

**ЖИРЭМСЭН БОЛОН АМАРЖСАН ЭХИЙН ТЭТГЭМЖ, ХҮҮХЭД АСРАХ ЧӨЛӨӨНИЙ
ТАЛААРХ ГАДААДЫН ЗАРИМ ОРНЫ ТУРШЛАГА**

*Ц.Норовдондог (Ph.D), Д.Аюуш,
Д.Амаржаргал (Ph.D), Б.Батцэцэг,
Д.Жигваагүнсэл, Р.Оргилмаа, О.Нарантуяа*

АГУУЛГА

УДИРТГАЛ

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ

НЭГ. ЖИРЭМСЭН БОЛОН АМАРЖСАН ЭХЭД ТЭТГЭМЖ ОЛГОХТОЙ ХОЛБООТОЙ
ОЛОН УЛСЫН БАРИМТ БИЧИГ, ЗӨВЛӨМЖҮҮД

ХОЁР. БУСАД ОРНУУДЫН ТУРШЛАГА

ГЕРМАН УЛС

ФИНЛАНД УЛС

ТАЙВАНЬ (БНХАУ)

МОНГОЛ УЛС

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

УДИРТГАЛ

УИХ-ын гишүүнээс ирүүлсэн захиалгын дагуу “Жирэмсэн болон амаржсан эхийн тэтгэмж хүүхэд асрах чөлөөний талаарх гадаадын зарим орны туршлага” сэдэвт харьцуулсан судалгааны ажлыг парламентын судалгааны хүрээлэнд гүйцэтгэв.

Судалгааны хамрах хүрээ: Захиалагчаас ирүүлсэн хүсэлтийн дагуу судлах асуудлын хүрээг дараах байдлаар тодорхойлов. Үүнд:

- Хүүхэд төрүүлсэн эхэд тэтгэмж олгохтой холбоотой олон улсын баримт бичиг, зөвлөмжүүд;
- Бусад орнуудын туршлага. Үүнд:
 - Тэтгэмж олгох бодлого, тогтолцоо
 - Тэтгэмж олгох хугацаа
 - Тэтгэмж олгоход тавигдах шаардлага, нөхцөл болзол

Олон улсын баримт бичиг, зөвлөмжүүдийг судлах хүрээнд, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц, Нийгмийн хамгааллын тухай конвенц, Эхчүүдийг хамгаалах тухай конвенц, ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай зөвлөмж, ОУХБ-аас гаргасан Албан бус эдийн засагт ажиллагсдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах зөвлөмж гэх мэт олон улсад дагаж мөрддөг баримт бичиг, зөвлөмжүүдийг авч үзсэн бөгөөд Хүүхэдтэй болсон эх эцэгт цалинтай чөлөө олгохтой холбоотой бодлогын судалгааны тоймыг мөн багтаасан.

Бусад орнуудын туршлагын хүрээнд, Герман, Финланд, Норвеги, Тайвань (БНХАУ), Монгол зэрэг орнуудын холбогдох хууль эрх зүйн орчин, бодлого, тогтолцооны асуудлуудыг харьцуулан судалсан болно. Улс орны сонголтыг хийхдээ жирэмсэн болон амаржсан эхийг хамгаалах тогтолцоо сайн хөгжсөн Скандинавын орнуудаас Финланд, Норвеги, эцэг эхийн тэтгэмж ба чөлөө олгох харьцангуй сайн хуультай Герман, Зүүн Азийн орнуудаас Тайванийг оруулсан болно.

Түлхүүр үгс: жирэмсэн ба амаржсан эхийн тэтгэмж, хүүхэд асрах тэтгэмж, төрсний дараах эцэг эхийн чөлөө.

Keywords: Maternity leave; maternity benefits; parental leave; benefit for a new mother.

СУДАЛГААНЫ ХУРААНГУЙ

Судалгаанаас үзэхэд, бусад орнуудын гэр бүлийн талаар төрөөс баримтлах бодлогын нэг чухал хэсэг нь жирэмсэн эмэгтэйчүүд, амаржсан эх, нялхсыг хамгаалах, тэтгэмж тусламж олгох, хүүхэдтэй гэр бүлд хөнгөлөлт, чөлөө олгох зэрэг нийгмийн халамжийн дараах арга хэмжээнүүд байна.²³⁸ Үүнд:

- Эхчүүдийн жирэмсэн үе болон төрөх үеийн эмнэлгийн үйлчилгээ;
- Жирэмсний болон амаржсаны дараах тэтгэмжтэй амралт, чөлөө;
- Нялх болон бага насны хүүхдийн эрүүл мэндийн хяналт;
- Хүүхэд асрах, хүмүүжүүлэх амралт, чөлөө (эцэг, эхийн);
- Хүүхдэд олгох тэтгэмж;
- Татварын хөнгөлөлт;
- Орон сууцны нөхцөл сайжруулахад зориулсан бага хүүтэй зээл ба субсиди болон бусад төрлийн дэмжлэгүүд багтаж байна.

²³⁸ Амаржсан эхчүүдэд үзүүлдэг нийгмийн халамж, үйлчилгээний талаарх гадаадын зарим орны эрх зүйн зохицуулалт, туршлага, Судалгааны эмхэтгэл XVII боть, Р.Хатанбаатар, А.Пагма, Ө.Мөнхтунгалаг

Судалгааны сэдвийн хүрээнд амаржсан ээжид хүүхэд харсны тэтгэмж олгох бодлого, эрх зүйн орчин, ямар шаардлага, нөхцөлөөр ямар хугацаанд олгодог гэх мэтийн асуудлуудыг харьцуулан судлав.

Олон улсын баримт бичиг, зөвлөмжийн тухайд: Хүний эрх, нийгмийн хамгааллын талаарх олон улсын гэрээ хэлэлцээр, баримт бичгүүдэд эхчүүдийн хүүхэд асрах, тэтгэмж, чөлөө авах эрхийг баталгаажуулсан байдаг. Амаржсан эхэд хүүхэд харсны тэтгэмж олгохтой холбоотой зарим томоохон олон улсын конвенц, зөвлөмжүүдийг тоймлон дурдвал:

- Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал;
- Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенц;
- Нийгмийн хамгааллын тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц;
- Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц (1952 оны 103 дугаар конвенц);
- ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 2012 оны 202 дугаар зөвлөмж;
- ОУХБ-ын Албан бус эдийн засагт ажиллагсдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах тухай 2015 оны 204 дугаар зөвлөмж гэх мэт.

Жирэмсний болон амаржсаны дараах тэтгэмж: Эхчүүдийг хамгаалах тухай 103 дугаар конвенцод Монгол Улс нэгдээд байгаа бөгөөд энэхүү конвенцын 3-р зүйлд жирэмсний болон хүүхэд төрүүлсний дараа чөлөө олгох талаар, 4-р зүйлд жирэмсэн болон хүүхэд төрүүлсэн эхэд мөнгөн болон эмнэлгийн үйлчилгээний тэтгэмж олгох талаар, 5-р зүйлд хүүхдээ хөхүүлэх зорилгоор ажлаас завсарлах эрхийн талаар, 6-р зүйлд жирэмсний болон хүүхэд төрүүлсний чөлөөнд буй эмэгтэйг халах тухай шийдвэр гаргахыг хууль бус гэж үзэх талаар тус тус заасан байна.

Энэхүү конвенц нь эхчүүдийг хамгаалах талаар хамгийн сүүлд батлагдсан конвенц бөгөөд гишүүн орнууд өөрийн орны хууль тогтоомжийн хүрээнд мөнгөн тэтгэмжийг нийгмийн даатгал, улсын төсөв болон бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлэн албан журмаар олгохыг зөвлөсөн. Мөн жирэмсэн болон амаржсан эхэд олгох тэтгэмж нь эхийн өөрийн болон хүүхдийн эрүүл мэндийг хамгаалахуйц зохистой түвшинд байх, амьжиргааны түвшинг баталгаатай хангахуйц байх, цалингийн гуравны хоёроос багагүй байх нөхцөлийг заасан. Энэ конвенцын жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжтэй холбоотой дэлгэрэнгүй мэдээллийг судалгааны хэсгээс үзнэ үү.

Албан бус эдийн засгийн салбарт ажилладаг эхчүүдийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах талаар 2016 онд Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага (ILO)-аас 204 дүгээр зөвлөмж гаргасан. Дэлхий даяар хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт эмэгтэйчүүдийн 28 хувь нь л жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах боломжтой байгаа бөгөөд үүний гол шалтгаан нь тэтгэмжид хамрагдаж чадахгүй байгаа эхчүүдийн дийлэнх нь албан бус секторт ажиллаж байгаагаас үүдэлтэй байна хэмээн дурджээ.

Уг зөвлөмжид эхчүүдийг хамгаалах хөтөлбөрт албан бус секторт ажилладаг эхчүүд хамрагдахгүй байгааг онцгойлон анхаарч “нийгмийн хамгаалал, түүний дотор эхчүүдийн хамгааллын хамрах хүрээг аажмаар өргөжүүлж, албан бус салбарт ажилладаг эхчүүдийг бүрэн хамруулах асуудлыг хуульчлах, хэрэгжилтийг хангах арга хэмжээ авах”-ыг гишүүн орнууддаа зөвлөсөн байна. Улс орнуудын засгийн газруудад жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих, албан эдийн засагт шилжүүлэх боломжийг бүрдүүлэх үүднээс хүүхэд асрах болон бусад үйлчилгээг бий болгох, хүртээмжийг нэмэгдүүлэх нь зүйтэй гэж уг зөвлөмжийн 21 дэх хэсэгт дурджээ.

