чөлөөтэй хугацаанд тэтгэмж буюу цалин олгодог, мэдээллээ өгсөн 155 орны 80 гаруй хувь нь эмэгтэйчүүдийг ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон тодорхой зохицуулалт бий болгосон, 43 орон “жирэмсэн”, эсвэл “жирэмсэн буюу амаржсан” гэсэн үндэслэлээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон байна (ОУХБ, 2014а). Конвенцийн гол заалтуудыг хэрэгжүүлж байгаа орнуудын тоо нэмэгдэж байгаа хэдий ч эмэгтэй ажилчдын зарим хэсэг эхчүүдийн хамгааллын хөтөлбөрт хуулиар хамрагдахгүй, хэрэгжилт нь сул хэвээр байна.

ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 2012 оны 202 дугаар зөвлөмжид улс орнууд нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг нийгмийн хамгааллын цогц тогтолцооныхоо нэгэн хэсэг болгож бүрдүүлэхээр заасан байна. Нийгмийн хамгааллын эдгээр суурь баталгаанд наад зах нь нэн шаардлагатай эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор эхэд үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ, тухайн улсад оршин сууж буй бүх эмэгтэйчүүд жирэмслэх буюу амаржих үедээ үндэснийхээ амьжиргааны доод түвшнийг хангахуйц суурь орлогоор хангагдах зэрэг орно (5 дахь хэсэг). Эдгээр нь хүмүүс эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зардлаас үүдэн санхүүгийн хүндрэлд орох, ядууралд өртөхөөс сэргийлж, “нэр төртэй амьдрах боломж бүрдүүлэх” ёстой (8 дахь хэсэг). Бүх нийтийн зохистой, тогтвортой хамгааллыг баталгаажуулах үүднээс нийгмийн хамгааллын суурь түвшний хөтөлбөрүүдийг хуульчлан баталгаажуулж, тогтмол хянан үзэж байвал зохино.

ОУХБ-ын Албан бус хэвшлээс албан эдийн засагт шилжих тухай 204 дүгээр зөвлөмжид эхчүүдийн хамгааллын хөтөлбөрт албан бус эдийн засагт ажиллагч эхчүүд хамрагдахгүй байгааг онцгойлон анхаарч “нийгмийн хамгаалал, түүний дотор эхчүүдийн хамгааллын хамрах хүрээг аажим өргөжүүлж, албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг бүрэн хамруулах асуудлыг хуульчлах, хэрэгжүүлэх арга хэмжээ авах”-ыг гишүүн орнууддаа зөвлөсөн юм (18 дугаар зүйл). Засгийн газрууд жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих, албан эдийн засагт шилжих боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн хүүхэд асрах болон бусад үйлчилгээг бий болгож, хүртээмжийг нь нэмэгдүүлэх (21 дэх хэсэг) нь зүйтэй.

ОУХБ-аас тогтоосон хэм хэмжээгээр албан ба албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх, асрахтай холбоотой аливаа эрсдэл, ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах олон талт бодлогын хүрээг тогтоожээ. Гэсэн ч Ази, Африк тивийн эмэгтэй ажилчдын 15 хүрэхгүй хувь нь л жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамрагдаж байна (2014а, 2014б). Албан бус эдийн засагт ажиллагчдын онцлог хэрэгцээ, шинж байдал, шимтгэл төлөх чадавхийг анхаарч үздэггүй, хууль эрх зүйн хамгаалалт байхгүй зэргээс олон оронд эмэгтэйчүүд хамрагдаж чадахгүй үлдэж байна.

Албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах стратеги

Эмэгтэй ажилчдад жирэмсний болон амаржсаны цалинтай чөлөө, эсвэл мөнгөн тэтгэмж олгоход дараах гурван механизмыг ашиглаж байна. Үүнд:

- Ажил олгогч хариуцах: ажил олгогч дангаар шууд буюу шууд бусаар (хувийн даатгалаар) жирэмсний болон амаржсаны цалинтай амралтын зардлыг бүрэн хариуцах, аль эсвэл нийгмийн даатгалын сантай хамтран хариуцах
- Нийгмийн даатгалын сангаас буюу ажил олгогч, ажилтны төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлээр санхүүжүүлдэг. Зарим тохиолдолд Засгийн газар дэмжлэг үзүүлэх нь бий.
- Нийгмийн даатгалд хамрагдаагүй эмэгтэйчүүдэд зориулсан татварын орлогоос санхүүждэг (шимтгэлгүй) мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр.

Ажил олгогч дангаараа хариуцдаг тогтолцооноос татгалзаж эхлээд байна.

Эмэгтэй ажилчдын орлогын баталгааг дан ганц ажил олгогч нь жирэмсний болон амаржсаны цалинтай амралт олгох замаар хангадаг механизм олон улс оронд үйлчилж байна (Зураг 2). Ажил олгогчийн хариуцлагын тогтолцоо Африк, Ази, Ойрхи Дорнодын орнуудад түгээмэл байна. Африкийн орнуудын 38 хувьд нь эхчүүдийн тэтгэмжийг үндсэндээ ажил олгогч хариуцдаг тогтолцоотой байна (ОУХБ, 2014а). Гэхдээ энэ механизм албан бус эдийн засагт ажиллагч дийлэнх эмэгтэйчүүдэд хамаардаггүй юм.

Ажил олгогчид жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, амралтын зардлыг бүрэн болон хэсэгчлэн хариуцдагтай холбоотой хэд хэдэн санаа зовоосон асуудал бий. Хууль тогтоомж нь хэрэгждэггүй, ажил олгогчийн хүлээсэн үүрэг хариуцлагын хэрэгжилтэд үр дүнтэй хяналт тавьж чаддаггүй (бүр албан хэвшилд ажиллагчдын хувьд ч гэсэн) орнуудад ажил олгогчдод эхчүүдийн хамгааллыг бүрэн буюу хэсэгчлэн хариуцуулж орхих нь тун эрсдэлтэй. Эмэгтэйчүүдийг ажилд авах, тогтвортой ажиллуулах, дэмжих сонирхлыг нь бууруулж болзошгүй учраас эхчүүдийн хамгааллыг дан ганц ажил олгогчдод хариуцуулах нь буруу гэдгийг ОУХБ-ын 183 дугаар конвенцид тодорхой дурдсан байна.

Зарим орон ажил олгогчдод ийнхүү дагнан хариуцуулахаас түдгэлцэж эхлээд байна. Руанда улс Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2016 оны хуулиндаа эхчүүдэд 12 долоо хоногийн бүтэн цалинтай амралт олгохоор заасан. Эхний зургаан долоо хоногийн цалинг ажил олгогч нь, үлдсэнийг нь Руандагийн Нийгмийн хамгааллын товчооны эрхэлдэг даатгалын шинэ хөтөлбөрөөс санхүүжүүлэх юм. Энэ нь нийгмийн даатгалын тэтгэмжийн цогц тогтолцоог бүрдүүлэх чиглэлд хийсэн дэвшилттэй алхам болж байна. Нийт цалингийн 0,6 хувьтай тэнцэх шимтгэлийг ажил олгогч, ажилтан тэнцүү хуваан төлөх юм.