Эх эцэгт хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгох асуудлыг судлах олон улсын бодлогын судалгааны сүлжээ (The International Network on Leave Policies and Research) байгууллага байдаг бөгөөд уг байгууллагаас хийсэн судалгаанаас үзэхэд дэлхийн олон улс оронд жирэмсний болон амаржсаны чөлөөг олгохдоо орлогын хэмжээтэй дүйцүүлэн тэтгэмжийн дээд хязгаарыг тогтоодог байна.

Судалгаанд авагдсан орнуудын туршлагаас үзвэл (хүснэгт 1), ихэнх улс оронд жирэмсний болон амаржсаны чөлөө, тэтгэмжийн асуудлыг бие даасан хууль, хөдөлмөрийн хууль, даатгалын тухай хууль, бусад холбогдох эрх зүйн баримт бичгүүдээр зохицуулсан байна.

Герман улсын хувьд жирэмсний чөлөө, тэтгэмж, ажил эрхлэлтийн асуудлыг “Амаржсан эхийг хамгаалах тухай” хуулиар зохицуулдаг. Жирэмсний болон амаржсаны чөлөө нь 14 долоо хоног байх ба үүний 6 долоо хоног нь төрөхийн өмнөх, 8 долоо хоног нь төрсний дараах чөлөө байдаг. Төрөхийн өмнөх чөлөөний хугацаанд эх хүсвэл цалинтай ажил хийж болдог бол төрсний дараах 8 долоо хоногт чөлөөгөө заавал эдлэх ёстой. Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг цалинтай ажил эрхэлдэг эхчүүдэд төрөхийн өмнөх орлогын 100-иар тооцож олгодог бол ажилгүй болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, бага орлоготой, ажилгүйдлийн тэтгэмж авдаг эхчүүдэд дүйцүүлэн олгох, эсвэл НДС-аас 210 еврогийн тэтгэмж олгодог байна.

Амаржсаны дараа 8 долоо хоногийн чөлөөний хугацаа дуусмагц эх, эцгүүд нь хүүхдээ 3 нас хүртэл нь асрах чөлөөг авах эрхтэй. Үүнийг эцэг, эхийн аль аль нь авч болох ба хамтдаа ч авах боломжтой. Хүүхэд асрах чөлөөний хугацаанд өрхийн орлогоос хамаарч 300-1800 еврогийн тэтгэмж авдаг. Мөн хүүхдийн тоо, орлогын хэмжээ зэргийг харгалзан энэ хугацаанд хүүхэд асаргааны нэмэлт тэтгэмжүүд, гэр бүлийн бонус хөнгөлөлтүүд (үүнд: *ажлын цагийг багасгах, чөлөөний хугацааг сунгах, нэмэлт тэтгэмж*) олгох, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхэдтэй, ганц бие эцэг, эсвэл эхэд тусгай нэмэлт тэтгэмж олгох, уян хатан нөхцөлийг тавих зэрэг өргөн боломжуудыг олгодог байна. Эдгээр зохицуулалт нь Холбооны улсын хэмжээнд нийтлэг мөрдөгдөх боловч Бавари, Саксони зэрэг мужуудад зарим онцлог зохицуулалттай байдаг. Тухайлбал, Хүүхэд асаргааны чөлөөтэй байх хугацаанд хорогдуулсан цагаар ажиллах, эцэг эх нь 18 нас хүрээгүй байхдаа хүүхэд төрүүлсэн бол уг чөлөөг өвөө эмээд нь олгох, хүүхдийн тооноос хамааруулан хүүхэд асаргааны нэмэлт тэтгэмжүүдийг олгодог гэх мэт туршлагууд байна.

Финланд улсад төрөлт харьцангуй буурсан учраас 1948 оноос хойш төрөлт болон гэр бүлийг дэмжих бодлого, хөтөлбөрүүд хэрэгжүүлж эхэлсэн. Энэхүү бодлого нь эхчүүдэд хүүхдээ тээж төрүүлэх, өсгөн бойжуулах аюулгүй, таатай орчин нөхцөлийг бүрдүүлэхэд чиглэгдэж байгаа бөгөөд хүүхэд өсгөж буй гэр бүлд санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх, тусламж үйлчилгээ үзүүлэх, гэр бүлийн чөлөө олгох гэсэн гурван гол дэмжлэгийг үзүүлэх замаар хэрэгжиж иржээ. Тус улсад хүүхэд асрах чөлөөг “Хөдөлмөрийн гэрээний тухай” хуулийн дагуу ажил олгогчоос олгодог байна. Нийгмийн даатгалын байгууллагаас хүүхдийн мөнгө, эрүүл мэндийн даатгал, ажилгүйдлийн тэтгэмж, гэр бүлийн тэтгэмжийг олгодог. Тус байгууллага нь татварын сан, даатгалын шимтгэлээр санхүүждэг. Хүүхэд асрах тэтгэмж нь хүүхдээ гэртээ асарсны тэтгэмж, хувийн өдөр өнжүүлэхийн тэтгэмж, асаргааны уян хатан тэтгэмж, асаргааны хэсэгчилсэн тэтгэмж гэх мэт хэлбэртэй байна. Хүүхэд асарсны тэтгэмжид цалингийн нэгэн адилаар 25%-ийн татвар ногдуулна.

Норвеги улсын нийгмийн халамжийн тогтолцоо нь нэлээд өгөөмөрт тооцогддог. Шаардлагатай тохиолдолд жирэмсний хугацаандаа эмэгтэйчүүд 12 долоо хоног хүртэл цалинтай чөлөө авах эрхтэй. Төрсний дараа эхийн эрүүл мэндийг хамгаалах үүднээс 6

долоо хоногийн чөлөөг зайлшгүй биеэр эдлэхийг шаарддаг. Эцэг, эх хамтдаа хүүхдээ 3 нас хүртэл асрах эрхтэй байна. Тэтгэмжийн хэмжээнээс хамааруулан төрөхийн өмнөх 3 долоо хоногийн чөлөөг оролцуулан 49 долоо хоног орлогын 100%-тай тэнцэх тэтгэмж олгох буюу эсхүл 59 долоо хоног орлогын 80%-тай тэнцэх хэмжээний тэтгэмж олгодог байна.

Эх, эцгийн хүүхдээ асрах хугацааны чөлөөг эх, эцгийн хүсэлтийг харгалзан уян хатан олгох бөгөөд онцгой тохиолдолд чөлөөгөө бие биендээ шилжүүлэх боломжтой. Эцэг эхийн хүүхэд асрах чөлөөг эдлэх эрх бүхий ганц бие эх, эцэгт хүүхэд асрах эрхийг шууд олгоно. Хүүхэд асрах тэтгэмжтэй чөлөө дууссаны дараа ч эцэг, эхчүүд хүүхдээ асрах нэг жилийн цалингүй чөлөө авах эрхтэй байна.

Тус улсад сургуулийн өмнөх боловсролын хүрээнд улсын цэцэрлэг үнэ төлбөргүй үйлчилдэг. Хэрэв 1-2 насны хүүхдээ цэцэрлэгт хамруулалгүй өөрсдөө асрах сонирхолтой бол тухайн эцэг, эх хүүхэд асрах тэтгэмжид 1 жилийн хугацаагаар хамрагдах эрхтэй.

Нэмэлт асаргаа шаардлагатай хүүхэд буюу хүүхэд өвдсөн тохиолдолд 12-оос доош насны 1-2 хүүхэдтэй ажилтнууд жилд нэг удаа ажлын 10 хоногийн, 2-оос дээш хүүхэдтэй бол жилд нэг удаа ажлын 15 хоногийн, ганц бие эцэг, эх жилд нэг удаа 20-30 хоногийн цалинтай чөлөө тус тус авах эрхтэй байна. Хүнд болон ужиг өвчтэй хүүхдээ асрах шаардлагатай эцэг, эхчүүд хүүхдээ 18 нас хүртэл жил бүр дээрх чөлөөг уртасгасан хугацаагаар авах эрхтэй. Эцэг, эхчүүд хүүхдээ 10 нас хүртэл хагас цагаар ажил эрхлэх боломжтой байдаг байна.

Монгол Улсын хувьд жирэмсний болон амаржсаны чөлөө нь 120 хоног байна. Чөлөөний хугацаанд олгох тэтгэмжийг ажил эрхэлдэг буюу заавал даатгуулагч эхэд 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож, харин сайн дурын даатгуулагч эхийн хувьд шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлогын дунджаас 70 хувиар тооцон мөн тэтгэмжийн даатгалын сангаас 4 сарын хугацаанд тус тус олгоно. Нийгмийн даатгалын сангаас жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх үүсээгүй эх жирэмсний 5 сартайгаас эхлэн 12 сарын хугацаанд сар тутам тэтгэмж авах эрхтэй. Хүүхэд асрах чөлөөг эх, эцэг өөрөө хүсвэл хүүхдээ 3 нас хүртэл нь авах эрхтэй. Мөн жирэмсэн болон хөхүүл хүүхэдтэй эхийн ажлын цагийг хорогдуулах, хөдөлмөрийн нөхцөлийг хөнгөлөх зэрэг зохицуулалт байна.

(Дэлгэрэнгүй мэдээллийг судалгааны хэсгээс үзнэ үү)

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

Хүснэгт 1. Судалгаанд авагдсан орнуудын мэдээллийн харьцуулалт

Улсын нэр	Эрх зүйн зохицуулалт	Тэтгэмж олгох бодлого, тогтолцоо	Тэтгэмж олгох хугацаа	Шаардлага шалгуур үзүүлэлт
Герман	Германд хүүхэд төрүүлсэн эхэд олгох чөлөө, тэтгэмжтэй холбоотой асуудлыг хуулиар дараах зохицуулж байна. Үүнд: -Амаржсан эхийг хамгаалах тухай хууль (Maternity Protection Act) -Эцэг, эхийн тэтгэмж ба чөлөөний тухай хууль (Parental Allowance and Parental Leave Act) -Үндэсний даатгалын журам (National Insurance Regulation) -Тэгш байдлын тухай ерөнхий хууль (General Act on Equal Treatment)	Амаржсан эхийг хамгаалах тухай хуулиар ажил эрхэлдэг эхчүүдийн жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, чөлөө, ажил эрхлэлтийн асуудлыг зохицуулдаг ба 2018 онд уг хуулинд өөрчлөлт орж, хамрах хүрээг өргөжүүлж дадлагажигч, оюутнууд, хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийг энэ хуулийн зохицуулалтад хамруулсан.	<u>Төрсний дараах тэтгэмж:</u> 14 долоо хоног байна: төрөхийн өмнө 6 долоо хоног, төрсний дараа 8 долоо хоног байна. Үүнд, төрсний дараах 8 долоо хоногийн чөлөө нь заавал олгох ёстой чөлөө юм. <u>Эцэг эхийн тэтгэмж:</u> Үндсэн болон нэмэлт гэсэн 2 төрлийн тэтгэмжийг олгодог. Энэ нь 12-14 сар байна. <u>Хүүхэд асрах тэтгэмж:</u> Хүүхэд асрах чөлөөг 0-3 нас хүртэл өгнө.	Герман улсад оршин суух эсхүл ажил эрхлэх гэрээний шаардлагуудыг хангасан дараах эмэгтэйчүүд энэхүү тэтгэмжинд хамрагдана: - Бүх эмэгтэй ажил эрхлэгчид, Үүнд хагас цагаар ажилласад болон албан журмын нийгмийн даатгалын хэмжээнд хүрэхээргүй (сард €450-аас бага орлого олдог) орлоготой эмэгтэйчүүд хамаарна. - Оюутан, сурагчид - Эмэгтэй сайн дурын ажилтнууд (нийгмийн эсхүл экологийн сайн дурын) - Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүд - Орогнол хүсэгчид Оюутан, сурагч, сайн дурын ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүд, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид ба орогнол хүсэгчид нь (гэр бүлийн эсхүл хувийн даатгалаар хамгаалагдсан тохиолдолд) жирэмсний болон төрсний чөлөөний хамгийн бага тэтгэмжийг авна.
Финланд	Жирэмсний тэтгэмж, жирэмсний амралт, эцэг эхийн чөлөө, эцэг эхийн тэтгэмж, хүүхэд асарсны тэтгэмжийг олгохдоо -Хөдөлмөрийн тухай хууль (Employment & Labour Laws) ²³⁹ -Нийгмийн халамжийн тухай хууль (Social	Нийгмийн даатгалын байгууллагаас (The Social Insurance Institution of Finland) ²⁴⁴ нь хүүхдийн мөнгө, эрүүл мэндийн даатгал, ажилгүйдлийн тэтгэмж, гэр бүлийн тэтгэмжийг олгодог. Тус байгууллага нь татварын сан, даатгалын шимтгэлээр санхүүждэг. Тэтгэмжийн төрлийн хувьд: -Жирэмсний тэтгэмж -Төрсний дараах тэтгэмж	<u>Төрсний дараах тэтгэмж:</u> ажлын 54 өдрийн чөлөө олгох бөгөөд төрөхөөс өмнө хамгийн багадаа 180 хоног нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн байх шаардлагатай. <u>Эцэг эхийн тэтгэмж:</u> ажлын 158 өдрийн цалинтай чөлөө байх бөгөөд эцэг эхийн аль нь ч авч болно. <u>Хүүхэд асрах тэтгэмж:</u> энэ үед	Төрсний дараах тэтгэмж нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч, ажилгүй болон оюутан эцэг эхчүүдэд бүгдэд нь хамаарах бөгөөд төрөхөөс өмнө хамгийн багадаа 180 хоног нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн байх шаардлагатай.

²³⁹Employment and Labour Laws
<https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/finland>
²⁴⁴ The Social Insurance Institution of Finland <https://www.kela.fi/web/en/organization>

	Welfare Act) ²⁴⁰ , -Хүүхдийн халамжийн тухай хууль (Child Welfare Act) ²⁴¹ , -Хүүхэд асрах тэтгэмжийн тухай хууль (Child Home Care and Private Day Care Allowance) ²⁴² , -Жирэмсний тэтгэмжийн тухай хууль (Maternity Benefit Act) ²⁴³	-Эцэг эхийн тэтгэмж -Хүүхэд асрах тэтгэмж... гэж байдаг байна.	хүүхэд ойролцоогоор 9 сар хүрсэн байдаг бөгөөд хүүхдээ өөрөө харах эсхүл улсын, хувийн цэцэрлэгээр харуулж болно. Хүүхэд асрах чөлөөг 0-3 нас хүртэл өгнө.	
Норвеги	Норвеги улсад хүүхэд төрүүлсэн эх болон эцэгт хүүхдээ асарсны чөлөөг: -Хөдөлмөрийн орчны тухай хууль (Work Environment Act 2005) Тэтгэмжийг: -Үндэсний даатгалын тухай хууль (National Insurance Act)-аар зохицуулж байна.	Хүүхэд асрах чөлөө, тэтгэмжийг "Эцэг эхийн чөлөө, тэтгэмж" (Parental leave, benefit) гэж нэрлэдэг байна. Хөдөлмөрийн орчны тухай хуульд зааснаар хүүхэд асарсны чөлөөг Хөдөлмөрийн яам (Ministry of Labour), хүүхэд асарсны тэтгэмжийг Хүүхэд, гэр бүлийн яам (Ministry of Children and Families) тус тус хариуцан олгодог ажээ.	<u>Төрсний дараах тэтгэмж:</u> ахлын 6 долоо хоног (42 хоног) байдаг бөгөөд шаардлагатай бол 12 долоо хоног хүртэл цалинтай чөлөө авах эрхтэй. <u>Эцэг эхийн тэтгэмж:</u> эхэд 6 долоо хоног ажлаас чөлөө өгдөг бол эцэгт 2 долоо хоногийн чөлөө олгодог. <u>Хүүхэд асрах тэтгэмж:</u> Эцэг эх хоёулаа нийт 12 сарын хүүхэд асрах чөлөө авах эрхтэй. Хүүхэд асрах чөлөөг 2 хүртэлх жил эдлэх эрхтэй.	-Төрөөс өмнөх сүүлийн 10 сарын 6 сард нь ажил эрхлэн, өмнөх жилдээ наад зах нь үндэсний даатгалын үндсэн тэтгэмжийн талаас багагүй хэмжээний хөлс авч байсан бүх эмэгтэйчүүд тэтгэмж авах эрхтэй. -Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид тэтгэмжид хамрагдах эрхтэй. -Хөдөлмөр эрхлээгүй эмэгтэйчүүд хүүхэд бүрд зориулсан нэг удаагийн тэтгэмж авах эрхтэй. Хөдөлмөр эрхлээгүй эмэгтэйчүүд хүүхэд өргөж авсан тохиолдолд мөн нэг удаагийн тэтгэмжид хамрагдах эрхтэй.
Тайвань (БНХАУ)	Тайваньд төрсний дараах тэтгэмжийн асуудлыг: -Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль (Labor Standards Act)	Тайваньд төрсний дараах тэтгэмжийн асуудлыг Хөдөлмөрийн яамны харьяа Хөдөлмөрийн даатгалын товчоо (Bureau of Labor Insurance) ²⁴⁵ хариуцдаг бөгөөд энэ байгууллага нь нийгмийн	Жирэмсний амралт- жирэмсний өмнө болон хойно хугацаанд 8 долоо хоног амралт авах эрхтэй. Зулбасан тохиолдолд, 3 сар өнгөрсөн бол 4 долоо хоног, 2-3 сар өнгөрсөн бол 1 долоо хоног,	6 сараас доошгүй ажилласан, даатгалд хамрагдсан ажилтнуудад жирэмсний дараах тэтгэмж олгох эрх үүсдэг. Даатгуулагч нь төрөх, дугуу төрөх тохиолдолд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг сүүлийн 6 сарын сарын цалингийн дунджаар тооцож,