Албан бус эдийн засагт ажиллагч эхчүүдийн хамгааллын талаарх ОУХБ-ын хэм хэмжээ**Эхчүүдийг хамгаалах тухай конвенц, 2000 (No.183)**

Энэхүү конвенц нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт эмэгтэйчүүд, түүний дотор ердийн бус ажлын байранд хөлсөөр ажиллагч эмэгтэйчүүдэд ч хамаарч үйлчилнэ. Үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу мөнгөн тэтгэмжийг албан журмаар хамруулдаг нийгмийн даатгал, улсын төсөв, эсвэл бусад аргаар санхүүжүүлэн олгох нь зүйтэй. Ийм тэтгэмж нь “эмэгтэйчүүд өөрсдөө болон хүүхэд нь эрүүл саруул, зохистой түвшинд амьдрахад” нь хангалттай хүрэлцэхээр байх ёстой. Тэтгэмж нь цалин орлогын хэмжээнээс хамааралтай тогтолцоонд тухайн эхийн өмнө авч байсан цалин хөлсний гуравны хоёроос багагүй хэмжээтэй тэтгэмжийг 14 долоо хоногоос доошгүй хугацаанд олгоно.

- Жирэмсний болон амаржсаны амралт: 14 (эсвэл 191 дүгээр зөвлөмжид заасны дагуу 18) долоо хоногоос доошгүй хугацаанд жирэмсний болон амаржсаны амралт эдлэх эрхтэй байна.
- Тэтгэмж, тусламж:
 - Жирэмсний болон амаржсаны амралтын хугацаанд олгох мөнгөн тэтгэмж нь эмэгтэйчүүд өөрсдөө болон хүүхэд нь эрүүл саруул, зохистой түвшинд амьдрахад хүрэлцэхүйц хэмжээнд байна.
 - Тэтгэмж нь тухайн эмэгтэйн өмнө авч байсан цалин хөлсний гуравны хоёроос багагүй (буюу түүнтэй дүйцэхүйц) (эсвэл 191 дүгээр зөвлөмжид заасны дагуу цалин хөлсийг бүрэн нөхөхүйц) хэмжээтэй байна.
 - Тэтгэмжийг зөвхөн ажил олгогчид хариуцуулаад орхилгүй албан журмын нийгмийн даатгал, эсвэл улсын төсвөөс олгодог болох.
 - Үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу цалин орлогоос хамааралтай тэтгэмж авах эрх үүсэхгүй байгаа эмэгтэйчүүдэд нийгмийн халамжийн сангаас зохих тэтгэмж олгох.
 - Эх, хүүхдэд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор жирэмсэн, төрөх, төрсний дараах үеийн эмнэлгийн тусламж үзүүлэх, шаардлагатай бол хэвтүүлэн эмчлэх.

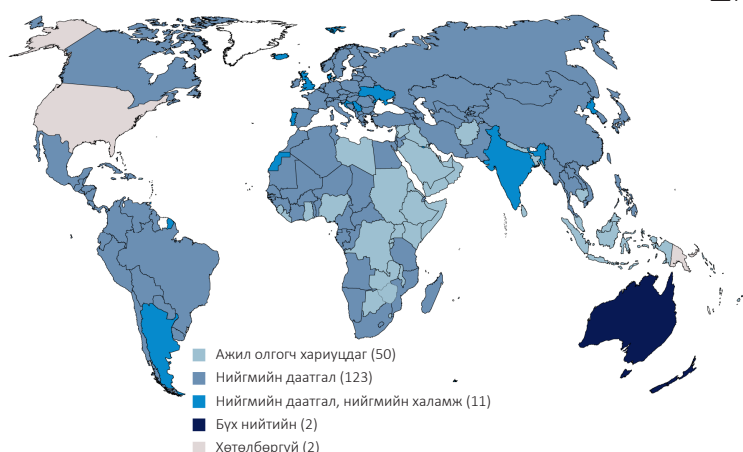
Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай зөвлөмж, 2012 (No.202)

- Нийгмийн хамгааллын суурь баталгаа
 - Эрүүл мэндийн нэн шаардлагатай тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг бүх нийтэд хүргэх.
 - Өвчлөх, ажилгүй болох, жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх, хөдөлмөрийн чадвараа алдах зэрэг шалтгаанаар хангалттай орлого олох боломжгүй байгаа хөдөлмөрийн насны хүмүүсийг наад зах нь үндэснийхээ хэмжээнд тодорхойлсон доод түвшинг хангахуйц хэмжээний орлогын суурь баталгаатай болгох.

Албан бус хэвшлээс албан эдийн засагт шилжих тухай зөвлөмж, 2015 (No.204)

- Нийгмийн болон эхчүүдийн хамгаалал, хөдөлмөрийн зохистой нөхцөл, цалингийн доод хэмжээний зохицуулалтад албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг аажим хамруулан хуульчлах, хэрэгжилтийг нь хангах,
- Үндэснийхээ нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг тогтоох, нийгмийн даатгалыг өргөжүүлж албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг хамруулахдаа тэдний болон гэр бүлийнхнийх нь хэрэгцээ, шимтгэл төлөх чадавхийг харгалзан үзэх,
- Бизнес болон хөдөлмөр эрхлэлтэд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, албан эдийн засагт шилжих нөхцөлийг бүрдүүлэхийн тулд боломжийн үнэ өртөгтэй, чанартай хүүхэд асрах болон бусад үйлчилгээг бий болгох, хүртээмжийг нь нэмэгдүүлэхийг дэмжих.

Зураг 2: Хууль тогтоомжоор баталгаажсан жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хөтөлбөрүүд: Хөтөлбөрийн төрлөөр, 2013



Эх үүсвэр: ОУХБ (2014б).

Иордан улсад жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг ажил олгогч хариуцдаг байсныг 2011 оноос эхлэн нийгмийн даатгалд хамруулсан байна. Шимтгэлийн хэмжээ нь тухайн ажил олгогчийн (нийт эмэгтэй, эрэгтэй ажилчдын) цалингийн сангийн 0,75 хувьтай тэнцүү байна.

Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг ажил олгогч дангаар хариуцах нь албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг хамгаалах тохиромжтой арга биш юм. Тиймээс албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулахад нийгмийн даатгал, мөн шимтгэл төлдөггүй хөтөлбөрүүд илүү үр дүнтэй механизм болно.

Нийгмийн даатгал

Нийгмийн даатгалын хөтөлбөрүүд нь ихэвчлэн ажил олгогч, ажилтны төлсөн шимтгэлээр санхүүждэг

бөгөөд заримдаа улсын төсвөөс дэмжлэг авдаг. Нийгмийн даатгалаас жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг олгоход эв санааны нэгдлийн зарчим үйлчилдэг. Учир нь бүх ажилчид, түүний дотор эрэгтэйчүүд ч бас нэгэн адил нийгмийн даатгалын нэг санд боломжиндоо тохирсон хэмжээгээр шимтгэл төлж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг хамтран санхүүжүүлдэг юм. Эрсдэлээс хуваалцах хүн нь илүү олон, санхүүжилтийн механизм нь илүү шударга байх нөхцөлийг бүрдүүлж, ажилчдын шимтгэл төлөх чадавхийг харгалзан үздэгээрээ албан журмын нийгмийн даатгал нь сайн дурын даатгалаас давуутай юм. Нийгмийн даатгалд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг хамруулах нь хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийн нийгмийн хамгааллыг сайжруулах чухал алхам болно (ОУХБ, 2014в; 2015а). Тиймээс ажил олгогчид нь дангаар хариуцдаг тогтолцоотой орнууд уг тэтгэмжийг нийгмийн даатгалаас олгодог болохыг эн тэргүүнд зорих хэрэгтэй (ОУХБ, 2014а).

Нийгмийн даатгалд ихэнхдээ албан хэвшилд цалин хөлстэй хөдөлмөр эрхэлж байгаа хүмүүс хамрагддаг хэдий ч хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон бусад категорийн ажилчдыг хамруулах зохицуулалтыг хууль эрх зүйн болон хэрэгжилтийн хүрээнд хийж болно. Ийм стратегийг хэрэгжүүлэхэд эдгээр бүлгийн ажилчдын хэрэгцээ, нөхцөл байдалд нийцүүлэн тэтгэмжийн дизайн, эрх зүйн хүрээ, санхүүжүүлэх арга механизм, хэрэгжүүлэх журам зэргийг өөрчлөх шаардлагатай. Энэ нь албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг нийгмийн даатгалд хамруулах бас нэг чухал алхам болно (ОУХБ, 2014б; ОУХБ, удахгүй гарна).

Эхчүүдийн нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлж ихэвчлэн албан бус эдийн засагт хамаардаг тодорхой категорийн ажилчдыг хамруулах зорилгоор зарим орнууд хууль тогтоомждоо өөрчлөлт оруулсан бөгөөд ингэснээр тэднийг албан эдийн засагт шилжихэд дэмжлэг үзүүлж байна. Эдгээр орнууд нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрт өмнө нь хамрагдаж байгаагүй ажилчдыг хамруулахад тулгарч байсан санхүү, захиргааны саад бэрхшээлийг арилгах арга хэмжээг ч мөн авсан байна.

Өмнөд Африкт Ажилгүйдлийн даатгалын хууль(No.163)-ийн дагуу Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгодог. 2003 оноос энэхүү Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас гэрийн үйлчилгээний болон улирлын чанартай ажил хийдэг эхчүүдэд тэтгэмж өгч эхэлсэн хэдий ч фермерийн ажилчдыг үүнд хамруулаагүй хэвээр байна. Эхийн өмнө авч байсан цалин орлогын 60 хүртэлх хувьтай тэнцэх тэтгэмжийг 17 долоо хоног хүртэлх хугацаагаар олгоно. Цалин орлогын хэмжээ тогтмол биш тохиолдолд тэтгэмж авагчийн сүүлийн 6 сарын өдрийн дундаж цалин хөлсөнд үндэслэн тэтгэмжийг бодно. Ажилчны сарын цалингийн нэг хувьтай тэнцэх шимтгэлийг ажил олгогч, ажилчин аль аль нь төлнө.

Намиб улсад хөдөлмөр эрхэлж байгаа бүх хүн, түүний дотор гэрийн үйлчилгээний ажилчид, жижиг үйлдвэрийн ажилчид Жирэмсний болон амаржсаны,

өвчилсний чөлөө, нас барсны тэтгэмжийн санд заавал даатгуулах журамтай. Харин хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид сайн дураар хамрагддаг. Шимтгэл нь үндсэн цалингийн 1,8 хувь бөгөөд ажил олгогч, ажилтан тэнцүү хувааж буюу тус бүр 0,9 хувиар төлдөг. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч уг шимтгэлийг дангаараа хариуцна. Шимтгэл төлөгчийн орлогоос үл хамааран сард төлөх шимтгэлийн доод хэмжээ 2,7 намиб доллар байна. 6 сараас доошгүй хугацаанд шимтгэл төлсөн даатгуулагч тэтгэмж авах эрх үүснэ. Тэтгэмжийг үндсэн цалингийн 100 хувиар бодож 12 долоо хоног хүртэлх хугацаагаар олгоно. Сарын тэтгэмжийн доод хэмжээ нь 300 намиб доллар, дээд хэмжээ нь 13000 намиб доллар байна (Намибын Нийгмийн хамгаалын комисс, 2016). Гэсэн хэдий ч мэдээлэл дутмаг, хуулийн хэрэгжилт хангалтгүй байгаагийн улмаас нийт эмэгтэй ажилчдын 43 хувь нь уг тэтгэмжид хамрагдахгүй байна. Хамрагдаагүй байгаа эмэгтэйчүүдийн олонх нь нь албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа юм (ОУХБ, ОБМ, 2014).

Бүгд Найрамдах Ардчилсан Лаос Ард Улсад 2014 оны Нийгмийн хамгааллын тухай хуулиар албан бус салбарт ажиллагчид Үндэсний нийгмийн даатгалын санд сайн дурын үндсэн дээр хамрагддаг. Ингэснээр тэд өөрийн сонгосон цалингийн хэмжээнээс 9 хувиар шимтгэл төлж эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж зэрэг нийгмийн хамгааллын хэд хэдэн тэтгэмж, үйлчилгээнд хамрагдах боломжтой. Сүүлийн 12 сарын 6-аас доошгүй сард шимтгэл төлсөн даатгуулагч жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх үүснэ. Шимтгэл төлсөн цалингийн (сүүлийн 6 сарын) дунджийн 80 хувьтай тэнцэх тэтгэмжийг 90 хүртэл хоногийн хугацаанд олгоно. Гэсэн ч тус улсад нийгмийн даатгалд хамрагдалт бага хэвээр байна. 2015 оны байдлаар тус улсын албан бус салбарт ажиллаж байгаа 2,48 сая ажилчдаас дөнгөж 1599 нь сайн дурын даатгалд хамрагджээ.

Палестины эзлэгдсэн нутаг дэвсгэрт 2016 онд батлагдсан Нийгмийн хамгааллын хуулиар нэвтрүүлж буй нийгмийн даатгалын цогц тогтолцооны бүрэлдэхүүнд хувийн хэвшилд ажилладаг нийт эмэгтэйчүүдэд олгох жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хөтөлбөр багтаж байгаа юм. Нийгмийн хамгааллын гурван талт үндэсний хороо ажилчид болон ажил олгогчдын байгууллагууд, бусад төлөөлөлтэй зөвлөлдөн уг хуулийг боловсруулсан байна. Ажилчин 7,7 хувь, ажил олгогч 10,4 хувийн шимтгэл төлнө. Даатгалд хамрагдсан нийт ажилчдын тоо 2015 онд 82,646 байсан бөгөөд 2025 он гэхэд 336,440 болж өсөх тооцоотой байна.

Албан бус эдийн засагт ажиллаж байгаа шимтгэл төлөх боломжтой зарим категорийн ажилчдыг эхчүүдийн хамгааллын хөтөлбөрт хамруулахад нийгмийн даатгалын механизм жинтэй үүрэг гүйцэтгэх юм. Шимтгэл төлөх боломж муутай хэсэгт нь зориулж арай өөр арга зам бодох шаардлагатай. Төлбөрийн чадвар муутай эдгээр бүлгийн шимтгэлийг Засгийн газар (хэсэгчлэн буюу бүрэн) хариуцах, эсвэл шимтгэлтэй,

шимтгэлгүй хөтөлбөрийг хослуулах замаар бүх нийтийг нийгмийн даатгалд хамруулж болно (дараах хэсгийг үзнэ үү).