²⁴⁰ Social Welfare Act https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1982/en/19820710_20140491.pdf

²⁴¹ Child Welfare Act https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2007/en/20070417_20131292.pdf

²⁴² Child Home Care and Private Day Care Allowance <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19961128>

²⁴³ Maternity Benefit Act <https://dcl.gov.in/dcl/sites/default/files/MATERNITY%20BENEFIT%20ACT.pdf>

²⁴⁵ <https://www.bli.gov.tw/En/>

	<p>-Хөдөлмөр эрхлэлтийн жөндөрийн тэгш байдлын тухай хууль (Act of Gender Equality in Employment)</p> <p>-Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын тухай хууль (Employment Insurance Act)</p> <p>-Эцэг эхэд хүүхэд асарсны цалингүй чөлөө олгох журам (Regulations for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children) зэрэг актуудаар зохицуулж байна.</p>	<p>хамгаалал болон даатгалын бүхий л үйл ажиллагааг хариуцдаг байна.</p>	<p>2 сар хүрэхгүй хугацаа өнгөрсөн бол 5 хоног амрах эрхтэй.</p> <p><u>Хүүхэд асрах чөлөө</u>- 6 сараас дээш ажилласан эхнэр, нөхөр 3-аас доош насны хүүхэдтэй бол 2 жилийн хугацаанаас хэтрэхгүй хүүхэд асрах чөлөө авч болно. 2-оос дээш хүүхэдтэй бол нэг дор тооцох бөгөөд хамгийн бага хүүхдийн 2 жилээр хязгаарлагдана.</p> <p><u>Эцэг эхийн амралтын тэтгэмж</u>- хүүхэд асрах чөлөө авахаас өмнө даатгуулагчийн цалингийн 60 хувьтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн тэтгэмжийг сар бүр авна.</p>	<p>60 хоногийн цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгийг авна. Олон хүүхэд төрүүлсэн тохиолдолд төлбөрийг хувь тэнцүүлэн нэмэгдүүлнэ.</p> <p>Мөн Хөдөлмөр эрхлэлтийн жөндөрийн тэгш байдлын тухай хууль (Act of Gender Equality in Employment)-ийн 16.5 дахь хэсэгт заасны дагуу гаргасан Хүүхэд өсгөсний эцэг эхийн цалингүй чөлөө олгох журам (Regulations for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children)-ын дагуу шаардлагаар тэтгэмж, чөлөө олгож байна.</p>	
Монгол Улс	<p>Монгол Улсын хувьд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжтэй холбоотой харилцааг дараах хууль тогтоомжоор зохицуулж байна:</p> <ol style="list-style-type: none"> Нийгмийн даатгалын тухай хууль (1994 он) Нийгмийн халамжийн тухай хууль (2012 он) Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай хууль (2017 он) Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999 он) 	<p>Жирэмсэн болон амаржсан эхэд олгох тэтгэмжийг нийгмийн даатгалын сан, нийгмийн халамжийн сангаас санхүүжүүлдэг. Жирэмсэн эмэгтэй болон эмэгтэйчүүдийг хүүхэд төрүүлэхийг дэмжих, тэдний эрхийг хамгаалах зорилгоор Хөдөлмөрийн тухай хуулиар жирэмсний чөлөөтэй байх хугацаанд түүний ажил, албан тушаалыг хадгалах, мөн өөрөө зөвшөөрөөгүй бол илүү цагаар ажиллуулахыг хориглосон байна. Мөн хүүхдээ асарсны тэтгэмжийг зөвхөн эхэд олгодог байсныг Монгол Улсын Үндсэн хууль зөрчсөн гэж үзсэн тул 2021 оны 5 дугаар сараас эхлэн 0-3 хүртэлх насны хүүхдээ асарч байгаа болон дөрөв хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эх, эцэг, гурав болон түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон эцэгт тэтгэмжийг олгохоор шийдвэрлэсэн.</p>	<p>1. <u>Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж</u></p> <p>Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй хувиар тооцож 4 сарын хугацаанд; Ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй хувиар тооцож 4 сар 20 хоногийн хугацаанд.</p> <p>2. <u>Жирэмсэн эхийн тэтгэмж</u></p> <p>Жирэмсний 5 сартайгаас төрөх хүртэл хугацаанд (40,000 төгрөг)</p> <p>3. 0-3 насны хүүхдээ асарч байгаа эх, эсхүл эцэг (50,000 төгрөг)</p> <p>3. <u>Ихэр хүүхдийн тэтгэмж</u> ихэр хүүхэдтэй бол тус бүрт 1,0 сая төгрөгийг 1 удаа тус тус олгоно.</p>	<p>Нийгмийн даатгалын сангаас олгох жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг:</p> <ol style="list-style-type: none"> Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг жирэмсний чөлөө авахаас өмнө 12 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 6 сард нь уг шимтгэлийг тасралтгүй төлсөн даатгуулагч эх; Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлөх хугацааг хангасан даатгуулагч эх, хүүхдээ 196-аас доошгүй хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, мөн 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн бол; Хөдөлмөр эрхэлж байгаад хууль тогтоомжид заасны дагуу хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд дахин хүүхэд төрүүлсэн эх тус тус тэтгэмж авах эрхтэй. 	

СУДАЛГААНЫ ДЭЛГЭРЭНГҮЙ**НЭГ. ЖИРЭМСЭН БОЛОН АМАРЖСАН ЭХЭД ТЭТГЭМЖ ОЛГОХТОЙ ХОЛБООТОЙ ОЛОН УЛСЫН БАРИМТ БИЧИГ, ЗӨВЛӨМЖҮҮД**

Хүний эрхийн талаарх олон улсын гэрээ, конвенцуудаар эхчүүдийн эрхийг баталгаажуулсан байдаг.²⁴⁶ Тухайлбал, Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 25 дугаар зүйлд “Эх, нялхас онцгой асрамж, туслалцаа авах эрхтэй”, Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пактын 10-ын 10.2 дугаар зүйлд “Эхчүүдийг хүүхэд төрүүлэхийн өмнөх болон дараах тодорхой хугацаанд онцгойлон хамгаална. Ажил хийж байгаад хүүхэд төрүүлсэн эхчүүдэд энэ хугацаанд цалинтай чөлөө, нийгмийн хамгааллын зохих тэтгэмжийг олгох ёстой” гэж заасан бол Эмэгтэйчүүдийг алагчлах бүх хэлбэрийг устгах тухай конвенцын удиртгал хэсгийн 11-ийн 11.2 дугаар зүйлд эхчүүд хамгаалагдах, түүний дотор ялгаварлан гадуурхагдахгүй байх, цалинтай чөлөө авах эрх, хүүхдээ асрах боломжоор хангагдах эрхийг хүний чухал эрх хэмээн онцолсон байна. Мөн нийгмийн хамгааллын тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц ба Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенцод гишүүн орнууд үндэснийхээ түвшинд эхчүүдийн зохистой хамгаалах тогтолцоог бүрдүүлэхэд баримтлах олон талт бодлогын хүрээг тодорхойлсон байдаг. Энэхүү конвенц нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт эмэгтэйчүүд болон албан бус секторт ажилладаг эмэгтэйчүүдэд ялгаваргүй үйлчилнэ. Ингэхдээ үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу эхчүүдэд мөнгөн тэтгэмж олгохдоо нийгмийн даатгал, улсын төсөв, эсвэл бусад аргаар санхүүжүүлэн албан журмаар олгох нь зүйтэй хэмээн зөвлөсөн.

Эхчүүдийг хамгаалах тухай 2000 оны 183 дугаар конвенцийн хэрэгжилтийн талаарх ОУХБ-аас гаргасан судалгааны 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. Конвенцын гол заалтуудыг хэрэгжүүлж байгаа орнуудын тоо нэмэгдэж байгаа хэдий ч эхчүүдийг хамгаалах хөтөлбөрт хамрагдахгүй байгаа эхчүүд ч байсаар байна.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас (ОУХБ) гаргасан 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. Нийгмийн хамгааллын эдгээр суурь баталгаанд наад зах нь нэн шаардлагатай эрүүл мэндийн тусламж үйлчилгээ, түүний дотор эхэд үзүүлэх тусламж үйлчилгээ, бүх эмэгтэйчүүд жирэмслэх буюу амаржих үедээ амьжиргааны доод түвшнийг хангахуйц суурь орлогоор хангагдах зэрэг баталгаа орно. Энэ нь “нэр төртэй амьдрах боломж бүрдүүлэх” ёстой гэж 8 дахь хэсэгт заасны дагуу эхчүүдийг эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээнд зардал гаргаснаас санхүүгийн хүндрэлд орох, ядууралд өртөхөөс сэргийлэх ач холбогдолтой заалт юм.