Нийгмийн даатгалын хөтөлбөр:

- Нийгмийн хамгааллын ерөнхий тогтолцооны хүрээнд бүх нийтийг албан журмаар хамруулж болно. Гэхдээ албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг даатгалд хамруулахдаа тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн статус, шимтгэл төлөх чадавх зэргийг харгалзахын зэрэгцээ хэрэгжүүлэх журам, тэтгэмж, шимтгэлийг мөн тэдний хэрэгцээ, бололцоонд нь нийцүүлэн өөрчлөх шаардлагатай.
- Эхний ээлжинд сайн дураар даатгуулахыг зөвшөөрч болох юм. Гэхдээ сайн дурын даатгалын механизм тэр бүр даатгалын хамрагдалтыг дорвитой нэмэгдүүлдэггүйг анхаарах хэрэгтэй.

Шимтгэлгүй (матвараас санхүүждэг) мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрүүд

Өмнө дурдсан бусад механизмд нэмэлт болгож, эхчүүдийн хамгаалалд албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг хамруулах өөр нэг боломж нь шимтгэлгүй буюу татварын орлогоос санхүүждэг мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр юм (ОУХБ 2014а, 2014б). Энэ механизм нь тэднийг аажимдаа урт хугацаанд албан эдийн засаг руу шилжих урьдач нөхцөлийг бүрдүүлж албан эдийн засгийг өргөжүүлэхэд шууд биш ч гэлээ хувь нэмэр оруулж болох юм.

Хүүхэд эхийн хэвлийд бүрэлдэн бий болохоос эхлээд төрсний дараах эхэн үед эрүүл мэнд, хоол тэжээлийн байдлыг нь сайжруулахад чиглэсэн олон хөтөлбөр байдаг. Ийм хөтөлбөрүүд нь хоол тэжээлийн хангамж хомс өрхийн жирэмсэн эхчүүд болон 2 хүртэлх насны (төрснөөс хойшхи 1000 хоног) хүүхдүүдэд мөнгөн тэтгэмж олгохоос гадна төрөхийн өмнөх болон төрсний дараах үед эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулах, нэмэлт тэжээлээр хангах, хүүхдийн хоол тэжээл болон хөхөөр хооллохтой холбоотой зөвлөгөө, мэдээлэл өгөх зэрэг үйлчилгээ үзүүлдэг байна. Хоол тэжээлийн байдлыг сайжруулахад чиглэсэн ийм хөтөлбөрүүд нь эхийн орлогын баталгааг хангахад дэм болж байгаа ч мөнгөн тэтгэмжийн хэмжээ, олгох давтамжийн хувьд жирэмсний болон амаржсаны дараах энэхүү чухал үед тэднийг эдийн засгийн хүндрэл, эрүүл мэндийн эрсдэлд орохоос найдвартай хамгаалахад хүрэлцэхгүй байх нь олонтаа байна.

Нэн ядуурлыг бууруулж, орлогын суурь баталгаагаар хангахуйц хэмжээний тэтгэмж олгодог хөтөлбөрүүд бас бий. Эдгээрийн олонх нь орлого багатай, хоол тэжээлийн хомсдолтой өрхийг хамруулж, улсын төсвөөс санхүүждэг. Зарим тохиолдолд гадаад эх үүсвэрээс санхүүждэг хөтөлбөр ч байна. Гэхдээ эдгээр нь ихэнхдээ хууль тогтоомжоор баталгаажуулж байдаг учир эрх зүйн болоод санхүүжилтийн хувьд тогтворгүй, хөтөлбөрт хамрагдах шалгуур, тэтгэмжийн багц нь ч

тодорхой бус байдаг.

Тухайлбал, **Toro** улсын умард бүс нутагт хэрэгждэг эмзэг бүлгийн хүүхдүүдэд зориулсан мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр нь хүүхдийг хоол тэжээлийн дутагдалд орохоос сэргийлэх, хамгаалах зорилгоор эмзэг бүлгийн өрхүүдэд сар бүр мөнгөн тэтгэмжийг ямар нэг нөхцөлгүйгээр олгодог. Хөтөлбөрт жирэмсэн эхчүүд (жирэмсний 3 сараас хойш), 24 хүртэл сартай хүүхдүүд, хоол тэжээлийн архаг дутагдалтай 5 хүртэл насны хүүхдүүд хамрагдана. Мөн хөтөлбөрт хамрагдагсдыг хоол тэжээлийн талаарх сургалтад оролцож, хүүхдээ боловсрол, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд хамруулахыг дэмждэг (Сирилло, Тебалди, 2016).

Бүгд Найрамдах Нэгдсэн Танзани Улсын Нийгмийн үйл ажиллагааны сан нь нэн ядуу хүн амын орлого, хэрэглээг нэмэгдүүлэх, аливаа хүндрэлийг даван туулах чадавхийг нь сайжруулах зорилгоор 2000 онд байгуулагдсан юм. Жирэмсэн эхчүүд төрөхийн өмнө хяналтын үзлэгт 4-өөс доошгүй удаа эсвэл эрүүл мэнд, хоол тэжээлийн асуудлаарх сургалтад хоёр сар тутамд хамрагдсан нөхцөлд 6 ам.доллартай тэнцэх мөнгөн тэтгэмжийг хоёр сар тутамд нэг удаа олгодог ажээ. Мөн хүүхдүүд нь эмнэлгийн үзлэгт тогтмол хамрагдаж, сургуульд явах шаардлага тавьдаг (өмнөхтэй адил).

Этопи улс хөдөөгийн хүн амын амьжиргааг дэмжих, хүндрэлийг даван туулах чадавхийг нэмэгдүүлэх, хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийг сайжруулах зорилгоор Бүтээмжтэй хамгааллын сүлжээ хөтөлбөрийг 2005 онд эхлүүлсэн. Хөтөлбөрт хамрагдагсад сард 15 кг үр тариа, 4 кг буурцаг аль эсвэл тэдгээртэй дүйцэхүйц мөнгө олгож байна. Тэтгэмжээ авахын тулд хөтөлбөрт хамрагдагсад нийтийг хамарсан ажилд оролцох шаардлагатай боловч өвчтэй, гэмтэл бэртэлтэй тохиолдолд нийтийг хамарсан ажлаас чөлөөлөгдөж, тэтгэмжээ ямар нэг нөхцөлгүйгээр авдаг. Хоол тэжээлийн хомсдолтой, ядуу өрхийн жирэмсэн эмэгтэйчүүд хөдөлмөр эрхэлдэг эсэхээсээ үл хамааран жирэмсний 6 дахь сараас эхлэн амаржсаны дараах 10 сарын хугацаанд тэтгэмж авах эрхтэй бөгөөд нийтийг хамарсан ажлаас чөлөөлөгддөг. Энэ нь жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжтэй чөлөөний нэг хэлбэр юм. Гэсэн хэдий ч зарим газарт эмэгтэйчүүд ажил хийхээ боливол тэтгэмжээ алдаж мэднэ хэмээн эмээж жирэмсэн байх нийт хугацаандаа нийтийг хамарсан ажилд оролцсоор байснаа мэдээлсэн байна (Сирилло, Тебалди, 2016).