Эхчүүдийг хамгаалах тухай Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ILO)-ын конвенц

Дэлхийн 195 орны ихэнх улсад жирэмсний ба амаржсаны тэтгэмжийг хуульчилсан байдаг бөгөөд зарим нь 19-р зууны сүүлчээр батлагдсан байдаг бол цөөн хэдэн улс энэ харилцааг зохицуулсан тусгайлсан хуульгүй байна. Энэ асуудлаар Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ) анх 1919 онд эхчүүдийг хамгаалах 3-р конвенцыг баталсан. Түүнээс хойш ОУХБ-аас ажлын байранд эхчүүдийг хамгаалах асуудалд онцгой анхаарал хандуулж 1952 оны 103-р конвенц, 2000 оны 183-р конвенцыг баталсаны дээр, 1952 оны 95-р зөвлөмж, 2000 оны

²⁴⁶ Албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах нь, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо. 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_544098.pdf

191-р зөвлөмжийг дагалдуулан гаргасан. ОУХБ-ын бусад олон конвенцууд эхчүүдийг хамгаалах асуудлыг шууд болон шууд бусаар хөндсөн байдаг. Тухайлбал гэр бүлийн хариуцлагын тухай конвенц (No156, 1981), Хөдөлмөрийн аюулгүй байдлын тухай конвенц (No155, 1981), Гэрийн ажил эрхэлдэг хүмүүсийн тухай конвенц (No 189, 2011) гэх мэт орно.²⁴⁷

Үүнээс Монгол Улсад эхчүүдийг хамгаалах тухай ОУХБ-ын 103 дугаар конвенцыг одоогоор батлаад байна.²⁴⁸ Энэхүү конвенцын 3-р зүйлд жирэмсний болон хүүхэд төрүүлсний чөлөө олгох талаар, 4-р зүйлд жирэмсний болон хүүхэд төрүүлсний чөлөөнд байгаа эмэгтэйд мөнгөн болон эмнэлгийн үйлчилгээний тэтгэмж олгох талаар, 5-р зүйлд хүүхдээ хөхүүлэх зорилгоор ажлаас завсарлах эрхийн талаар, 6-р зүйлд жирэмсний болон хүүхэд төрүүлсний чөлөөнд буй эмэгтэйг халах тухай шийдвэр гаргах нь хууль бус байх талаар заасан байна.

Харин 183-р конвенц нь эхчүүдийг хамгаалах талаар гарсан хамгийн сүүлийн конвенц ба тухайн улсын хууль тогтоомжийн дагуу мөнгөн тэтгэмжийг албан журмаар олгох бөгөөд нийгмийн даатгал, улсын төсөв, эсвэл бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлэн олгохыг зөвлөсөн. Мөн жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байгаа эхэд олгох тэтгэмж нь эхийн өөрийнх нь болон хүүхдийнх нь эрүүл мэндэд зохистой нөхцөлийг бүрдүүлэх, амьжиргааны түвшинг нь алдагдуулахааргүй байх ёстой бөгөөд цалингийн гуравны хоёроос багагүй байна гэж заасан байна.

Энэхүү конвенцод жирэмсэн эх, хөхүүл эх нь өөрийн болон үр хүүхдийнхээ эрүүл мэндэд хортой гэж үзсэн ажлыг хийх үүрэг хүлээхгүй байх, жирэмслэлт болон төрөлтөөс үүдэлтэй ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах зохицуулалт бүхий хууль батлахыг улс орнуудаас шаарддаг. Жирэмслэлт, төрөлт, хүүхэд асран сувилахтай холбоотойгоор ажилтныг жирэмсний амралтаа авч байх хооронд эсвэл ажилдаа буцаж ирсний дараа ажил олгогч ажлаас халахыг хориглоно. Ажилдаа буцаж орсон эмэгтэйчүүдийг өмнөхтэй нь ижил албан тушаалд эсвэл ижил хэмжээгээр цалинжуулах албан тушаалд томилох ёстой. Түүнчлэн хүүхдээ хөхүүлэхийн тулд эмэгтэй хүн өдөр бүр нэг эсвэл хэд хэдэн удаа завсарлах эрхтэй байх, эсхүл ажлын цагийг богиносгох шаардлагатай гэж заасан байна.²⁴⁹

Эхчүүдийг хамгаалах тухай конвенцын жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжтэй холбоотой онцлох заалтууд, 2000 (No.183)

- Нийт 14, үүнээс долоо хоногоос доошгүй хугацаанд жирэмсний болон амаржсаны амралт эдлэх эрхтэй байна. (эсвэл 191 дүгээр зөвлөмжид заасны дагуу 18)
- Жирэмсний болон төрсний дараах амралтын хугацаанд олгох мөнгөн тэтгэмж нь эмэгтэйчүүд өөрсдөө болон хүүхдээ 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 байх.
- 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 үе, төрөх үе, төрсний дараах үеийн эмнэлгийн тусламж үзүүлэх, шаардлагатай бол хэвтүүлэн эмчлэх.

²⁴⁷ <https://www.gifa.org/wp-content/uploads/2017/01/Intro-Maternity-Protection-Legislation-Worldwide-1.pdf>

²⁴⁸ Монгол улсын олон улсын гэрээ. Эхчүүдийг хамгаалах тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 103 дугаар конвенц (хянаж өөрчилсөн) <https://www.legalinfo.mn/law/details/1192>

²⁴⁹ <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang-en/index.htm>

Эх эцэгт хүүхэд асрах цалинтай чөлөө олгох бодлогын судалгааны тойм

Олон улсад хүүхдээ асрах эх эцэгт чөлөө олгох асуудлаар бодлогын судалгаа хийдэг Олон Улсын нэгдсэн сүлжээ (The International Network on Leave Policies and Research) байдаг ба Венийн Их Сургуулийн санаачилгаар 2004 онд байгуулагдаж, үүнд одоогоор дэлхийн 47 орны энэ асуудлаар мэргэшсэн 60 гаруй мэргэжилтнүүд нэгдээд байна. Уг байгууллагын гишүүд эх, эцгүүдэд олгох халамж тэтгэмж, хөдөлмөр эрхлэлт, жендэрийн асуудлаар харилцан санал бодлоо солилцон, хамтран ажилладаг. Гишүүд жил бүр семинар зохион байгуулахаас гадна бодлогын тойм гаргадаг. Энэхүү тойм нь дэлхийн өнцөг булан бүрт хэрэгжиж буй эх эцэгт тэтгэмж, чөлөө олгох бодлогын шинэчлэлд хувь нэмрээ оруулдаг бөгөөд 2021 оны тоймд нийт 47 орны бодлогын тойм багтсан байна.²⁵⁰

Уг тойм судалгаанд дурдсанаар, олон улс орнууд жирэмсний болон амаржсаны чөлөө олгохдоо орлогын хэмжээнд дүйцүүлж тэтгэмжийн дээд хязгаарыг тогтоодог байна. Харин жирэмсний болон амаржсантай холбогдуулан хууль ёсны цалинтай чөлөө авах эрхгүй орнуудын нэг нь АНУ бөгөөд зөвхөн 50 ба түүнээс дээш ажилтантай компанид ажилладаг эхчүүдэд чөлөө олгодог бөгөөд 2021 онд бүх ажилчдад 12 долоо хоногийн гэр бүлийн цалинтай чөлөө олгох нэмэлт өөрчлөлтийг санаачилсан байна.²⁵¹ Харин Австрали, Исланд, Шинэ Зеланд, Норвеги, Португал, Швед улсуудад эмэгтэйчүүдийг төрөх үед болон төрсний дараа цалинтай чөлөө олгодог ба "эцэг эхийн чөлөө" гэсэн ерөнхий нэршилтэй байдаг тул хүүхдийн эцэг нь ч мөн адил эхийг орлон авах боломжтой байдаг.

Улс орнуудад төрсний дараах жирэмсний амралтын хугацаа хэдэн долоо хоногоос 12 сар хүртэл үргэлжилдэг. Зарим улс оронд ихэр төрөлт, хүндрэлтэй төрөлт, эмнэлгийн заалттай төрөлт тохиолдсон бол эхэд илүү олон хоногоор цалинтай чөлөө олгох зохицуулалттай байна.

Болгар, Чили, Хорват, Чех, Израил, Польш, Серб, Их Британи зэрэг орнуудад уян хатан чөлөө олгох бодлого баримталдаг ба эхчүүд амралтын хугацаанаасаа тодорхой хэмжээгээр эцэгт шилжүүлэх боломжтой байдаг. Харин Бүгд Найрамдах Словак улсад зөвхөн амаржсаны тэтгэмжийг эцгүүдэд шилжүүлэх боломжтой.

Дэлхийн улс орнуудад эхэд чөлөө олгох бодлогын 2 янзын чиг хандлага байна.