Энэтхэг улсад эмэгтэйчүүд, хүүхдийн эрүүл мэнд, хоол тэжээлийн байдлыг сайжруулах зорилгоор Индра Ганди Матритва Сахёог Ёжана хөтөлбөрийг 2010 оноос 52 дүүрэгт туршсан. 19 болон түүнээс дээш насны жирэмсэн болон хөхүүл эхчүүд хөдөлмөр эрхэлдэг эсэхээсээ үл хамааран эхний хоёр жирэмслэлтийн үед тэтгэмж авах эрхтэй. Хөтөлбөрт хамрагдахыг хүссэн эмэгтэйчүүд сайн дурын үндсэн дээр хүсэлтээ гаргана. Эмэгтэйчүүд, хүүхэд эмнэлгийн үзлэгт хамрагдсан байх, хүүхдээ дан хөхөөр хооллодог байх, дархлаажуулалт,

эрүүл мэндийн зөвлөгөө өгөх сургалтуудад хамрагдсан байх зэрэг тодорхой нөхцөлүүдийг хангасан тохиолдолд 67,20 ам. долларын тэтгэмжийг гурав хувааж авна. Энэхүү мөнгөн тэтгэмж нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээгээр тооцоход ойролцоогоор ажлын 40 өдрийн цалингийн хагасыг нөхөн олгож буй гэсэн үг юм (Хүүхэд, эмэгтэйчүүдийн хөгжлийн яам, 2010; Фульц, Франсиз, 2013; ОУХБ, 2014б).

Перу улс ядуурлыг бууруулах, үе дамжсан ядуурлаас сэргийлэх зорилгоор нөхцөлт мөнгөн тэтгэмжийн “Хамтдаа” (JUNTOS) хөтөлбөрийг 2005 онд хэрэгжүүлж эхэлсэн. Хөтөлбөрт нэн ядуу амьдралтай жирэмсэн эмэгтэйчүүд, 19 хүртэлх насны хүүхдүүд хамрагдана. Жирэмсэн эхчүүд төрөхийн өмнө эмчийн хяналтад заавал хамрагдах, хүүхдүүд нь эмчийн үзлэгт хамрагдаж, сургуульд сурдаг байх шалгуурыг хангаснаар хоёр сар тутамд 200 ньово сол авна. 2014 онд тус хөтөлбөрт 753,638 өрх хамрагдсан байна (Перу улсын Хөгжил, нийгмийн тэгш оролцооны яам, 2014).

Улс орнууд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн шимтгэлгүй хөтөлбөр хэрэгжүүлэхэд шаардагдах зардлыг тооцоход нь туслах зорилгоор ОУХБ-аас Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний зардлын тооцоолуурыг боловсруулан гаргасан. Энэхүү программаас үзэхэд бага, дунд орлоготой орнуудад нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг бүрдүүлэх, түүний дотор бүх эмэгтэйчүүдийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, тусламжид хамруулах боломж байна. ОУХБ-ын тооцоогоор бага, дунд орлоготой олонх орнуудын хувьд нийт эмэгтэйчүүдийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хөтөлбөрт хамруулахад ДНБ-ий 0,5 хувиас бага хөрөнгө шаардагдахаар байна. Энэ нь тухайн орнуудын хувьд үлэмж хэмжээний зардал боловч нийт эмэгтэйчүүдийг эхчүүдийн хамгааллын хөтөлбөрт хамруулахад төсөв хөрөнгө дайчлах олон арга зам бий. Тухайлбал, төсвийн зардлыг дахин хуваарилах, татварын суурийг өргөжүүлэх, татвар хураалтын илүү үр ашигтай аргыг хэрэгжүүлэх замаар татварын орлогыг нэмэгдүүлэх, нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөтгөх замаар шимтгэлийн орлогыг нэмэгдүүлэх, тусламж, дэмжлэг авахаар лобби явуулах, санхүүгийн хууль бус үрсгалыг хязгаарлах, төсвийн нөөц хөрөнгө болон гадаад валютын нөөцийг ашиглах, зээл авах, өрийн бүтцийг өөрчлөх, макро эдийн засгийн илүү уян хатан бодлого хэрэгжүүлэх зэрэг хувилбарууд байж болно (ОУХБ, 2015в).

Татварын орлогоос санхүүждэг мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр:

- нийгмийн даатгалаас тэтгэмж авах эрх үүсээгүй эмэгтэй ажилчдад мөнгөн тэтгэмж олгодог.
- албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүд болон бага орлоготой эмэгтэйчүүдийг орлогын суурь баталгаагаар хангадаг.
- эх, хүүхдийг эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ болон бусад үйлчилгээнд хамруулахад дэмжлэг болдог.

Өөр өөр механизмыг хослуулах замаар бүх нийтийг хамруулах нь

Тэтгэмжийн шимтгэлтэй, шимтгэлгүй хөтөлбөрүүдийг хослуулан хэрэгжүүлснээр нийт эмэгтэйчүүд, түүний дотор албан бус эдийн засагт ажиллагч, хөдөө орон нутагт оршин суугч, уугуул болон үндэстний цөөнх эмэгтэйчүүдийг эхчүүдийн нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрт бүрэн хамруулах боломжтой.

Монгол улс шимтгэлтэй, шимтгэлгүй хоёр төрлийн механизмыг хослуулан нийт эхчүүдийг хамгаалдаг сонирхолтой туршлагатай. Албан эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүд нийгмийн даатгалд албан журмаар хамрагдаж, шимтгэл төлсөн цалин хөлсний 100 хувьтай тэнцэх тэтгэмжийг 4 сарын хугацаанд авна. Малчин, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүд тэтгэмжийн даатгалд сайн дураар даатгуулж, шимтгэл төлсөн орлогын (орлогын хэмжээг өөрөө сонгоно) 70 хувьтай тэнцэх тэтгэмжийг 4 сарын хугацаанд авна. Тэтгэмжийг шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас тооцно. Үүнээс гадна бүх жирэмсэн болон нярай хүүхэдтэй ээжүүд нийгмийн даатгалд хамрагдсан эсэх, хөдөлмөр эрхэлдэг эсэхээсээ үл хамааран нийгмийн халамжийн сангаас мөнгөн тэтгэмж авна. 20 орчим ам.доллартай тэнцэх (2015) үг тэтгэмжийг жирэмсний 5 дахь сараас эхлэн 12 сарын туршид сар бүр олгоно. Эхэд үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг улсын төсвөөс хариуцдаг. 2007 оноос эхлэн нийгмийн халамж, нийгмийн даатгал, хөдөлмөр эрхлэлтийн зөвлөгөө, иргэний бүртгэл зэрэг үйлчилгээг нэгдсэн байдлаар нэг цэгээс үзүүлдэг “Нэг цонхны үйлчилгээ”-г нэвтрүүлсэн нь шинэлэг зүйл болжээ. Хөдөөгийн иргэд, малчин эмэгтэйчүүдийн хэрэгцээг хангахын тулд нэг цонхны үйлчилгээг бүх аймаг, ихэнх дүүрэгт ажиллуулж байна. Мөн алслагдсан бүс нутагт оршин суугчдад хүрч үйлчлэх зорилгоор явуулын нэг цэгийн үйлчилгээг нэвтрүүлснээр үйлчилгээг малчин айлын хотонд хүргэж байна (ОУХБ, 2015б; 2016а).