1. Хамгийн өргөн тархсан хандлага нь 'Жирэмсний амралт' гэх уламжлалт ойлголт бөгөөд энэ нь зөвхөн эмэгтэйчүүдэд зориулагдсан жирэмслэлтийн явц, төрөлтийн эхний саруудтай холбоотой эрүүл мэнд, халамжийн арга хэмжээ юм. Энэхүү хандлагаар бол эмэгтэйчүүд эрэгтэйчүүдээс илүү хугацаанд чөлөө авах эрхтэй байдаг.
2. Сүүлийн үед шинээр гарч ирж байгаа хандлага бол эмэгтэйчүүд төрсний дараа өөрийн биеэр амрахаас гадна ямар нэгэн зайлшгүй шалтгаан нэрлэхгүйгээр амралтын хоногоо хэсэгчлэн эцэгт нь шилжүүлэх боломжтой чөлөө юм. Тухайлбал, Исландад 12 сарын цалинтай чөлөөг олгодог ба эцэг эхэд тус бүр зургаан сар ногддог. Үүнээс эцэг эх нь зургаан долоо хоногийг өөр хоорондоо шилжүүлэх боломжтой байдаг. Исландын энэ загвараар эмэгтэйг төрсний дараа хоёр долоо хоног заавал чөлөө олгох ба төрөхийн хүндрэлтэй байсан бол энэ чөлөөг сунгах боломжтой. Үүнтэй адил хандлагатай бусад оронд Шинэ Зеланд, Норвеги, Португал, Швед орж байна.

²⁵⁰ Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (2021) *International Review of Leave Policies and Research 2021*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

²⁵¹ <https://www.cnn.com/2021/04/28/paid-leave-of-up-to-4000-a-month-for-12-weeks-part-of-biden-proposal.html>

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ILO)-аас гаргасан албан бус эдийн засагт ажиллагсдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах зөвлөмж

2016 онд ОУХБ-аас албан бус эдийн засгийн салбарт ажилладаг эмэгтэйчүүдийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах талаар зөвлөмж гаргасан²⁵² ба учир нь дэлхий дахинаа хөдөлмөр эрхэлж байгаа нийт эмэгтэйчүүдийн 28 хувь нь л жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах боломжтой байгаа бөгөөд тэтгэмжид хамрагдаж чадахгүй байгаа эхчүүдийн дийлэнх нь албан бус эдийн засгийн секторт хамаарч байна гэжээ.

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 удирдамжид эхчүүдийн хамгааллыг өргөжүүлж албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллагсдыг хамруулах талаар тусгасан байдаг.

ОУХБ-ын албан бус хэвшлээс албан эдийн засагт шилжих тухай 204 дүгээр зөвлөмжид эхчүүдийг хамгааллын хөтөлбөрт албан бус эдийн засагт ажилладаг эхчүүд хамрагдахгүй байгааг онцгойлон анхаарч “нийгмийн хамгаалал, түүний дотор эхчүүдийн хамгааллын хамрах хүрээг аажмаар өргөжүүлж, албан бус эдийн засагт ажилладаг эхчүүдийг бүрэн хамруулах асуудлыг хуульчлах, хэрэгжилтийг хангах арга хэмжээ авах”-ыг гишүүн орнууддаа зөвлөсөн байна. Улс орнуудын засгийн газрыг жендэрийн эрх тэгш байдлыг дэмжих, албан эдийн засагт шилжих боломжийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн хүүхэд асрах болон бусад үйлчилгээг бий болгож, хүртээмжийг нь нэмэгдүүлэх нь зүйтэй гэж уг зөвлөмжийн 21 дэх хэсэгт оруулжээ.

Ажил олгогчид жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, амралтын зардлыг бүрэн болон хэсэгчлэн хариуцдагтай холбоотой хэд хэдэн асуудлууд үүсдэг. Тухайлбал, хууль тогтоомж нь хэрэгждэггүй, ажил олгогчийн хүлээсэн үүрэг хариуцлагын хэрэгжилтэд үр дүнтэй хяналт тавьж чаддаггүй орнуудад ажил олгогчдод эхчүүдийг хамгаалах асуудлыг 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 конвенцод тодорхой дурдсан байна.

Үүнээс гадна доорх зөвлөмжүүдэд албан бус эдийн засагт ажиллаж буй эхчүүдийн жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн талаар тусгасан байна.

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

- 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 амьжиргааны 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 ажилладаг эхчүүдийг аажим хамруулан хуульчлах, хэрэгжилтийг нь хангах;
- Үндэсний нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг тогтоох, нийгмийн даатгалыг өргөжүүлж

²⁵² Албан бус эдийн засагт ажиллагсдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах нь, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо. 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_544098.pdf

албан бус эдийн засагт ажилладаг хүмүүсийг хамруулахдаа тэдний болон гэр бүлийнхнийх нь хэрэгцээ, шимтгэл төлөх чадавхыг 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.

Албан бус эдийн засагт ажилладаг эмэгтэйчүүдийг нийгмийн хамгаалалд амжилттай хамруулсан туршлагаас үзэхэд хууль тогтоомж, хөтөлбөрийн дизайныг боловсруулах, хэрэгжүүлэхдээ эхчүүдийн онцлог хэрэгцээ, нөхцөл байдлыг зайлшгүй харгалзан үзсэн байна. Үүнд хуулиар албан ёсоор хүлээн зөвшөөрөгдөөгүй категорын ажилчид, тухайлбал, гэрийн үйлчлэгч гэх мэт хүмүүсийг тодорхойлж тусгах, хөдөлмөр, нийгмийн хамгаалалд хамруулах зэргээр албан эдийн засагт шилжүүлэх нь зүйтэй гэжээ.

Жирэмсэн ба амаржсан эхийн тэтгэмжийн талаар бодлого боловсруулахад анхаарах асуудлууд

2016 онд ОУХБ-аас гаргасан эмэгтэйчүүдийг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах талаар зөвлөмжид²⁵³ эхчүүдийн орлогын наад захын баталгааг хангахын тулд хоол хүнс, орон байр, эрүүл мэндийн үйлчилгээ, тээвэр, хувцас, хүүхдээ асрах болон бусад олон төрлийн хэрэгцээг нь харгалзах ёстой гэжээ. Мөнгөн тэтгэмж нь зөвхөн хүнсний хэрэгцээнээс гадна хүнсний бус зайлшгүй хэрэгцээг хангахуйц хэмжээнд байх нөхцөлд л хүнсний аюулгүй байдал, хоол тэжээлийн талаар дэвшүүлсэн зорилтууд хэрэгжих боломжтойг олон судалгаа харуулсан²⁵⁴. Өөрөөр хэлбэл, ядуу болон хоол хүнсний дутагдалтай эмэгтэйчүүдэд зориулсан мөнгөн тэтгэмж нь дан ганц тэдний хоол тэжээлийг сайжруулах бус төрөхийн өмнөх болон дараах үед тухайн эх, хүүхдийн орлогын баталгааг хангахуйц байх ёстой гэсэн үг юм.

Тиймээс тэтгэмжийг хүнсний бус зайлшгүй хэрэгцээг хангах төдий бус эмэгтэйчүүд амаржих хүртлээ, эсвэл амаржаад төд удалгүй орлогогүйгээс болж эргээд ажилдаа орохоос өөр аргагүй болох дарамтаас чөлөөлөхүйц хэмжээнд тогтоох нь зүйтэй.

Үүний зэрэгцээ мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөр хэрэгжүүлэхдээ цалинтай ажил, гэрийн цалин хөлсгүй ажил, асаргааны үүргийн хуваарилалтад жендэрийн мэдрэмжтэй хандах шаардлагатай. Нөхцөлт мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрүүдийн үндсэн шалгуурт эмэгтэйчүүдийг хүүхдийнхээ эрүүл мэнд, боловсролыг хариуцсан ганц асран халамжлагч гэж үздэг хэвээр байна. Хүүхдийн эрүүл мэнд, хоол тэжээлийн байдлыг зөвхөн төрсний дараа биш илүү урт хугацаанд авч үзэх шаардлагатай. Нөхцөлт мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрөөр эх, эцэг хоёулаа гэр бүлээ тэжээгч, халамжлагч гэдгийг хүлээн зөвшөөрч, цалинтай болон цалин хөлсгүй ажил, асран халамжлах үүрэг хариуцлагын уламжлалт хуваарилалтыг эргэн харж, дахин хуваарилахыг дэмжсэн нөхцөл тавих, үйлчилгээ үзүүлэх, мэдлэг ойлголтыг нь сайжруулахыг зорих нь зүйтэй. 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 нь зардал чирэгдэлтэй байдгаас үүдэн эмэгтэйчүүд сүүлдээ тэтгэмж авч чадахгүйд хүрч болзошгүй юм.

²⁵³ Албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах нь, Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо. 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_544098.pdf

²⁵⁴ 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).

Албан бус эдийн засагт ажилладаг эмэгтэйчүүдийг тэтгэмжид хамруулах стратегийг хэрэгжүүлэхэд анхаарах зүйлс:

- 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 категорын ажилчдыг хамруулах боломжийг зөвхөн хууль эрх зүйн орчны хувьд нээгээд зогсохгүй практикт тулгарч буй саад бэрхшээлийг шийдвэрлэх шаардлагатай.
- Албан бус эдийн засагт ажиллагчид ихэнх тохиолдолд тогтмол бус, бага орлоготойг харгалзан шимтгэл төлөх чадавхад нь тохирсон зохицуулалтыг нийгмийн даатгалын системд суулгах хэрэгтэй. Мөн тэдний эрүүл мэндийн үйлчилгээ, орон байр, хоол тэжээл, тээвэр, хувцас, хүүхдээ асрах буюу бусад олон төрлийн хэрэгцээг нь хангахуйц байх ёстой. Шимтгэлийн хэмжээ болон шимтгэл хураах арга нь уян хатан байж, даатгуулсан ажилтан, ажил олгогчийн хэрэгцээ шаардлага, онцлогт нийцсэн байх хэрэгтэй.
- Эмэгтэйчүүдийн нийгмийн даатгалын хамрагдалтыг нэмэгдүүлэхийн тулд журмыг хялбаршуулж, төвлөрсөн бус, явуулын үйлчилгээ, цаасгүй бүртгэл зэргийг нэвтрүүлэх нь зүйтэй. Хямд төсөр өртөгтэй, хүртээмжтэй шинэ технологи нэвтрүүлэх нь хамрагдалтыг өргөжүүлэхэд чухал үүрэгтэй.
- Хүүхдээ эмнэлгийн үзлэг болон сургуульд хамруулах нөхцөл тавьдаг мөнгөн тэтгэмжийн хөтөлбөрүүдийн хувьд эцэг, эхийн аль аль нь өрх гэрийнхээ тэжээгч, асран халамжлагч гэдгийг хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатайгаас гадна тэтгэмж авагчдад ямар нэгэн дарамт учруулж, нэмэлт зардал гаргуулахгүй байвал зохино.
- Амаржсан эхийн хэрэгцээнд нийцсэн бодлого, хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэхдээ шийдвэр гаргахад тэдний төлөөллийг оролцуулдаг, дуу хоолойг нь сонсдог байх хэрэгтэй.
- Үндэсний хэмжээний кампанит ажлыг өрнүүлэх нь амаржсан эхийн хэрэгцээ шаардлагыг таниулах, мөн тэдний нийгмийн даатгалд хамруулах эрэлтийг нэмэгдүүлэх ач холбогдолтой.

ХОЁР. БУСАД ОРНУУДЫН ТУРШЛАГА

ГЕРМАН УЛС²⁵⁵

Герман Улс нь эхчүүдийг гэртээ хүүхдээ асрах ёстой гэж үздэг уламжлалтай боловч жендэрийн ялгаатай байдалд гүүр болохуйц менежментийг маш амжилттай хийж буй улс юм. 2000-аад оны дунд үеэс эхлэн амаржсан эмэгтэйчүүд эргээд ажил хөдөлмөр эрхлэхийг урамшуулан дэмжсэн хуулиуд батлагдсанаар дээрх тогтсон уламжлалт үзэл бодол өөрчлөгдсөн байна.

Тэтгэмж олгох бодлого, тогтолцоо

Германд хүүхэд төрүүлсэн эхэд олгох тэтгэмж, чөлөөтэй холбоотой асуудлыг дараах хуулиар зохицуулж байна. Үүнд:

- Амаржсан эхийг хамгаалах тухай хууль (Maternity Protection Act)
- Эцэг, эхийн тэтгэмж ба чөлөөний тухай хууль (Parental Allowance and Parental Leave Act)
- Үндэсний даатгалын журам (National Insurance Regulation)
- Тэгш байдлын тухай ерөнхий хууль (General Act on Equal Treatment)

²⁵⁵https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002197/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2021.pdf

Амаржсан эхийг хамгаалах тухай хуулиар жирэмсэн эхийн төрөхийн өмнөх болон төрсний дараах чөлөө, амралт, тэтгэмж, ажил эрхлэлт зэрэг харилцааг нарийвчлан зохицуулдаг бол Эцэг, эхийн тэтгэмж ба чөлөөний тухай хуулиар хүүхэд төрсний дараа хүүхэд асрах чөлөө болон тэтгэмж олгох, ажил эрхлэлттэй холбоотой асуудлыг тус тус зохицуулдаг байна.

2020 оны 4 дүгээр сараас хойших бодлогын өөрчлөлтүүд

Эцэг эхийн чөлөөний тухай хуульд дараах өөрчлөлтийг оруулж, 2021 оны 9 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болсон байна. Үүнд:

- Эцэг эхийн чөлөөний тэтгэмж авах гэр бүлийн жилийн орлогын дээд хэмжээ €500,000 байсныг €300,000 болгож бууруулсан;
- Эцэг эхийн чөлөөтэй үедээ ажиллаж болох цагийг долоо хоногт 30 цаг байсныг 32 цаг болгож нэмэгдүүлсэн;
- Дутуу төрсөн хүүхэдтэй эцэг эхчүүдэд гурав хүртэлх сарын нэмэлт чөлөө олгож байхаар болсон (төрөх ёстой хугацаанаасаа 6 долоо хоногийн өмнө төрсөн хүүхдүүдэд 1 сар, 8 долоо хоногийн өмнө төрсөн хүүхдүүдэд 2 сар, 12 долоо хоногийн өмнө төрсөн хүүхдүүдэд 12 долоо хоногийн чөлөөг тус тус олгохоор болсон);
- Нэмэлт тэтгэмж (ElterngeldPlus)-ийн шалгуур хангах хугацааг хүүхэд төрснөөс хойш 46 сар байсныг 32 сар болгож бууруулсан.

Жирэмсэн болон амаржсан эхийн чөлөө, тэтгэмж, ажил эрхлэлттэй холбоотой зохицуулалт

Германд “Амаржсан эхийг хамгаалах тухай” хуулиар зөвхөн ажил эрхэлдэг эхчүүдийн жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, чөлөө, ажил эрхлэлтийн асуудлыг зохицуулдаг байсан бол 2018 онд хуулинд өөрчлөлт орж, хамрах хүрээг өргөжүүлж дадлагажигч, оюутнууд, хувиараа хөдөлмөр эрхэлдэг эмэгтэйчүүдийг энэ хуулийн зохицуулалтад нэмж хамруулсан.

Жирэмсний болон амаржсаны чөлөөний хугацаа (төрөхийн өмнө ба хойно)

- Жирэмсний чөлөөний хугацаа 14 долоо хоног байна: төрөхийн өмнө 6 долоо хоног, төрсний дараа 8 долоо хоног байх ба үүнийг заавал олгоно.
- Жирэмсний 12 долоо хоногтойгоос эхлэн жирэмсний болон амаржсаны чөлөөтэй байх хугацаанд эхчүүдийг ажлаас халах, ажлын байрны аливаа осол эрсдэлд өртөх, мөн орогнол хүсэгчдийн хувьд албадан гаргах явдлаас тус тус хамгаална.
- Ихэр төрөлт, үр зулбах, хүүхэд эрхтэн согог төрөх тохиолдлуудад чөлөөний хугацааг төрсний дараа 12 долоо хоног хүртэл сунгана. Гэхдээ үр зулбасан тохиолдолд төрөхийн дараах чөлөөг олгохгүй.

Тэтгэмж болон санхүүжилт

- Жирэмсний чөлөөний хугацаанд өмнө нь авч байсан цалин орлогыг нь (төрөхийн өмнөх гурван сарын орлогын дунджаар) ямар нэгэн дээд хязгаарлалтгүйгээр 100 хувь олгоно.
- Жирэмсний болон төрсний чөлөөний тэтгэмжийг (Mutterschaftsgeld) эрүүл мэндийн даатгал (өдрийн €13)²⁵⁶ болон ажил олгогчоос төлнө. Хэрвээ эхэд олгох төрөхийн өмнөх орлогын дундаж болон эрүүл мэндийн даатгалын төлбөрийн хооронд зөрүү гарвал зөрүүг ажил олгогчоос төлнө. Тэтгэмжийн зөрүүг тухайн эхэд ажил олгогч шууд төлөх бөгөөд холбогдох эрүүл мэндийн даатгалын байгууллагаас уг нөхөн төлбөрийг гаргуулж авахаар өргөдлөө гаргана.

²⁵⁶ 2006 оноос хойш ажил олгогчид нь эхчүүдийн эрүүл мэндийн даатгалд зориулж түүний нийт цалингийн ойролцоогоор 0,2 хувийн хэмжээтэй тэнцэх (эрүүл мэндийн даатгалаас тогтоосон тодорхой хувийг) хувийг төлдөг болсон байна (Umlageverfahren 2).

- Сарын орлого нь €390-аас бага эхчүүдийн тэтгэмжийг дан ганц эрүүл мэндийн даатгалаас өмнөх орлоготой нь дүйцүүлэн олгоно.
- Ажилгүйдлийн тэтгэмж авдаг эхчүүд ч мөн адил жирэмсний болон төрсний чөлөөний тэтгэмжинд хамрагдах ба эрүүл мэндийн даатгалаас ажилгүйдлийн тэтгэмжтэй дүйцэх хэмжээгээр авах боломжтой.
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч болон ажилгүй эмэгтэйчүүд хэрвээ нийтийн эрүүл мэндийн даатгал төлдөггүй бол жирэмсний болон төрсний чөлөөний тэтгэмжинд хамрагдахгүй. Гэхдээ тэд улсын нийгмийн хамгаалал (даатгалаас)-аас сарын €210 хүртэлх хэмжээний тэтгэмж авах өргөдлийг гаргах боломжтой.