Эхчүүдийн хамгааллыг өргөжүүлж албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг хамруулах стратегийг хэрэгжүүлэх явцад авсан сургамж

Хөдөлмөр эрхэлж буй нийт эмэгтэйчүүдэд зориулсан жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, тусламжийн хөтөлбөрийг боловсруулах, хэрэгжүүлэх нь олон улс оронд, тэр тусмаа томоохон албан бус эдийн засагтай орнуудад ихээхэн төвөгтэй асуудал хэвээр байна. Эмэгтэйчүүд ийм хамгаалалд хамрагдахгүй байгаа нөхцөлд хөдөлмөр эрхлэлтийн хүрээнд ялгаварлан гадуурхагдаж, эдийн засгийн болоод эрүүл мэндийн эрсдэлд орж байна.

Зарим орон ийм байдлаас гарахын тулд ажил олгогч дангаараа хариуцдаг тогтолцооноос түдгэлзэж нийгмийн даатгалын илүү хүртээмжтэй тогтолцоо бий болгох, аль эсвэл албан бус эдийн засагт ажиллагч

эмэгтэйчүүдийг нийгмийн хамгааллын шимтгэлгүй хөтөлбөрт хамруулах арга хэмжээ авч эхлээд байна. Энэ нь бүх эмэгтэй ажилчдыг эхчүүдийн нийгмийн хамгаалалд хамруулахад ихээхэн дэвшил болж байна.

Нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх стратегийг боловсруулахдаа албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдэд тулгардаг олон бэрхшээлийг харгалзах нь зүйтэй. Шимтгэл төлөх чадавх доогуур, орлого нь тогтмол бус, урьдчилан тооцох боломжгүй, бодлого гаргахад болон хамтын хэлэлцээнд оролцох бололцоо хязгаарлагдмал, даатгалд хамрагдаж, шимтгэл төлөхөд цаг хугацаа, орон зайн бэрхшээл тулгардаг зэрэг олон асуудал бий. Тиймээс эхчүүдийн тэтгэмжийг ажил олгогч нь бүрэн буюу хэсэгчлэн хариуцдаг нөхцөлд ч гэсэн ажилчид шимтгэл төлөх боломж муутай, эсвэл тэтгэмжээ алдахаас эмээн нийтийг хамарсан ажил хийсээр байх юм бол хамрах хүрээ учир дутагдалтай хэвээр байна.

Албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг нийгмийн хамгаалалд амжилттай хамруулсан туршлагаас үзэхэд хууль тогтоомж, хөтөлбөрийн дизайныг боловсруулж хэрэгжүүлэхдээ тэдний онцлог хэрэгцээ, нөхцөл байдлыг зайлшгүй харгалзан үзэх шаардлагатай байна (ОУХБ, 2014а, 2014б; Ульрих, 2016; Холмес, Скотт, 2016). Үүнд хууль эрх зүйн хүрээнд хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй категорийн ажилчид, тухайлбал, гэрийн үйлчилгээнд ажиллагчдыг тодорхойлж тусгах, хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалалд хамруулах зэргээр тэднийг албан эдийн засагт шилжихэд түлхэц болох чухал алхмууд орж болно.

Албан бус эдийн засгийг албажуулах үйл явцын хүрээнд албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг нийгмийн даатгалд хамруулахдаа тэдний шимтгэл төлөх чадавхийг бодолцож шимтгэлийн хэмжээг тогтоох, шимтгэл хураах арга хэлбэр, хэрэгжүүлэх журам зэргийг аль болох ээлтэй байдлаар боловсруулах хэрэгтэй. Тухайлбал, ажил олгогч, ажилчдын аль алиных нь төлөх шимтгэлд дэмжлэг үзүүлэх, шимтгэл төлөлтийг хялбаршуулах нь практикт тулгарч буй бэрхшээлийг шийдвэрлэхэд үр дүнгээ өгсөн байна.

Зарим оронд албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг нийгмийн даатгалд сайн дураар хамрагдах боломж бүрдүүлсэн ч олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжийн төрөлд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг оруулахгүй байх нь түгээмэл байна. Мөн албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хэрэгцээ, нөхцөл байдалд нийцүүлэн төлөх шимтгэл, олгох тэтгэмж, хэрэгжүүлэх журамдаа өөрчлөлт оруулалгүй сайн дурын даатгалыг хэрэгжүүлбээс цөөн тооны ажилчид л хамрагдахад хүрнэ.

Ямар нэгэн шимтгэлгүй мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр нь эмэгтэйчүүдийг орлогын суурь баталгаагаар хангаж, эдийн засгийн чадавхийг нь дээшлүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Гэхдээ хөтөлбөрт хамрагдах шалгуур, мөнгөн тэтгэмжийн хэмжээ нь ядуурлыг бууруулж, улмаар ядууралд өртөхөөс сэргийлэх эсэхэд шийдвэрлэх нөлөөтэй. Шалгуур үзүүлэлтийг боловсруулахдаа

цалин хөлс орлоготой холбоотой хөтөлбөрт хамрагдаж чаддаггүй ядуу эмэгтэй ажилчдыг хамруулахаар тооцох нь зүйтэй.

Эхчүүдийн орлогын наад захын баталгааг хангахын тулд хоол хүнс, орон байр, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, тээвэр, хувцас, хүүхдээ асрах буюу бусад орлого олдоггүй гэрийн ажлаа амжуулах зэрэг олон төрлийн хэрэгцээг нь харгалзах ёстой. Мөнгөн тэтгэмж нь зөвхөн хүнсний хэрэгцээг хангаад зогсохгүй, хүнсний бус зайлшгүй хэрэгцээг хангахуйц хэмжээнд байх нөхцөлд л хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаар дэвшүүлсэн зорилтууд хэрэгжих боломжтойг олон судалгаа харуулсан байна (Деверюкс, 2015). Өөрөөр хэлбэл, ядуу болон хоол хүнсний дутагдалтай эмэгтэйчүүдэд зориулсан мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр нь дан ганц тэдний хоол тэжээлийн байдлыг сайжруулах төдийгүй төрөхийн өмнөх болон дараах үед тухайн эх, хүүхдийн орлогын баталгааг хангахад хувь нэмрээ оруулна гэсэн үг юм. Тиймээс тэтгэмжийг хүнсний бус зайлшгүй хэрэгцээг хангах, орлогогүйгээс болж эмэгтэйчүүд амаржих хүртлээ, эсвэл амаржаад төд удалгүй эргээд ажиллах дарамтаас чөлөөлөхүйц хэмжээнд тогтоох нь зүйтэй.

Эмэгтэйчүүдийн хоол тэжээл, эрүүл мэнд, орлогын баталгаа, үр чадвар, хөдөлмөр болон аж ахуй эрхлэх чадамжийн хөгжил, хүүхдийн асаргаа зэрэг олон талт зорилтод хувь нэмэр оруулахад чиглэсэн цогц хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхэд гарч болох хүсээгүй үр дагавраас сэргийлэхийн тулд боломжит сонголтуудыг анхааралтай авч үзэх шаардлагатай (Слатер нар., 2014).

Үүний зэрэгцээ мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр нь цалинтай ажил, гэрийн цалин хөлсгүй ажил, асаргааны үүргийн хуваарилалтад жендэрийн мэдрэмжтэй хандах шаардлагатай (ОУХБ, 2016б). Нөхцөлт мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрүүдийн үндсэн шалгуурт эмэгтэйчүүдийг хүүхдийнхээ эрүүл мэнд, боловсролыг хариуцсан ганц асран халамжлагч гэж үздэг хэвээр байна (Молинекс 2007; Фульц, Франсиз, 2013). Хүүхдийн эрүүл мэнд, хоол тэжээлийн байдалд зөвхөн төрснийх нь дараа биш илүү урт (183 дугаар конвенцийн дагуу эхийн жирэмсний болон амаржсаны амралтын) хугацаанд анхаарахад чиглэсэн нөхцөлт мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр нь эх, эцэг хоёулаа гэр бүлээ тэжээгч, халамжлагч гэдгийг хүлээн зөвшөөрч, цалинтай болон цалин хөлсгүй ажил, асран халамжлах үүрэг хариуцлагын уламжлалт хуваарилалтыг эргэн харж, цалин хөлсгүй асран халамжлах ажлыг хүлээн зөвшөөрөх, ачааллыг нь бууруулах, дахин хуваарилахыг дэмжсэн нөхцөл тавих, үйлчилгээ үзүүлэх, мэдлэг ойлголтыг нь сайжруулахыг зорих нь зүйтэй (ОУХБ, 2016б). Эцэст нь тэмдэглэхэд, хөтөлбөрийг нөхцөлт болгосноор эмэгтэйчүүдийн эрхийг хязгаарлаж, ихэвчлэн маш бага хэмжээтэй олгогддог мөнгөн тэтгэмж авахын тулд илүү дарамт үүрч, нэмэлт зардал төлөх нөхцөлд хүргэж болохгүй. Тэтгэмж хөөцөлдөх зардлаа ч төлж хүрэхгүй бага хэмжээний тэтгэмж авахаар бол унааны зардалгүй, урт дараалалд удаан

хүлээх боломжгүй эмэгтэйчүүд сүүлдээ тэтгэмж авахгүйд хүрч болзошгүй (Дасгупта нар., 2012).

Эхчүүдийн хамгааллыг өргөжүүлж албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг хамруулах стратегийг хэрэгжүүлэх явцад авсан сургамж

- Ажил олгогч дангаараа хариуцдаг тогтолцооноос татгалзаж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг үндэснийхээ нийгмийн даатгалын тогтолцоонд хамааруулахыг зорих нь зүйтэй. Нийгмийн даатгал болон халамжийн хөтөлбөрүүдийг хослуулан хэрэгжүүлбэл шимтгэл төлөх боломж хязгаарлагдмал ажилчдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулахад тус дөхөм болно.
- Өмнө хамрагдахгүй байсан ажилчдыг дан ганц хууль эрх зүйн хувьд хамрагдах боломжийг нь нээгээд зогсохгүй практикт тулгарч буй саад бэрхшээлийг шийдвэрлэх шаардлагатай.
- Албан бус эдийн засагт ажиллагчид нь ихэнх тохиолдолд тогтмол бус, бага орлоготойг харгалзан шимтгэл төлөх чадавхид нь тохирсон зохицуулалтыг шимтгэлтэй буюу нийгмийн даатгалын хөтөлбөрт хийх хэрэгтэй. Мөн тэдний эрүүл мэндийн үйлчилгээ, орон байр, хоол тэжээл, тээвэр, хувцас, хүүхдээ асрах буюу бусад орлого олдоггүй гэрийн ажлаа амжуулах зэрэг олон төрлийн хэрэгцээг нь хангахуйц байх ёстой. Шимтгэлийн хэмжээ болон шимтгэл хураах арга нь уян хатан даатгуулсан ажилтан, ажил олгогчийн хэрэгцээ шаардлага, онцлогт нийцсэн байх хэрэгтэй.
- Албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийн хамрагдалтыг нэмэгдүүлэхийн тулд хамрагдах журмыг хялбаршуулж, төвлөрсөн бус болон явуулын үйлчилгээ, цаасгүй бүртгэл зэргийг нэвтрүүлэх нь зүйтэй. Хямд төсөр өртөгтэй, хүртээмжтэй шинэ технологи нэвтрүүлэх нь хамралтыг өргөжүүлэхэд чухал үүрэгтэй.
- Хүүхдээ эмнэлгийн үзлэг болон сургуульд хамруулах нөхцөл тавьдаг мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрүүдийн хувьд эх, эцгийн аль аль нь өрх гэрийнхээ тэжээгч, асран халамжлагч гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатайгаас гадна тэтгэмж авагдахад ямар нэгэн дарамт учруулж, нэмэлт зардал гаргуулахгүй байвал зохино.
- Тухайн хөтөлбөр нь албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хэрэгцээнд нийцэж байхын тулд бодлого боловсруулах, хэрэгжүүлэх асуудлаар шийдвэр гаргахад тэдний төлөөллийг оролцуулдаг, дуу хоолойг нь сонсдог байх хэрэгтэй.
- Үндэсний хэмжээний кампанит ажлыг өрнүүлснээр албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хэрэгцээ шаардлагыг таниулах, мөн тэднийг нийгмийн даатгалд хамруулах эрэлтийг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой.

Эмэгтэйчүүдийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид бүрэн хамруулахын тулд шимтгэлтэй, шимтгэлгүй хөтөлбөрүүдийг хослуулан хэрэгжүүлж чадах эсэхээс албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийн хамрагдалт мөн хамаарахаар байна.

Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны хүрээнд эдгээр механизмыг үр дүнтэй уялдуулан зохицуулах нь эмэгтэй ажилчид жирэмслэх, амаржих тохиолдолд орлогын суурь баталгаагаар хангагдаж, эх, хүүхдийг эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээнд хамруулахад ихээхэн түлхэц болно. Эдгээр элемент нь бүх нийтийн нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг хангахад нэн чухал бөгөөд улс орон бүрийн үндэсний нийгмийн хамгааллын тогтолцоо, асрамж, халамжийн цогц бодлогын нэг чухал хэсэг юм. Мөн эдгээр нь эх, хүүхдийн эрүүл мэнд, аж байдлыг дэмжих, хөдөлмөрийн хүрээнд жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах, эмэгтэй, эрэгтэйчүүдийн зохистой хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зэрэг өргөн цар хүрээтэй зорилтуудыг хэрэгжүүлэхэд хувь нэмэр болно.

Ашигласан материал

- Алферс Л., 2016: [“Бидний үр хүүхдүүд хүртэх ёстой халамжаа авч чадахгүй байна”](#). Албан бус эмэгтэй ажилчид, хүүхдийн асрамж, халамжийн асуудлаар гишүүнчлэлтэй зургаан байгууллагын хамтарсан судалгааны үр дүнгээс (Кембридж: АБХЭЭ-ийн олон улсын сүлжээ)
- Сирилло С, Р.Тебалди, 2016: [Африк дахь нийгмийн хамгаалал: Шимтгэлгүй хөтөлбөрүүдийн товчоон](#) (Бразил, Нью Йорк: ОУПБ-НУБХХ, НУБХС).
- Дасгупта, Ж., И. Сандхья, А. Мүкержээ, 2012: [Эх болох үеийн хямрал. Энэтхэгийн албан бус эдийн засагт цалин хөлстэй ажиллагч эхчүүдэд эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгох асуудал](#) (Лүкнов: САЁОНГ).
- Деверюкс, С., 2015: [Нийгмийн хамгаалалд болон хоол хүнсээр хангагдах эрхийг хэрэгжүүлэх нь. Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний хүнсний аюулгүй байдал, бүх нийтээр зохистой хоол хүнсээр хангагдах эрхийг хэрэгжүүлэхэд оруулах хувь нэмэр](#) (Женев: ОУХБ).
- Фульц, Э., Ж.Франсиз, 2013: [Мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрүүд, ядуурлыг бууруулах болон эмэгтэйчүүдийг чадавхжуулах нь: Харьцуулсан судалгаа. Бразил, Чили, Энэтхэг, Мексик, Өмнөд Африкийн туршлага](#) (Женев: ОУХБ).
- Холмес, Р., Л. Скотт. 2016. [Нийгмийн даатгалын хамрах хүрээг өргөжүүлж, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамруулах нь: Жендэрийн дүн шинжилгээ](#) (Лондон: ОУХИ).
- ОУХБ, 2007: [Эсэн мэнд амаржихуй болон хөдөлмөрийн ертөнц](#) (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, 2010: [Сенегал улсын хөдөө аж ахуйн салбарын ажиллах нөхцөлийн судалгаа](#) (Дакар: ОУХБ, хэвлэгдээгүй).

- ОУХБ, 2012: [Эхчүүдийн хамгааллын талаарх арга зүйн багц. Хүсэл тэмүүлээс бодит хэрэгжилтэд: бүх нийтийг хамруулах нь. Модуль 7: Мөнгөн тэтгэмж, эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ](#) (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, 2013: [“Миний гэр бүлийн хэрэгцээг ч мөн хангаач”](#): Гэрийн үйлчилгээнд ажиллагч эхчүүдийн хамгаалал, ажил-гэр бүлийн асуудлууд, Гэрийн үйлчилгээний хөдөлмөрийн асуудлаарх бодлогын товчоон № 6 (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, 2014а: [Хүүхэдтэй эх, эцэгт үзүүлэх дэмжлэг. Улс орнуудын хууль, тэдгээрийн хэрэгжилт](#) (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, 2014б: [Нийгмийн хамгааллын дэлхийн илтгэл 2014-15: Эдийн засгийн сэргээн босголт, хүртээмжтэй хөгжил, нийгмийн шударга ёс](#) (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, 2014в: [Замби улсын Засгийн газарт зориулсан тайлан: Нийгмийн даатгалаас олгох жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хөтөлбөр нэвтрүүлэх боломжийн судалгаа](#) (Женев, Люсака: ОУХБ).
- ОУХБ, 2015а: [Руанда улсад жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хөтөлбөрийг шинээр бий болгох боломжийн судалгаа](#) (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, 2015б: [Нийгмийн хамгааллын \(доод хэмжээний\) тухай 1952 оны \(102 дугаар\) конвенцид нэгдэн орох боломжийг тодорхойлох зорилгоор нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжид хийсэн үнэлгээ](#) (Улаанбаатар: ОУХБ).
- ОУХБ, 2015в: [Эхчүүдийн нийгмийн хамгаалал: Бодлогын хандлага, тоо мэдээлэл](#) (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, 2016а: [Монгол улс: Төрийн үйлчилгээг хүртээмжтэй, ил тод, үр ашигтай хүргэх механизм-нэг цэгийн үйлчилгээ](#) (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, 2016б: [Ажилтай эмэгтэйчүүд. 2016 оны чиг хандлага](#) (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ, удахгүй нийтлэгдэнэ. [Нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлж, албан бус эдийн засагт ажиллагч эмэгтэйчүүдийг хамруулах нь: Олон улсын туршлагаас](#). (Женев: ОУХБ).
- ОУХБ; ОРМ. 2014: [Намиб улсын нийгмийн хамгааллын суурь түвшний үнэлгээний тайлан](#) (Претория: ОУХБ болон ОБМ).
- ОУХБ, НҮБ, Монгол Улсын Засгийн газар. 2014: [Нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг: Монгол улсын нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тодорхойлолт, зардал](#) (Улаанбаатар: ОУХБ).
- Лунд,Ф. 2012. [“Албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийн ажилтай нь уялдуулсан нийгмийн хамгаалал”](#): Олон улсын нийгмийн хамгааллын тойм сэтгүүл, 65, хуудас.9–30.
- Перу улсын Хөгжил, нийгмийн тэгш оролцооны яам, 2014: [Хамтдаа хөтөлбөр тооны хэлээр 2005-2014](#) (Лима).
- Эмэгтэйчүүд, хүүхдийн хөгжлийн яам, 2010: [Индра Ганди Матритва Сахёог Вождана – Эхчүүдийн нөхцөлт тэтгэмжийн хөтөлбөр](#) (2016-06-16-нд авав).
- Молинекс, М. 2007: [Латин Америк дахь Нийгмийн хамгааллын өөрчлөлт, залгамж: Эхчүүд төрийн үйлчилгээнд хамрагдаж байна уу?](#) (Женев: НҮБНХСИ).
- Слатер, Р., Р. Холмес, Н.Матерс, 2014: [Хүнсний болон хоол тэжээлийн аюулгүй байдал ба нийгмийн хамгаалал](#) (Парис: ЭЗХАХБ).
- Намиб улсын Нийгмийн хамгааллын комисс, 2016: [Жирэмсний болон амаржсаны, өвчилсний, нас барсны тэтгэмжийн сан](#) (2016-05-26-нд авав).
- Тайланд улсын Нийгмийн хамгааллын алба, 2016: [Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж](#) (2016-05-26-нд авав).
- Ульрих, М. 2016: [Албан бус байдал, эмэгтэйчүүд ба нийгмийн хамгаалал: Нийгмийн хамгаалалд үр дүнтэй хамруулахад тохиож буй бэрхшээлийг тодохойлох нь](#). (Лондон: ОУХИ).

Энэхүү бодлогын товчооныг ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын газар, ОУХБ-ын Хөдөлмөрийн нөхцөл, тэгш эрхийн газрын Жендэр, тэгш эрх, олон талт байдлын асуудал хариуцсан хэлтсийн Лаура Аддати, Кристина Бехрендт, Мариэке Вагенхаусер нар боловсруулан гаргав. Товчооныг бэлтгэхэд үнэтэй хувь нэмэр оруулсан ОУХБ-ын ажилтнууд, Тереза Баллистер Рейс, Флоренс Боннет, Кванплой Чичанг, Энн Друин, Луис Фрота, Кристина Лорет, Шауна Олнеи, Изабель Ортиз, Селин Пейрон Биста, Эмануэла Поззан, Маяа Штерн Плаза, Мануэла Томей, Виктор Юмуир нар болон Эмэгтэйчүүдийн албан бус хөдөлмөр эрхлэлтийн олон улсын сүлжээний Лаура Алферс, Рейчел Маусси нарт гүн талархал илэрхийлье.

Хянан тохиолдуулсан: Изабель Ортиз, ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын газрын захирал. Дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл ortizi@ilo.org –т хандана уу.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо

4, route des Morillons, 1211 Genève 22, Switzerland

Манай вебсайтад зочлоорой: www.social-protection.org; www.ilo.org/maternityprotection