Эмэгтэйчүүд хүүхдээ төрүүлэх хүртлээ өөрөө зөвшөөрвөл, мөн эрүүл мэндийн асуудалгүй бол цалинтай ажил хийх, эсхүл сурч боловсрох үйл ажиллагаагаа үргэлжлүүлж болно. Гэхдээ эрүүл мэндийг хамгаалах зайлшгүй шаардлагад үндэслэн төрсний дараах чөлөөний хугацаанд цалинтай ажил хийхийг үндсэндээ зөвшөөрдөггүй. Зөвхөн ураг нь зулбасан эмэгтэйчүүд л өөрөө шийдсэн бөгөөд эрүүл мэндийн ямар нэгэн асуудалгүй бол 2 долоо хоногийн дараа ажлаа үргэлжлүүлэн хийж болно.

Тавигдах шаардлага

Герман улсад оршин суух эсхүл ажил эрхлэх гэрээний шаардлагуудыг хангасан дараах эмэгтэйчүүд энэхүү тэтгэмжинд хамрагдана:

- Бүх эмэгтэй ажил эрхлэгчид. Үүнд хагас цагаар ажиллагсад болон албан журмын нийгмийн даатгалд хамрагдахааргүй (сард €450-аас бага орлого олдог) орлоготой эмэгтэйчүүд хамаарна.
- Оюутан, сурагчид
- Эмэгтэй сайн дурын ажилтнууд (нийгмийн эсхүл экологийн сайн дурын)
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эмэгтэйчүүд
- Орогнол хүсэгчид

Оюутан, сурагч, сайн дурын ажил эрхэлдэг эмэгтэйчүүд, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид ба орогнол хүсэгчид нь (гэр бүлийн эсхүл хувийн даатгалаар хамгаалагдсан тохиолдолд) жирэмсний болон төрсний чөлөөний хамгийн бага тэтгэмж буюу ихдээ €210 авна.

Зарим тодорхой нөхцөлд (тухайлбал, эцэг, эх нас барах эсхүл ужиг өвдсөн) шинэ төрсөн хүүхэдтэй хамт амьдарч асран хамгаалж буй өөр бусад асран хамгаалагчид нь уг тэтгэмжийг авч болно.

Эцэг эхийн чөлөө, тэтгэмж ба ажил эрхлэлтийн талаарх зохицуулалт

Энэхүү асуудлыг “Эцэг эхийн чөлөө ба тэтгэмжийн тухай” хуулиар зохицуулсан байдаг. Германд ажил эрхлэгчид шинээр төрсөн болон үрчлэн авсан хүүхдээ асрах чөлөөг хүүхдийг 3 нас хүртэл буюу 3 хүртэлх жилийн хугацаатайгаар авах эрхтэй бөгөөд үүнийг эцэг эхийн чөлөө гэж нэрлэнэ. Энэхүү чөлөөг эцэг эх хоёул хамт нэгэн зэрэг авах, эсхүл тус тусдаа авах боломжтой.

Мөн түүнчлэн эцэг эхийн чөлөөтэй байх хугацаандаа эцэг, эхчүүд долоо хоногт 30 хүртэлх цагаар ажиллах боломжтой. Үүнээс гадна 2015 оны 7 дугаар сарын 01-нээс хойш төрсөн хүүхдүүдийн эцэг эхчүүд “Эцэг эхийн нэмэлт тэтгэлэг” (Parental Allowance Plus) авах боломжтой болжээ. Энэ нь 24 хүртэлх сарын хугацаатай, эсхүл эцэг эх хоёул хамтдаа нэгэн зэрэг эцэг эхийн чөлөөг авсан бол 28 сар хүртэлх хугацаатай олгодог тэтгэлэг юм.

Эцэг эхийн чөлөөний 12 сарын (хэрвээ эцэг эх хоёул зэрэг чөлөө авсан бол 14 сарын) хугацаанд, ажилтны сарын дундаж орлогын 67% буюу 300 Еврогоос багагүй, 1,800 Евро хүртэлх хэмжээний тэтгэмжийг төрөөс олгоно. Хэрвээ ажилтнууд 3-аас доош насны 2

хүүхэдтэй, эсхүл 6-аас доош насны 3 ба түүнээс олон хүүхэдтэй бол тэтгэмжийн хэмжээг 10% өсгөнө (хамгийн багадаа 75 Евро).

Чөлөөний хугацаа

- Хүүхэд төрснөөс хойш 3 хүртэлх жилийн чөлөө олгох ба үүнээс 24 сарыг нь хүүхдийг 8 нас хүртэлх хугацааны дотор эцэг, эхийн аль аль нь авч болно. Энэ нь хувь хүний эрх бөгөөд бусдад шилжүүлэх боломжгүй. Эцэг, эхийн ажлын байраа хадгалах эрхийг энэ хугацаанд баталгаажуулан хамгаалсан байдаг.

Тэтгэмж ба санхүүжилт

- Хэрвээ тухайн эх, эсхүл эцэг бүтэн, эсхүл хагас цагаар чөлөө авсан бол түүнд орлогоос нь хамааруулан тэтгэмж тогтоон олгоно. Эцэг, эхчүүд Basiselterngeld, ElterngeldPlus хэмээх хоёр төрлийн тэтгэмжээс сонгож (эсхүл дараалуулан хослуулж) болно.

Үндсэн тэтгэмж /Basiselterngeld/	Нэмэлт тэтгэмж /ElterngeldPlus/
<ul style="list-style-type: none"> Хэрвээ эцэг, эх хүүхдээ асрах чөлөө авсан бол өмнө нь олж байсан орлогын зохих хувийг нөхөн олгоно. Төрөхөөс өмнө ажил эрхэлж байгаагүй эцэг эхчүүд сард багадаа €300 тэтгэмж авна. Хүүхэд төрснөөс хойш 12 (нэмэлт хоёр) сарын хугацаанд тэтгэмж олгоно. Орлого нөхөх хувь: өмнөх жилийн цэвэр орлогын²⁵⁷ 65 хувийг²⁵⁸, хамгийн багадаа сард €300, хамгийн ихдээ сард €1,800 олгоно. Тэтгэмж авах уян хатан нөхцөл: эцэг эхчүүд хагас цагаар (долоо хоногт 30 цаг хүртэлх хугацаагаар)²⁵⁹ ажиллаж болно. Хүүхэд төрсний дараах албан журмын 8 долоо хоногийн хугацаанд олгосон төрсний чөлөөний тэтгэмжийг хасч тооцвол ажил эрхэлдэг эхчүүдэд олгох энэхүү тэтгэмжийн хугацаа 10 (ганц бие эхчүүдийн хувьд 12) сар байна. 	<ul style="list-style-type: none"> Хэрвээ эцэг эхчүүд хүүхдээ асрах зорилгоор ажил эрхлэх цагаа багасгасан бол тэдний орлогын алдагдсан хувь хэмжээг нөхнө. Хугацаа: 24 (нэмэлт 4) сарын хугацаанд олгох ба хүүхэд төрсний дараах эхний хоёр жилийн дотор олгоно. Хамтын бонус (Partnerschaftsbonus): хэрвээ эцэг эх хоёул хамгийн багадаа дараалсан 4 сарын туршид долоо хоногт 25-30²⁶⁰ цаг буюу хагас цагаар ажилласан бол 4 сарын хугацаанд бонус тэтгэмж олгоно. Орлогыг нөхөн олгох хувь хэмжээ: хагас цагаар ажилласнаар алдсан орлогыг нөхөх үүднээс өнгөрсөн жилийн цэвэр орлогын 65 хувьтай тэнцэхүйц тэтгэмж олгоно. Elterngeld тэтгэмжийн 50 хувь, тухайлбал энэ нь €150-аас €900 хооронд байна. Хүүхэд төрсний дараах албан журмын 8 долоо хоногийн хугацаанд олгосон төрсний чөлөөний тэтгэмжийг хасч, бодит хугацааг тооцож үзэхэд ажил эрхэлдэг эхчүүдэд олгох энэхүү тэтгэмжийн хугацаа 22 сар байна.

Эцэг эхийн чөлөөний эрхийг хувь хүний эрх гэж үздэг бөгөөд эцэг эх хоёулаа энэхүү чөлөөний тэтгэмжийг нэгэн зэрэг авч болно.

²⁵⁷ Цэвэр орлого гэдэг нь тухайн хүний өмнөх нийт орлогоос тогтсон нийгмийн даатгалын хувийг хасч тооцсоныг хэлнэ.

²⁵⁸ Өмнөх цэвэр орлого нь сард €1,000-аас €1,240 хооронд байсан эцэг, эхчүүд 67 хувьтай тэнцэх хэмжээний тэтгэмж, харин сарын орлого нь €1,240 буюу түүнээс дээш байсан бол 65 хувьтай тэнцэх тэтгэмж гэхчлэн сард хамгийн ихдээ €1,800 хүртэлх хэмжээний эцэг эхийн (Elterngeld) тэтгэмж авна. Тэгвэл сарын цэвэр орлого нь €1,000 бага эцэг, эхчүүдийн хувьд өсгөж бодсон хэмжээгээр тэтгэмж авна: Сарын цэвэр орлогын €1,000 -аас дутагч буй €2 тутамд өсгөж бодохоор, тэдний эцэг, эхийн тэтгэмж 0,1 хувиар өснө. Сарын цэвэр орлого €1,240-өөс дээш эцэг эхчүүдийн орлогын нөхөх хувийг бууруулж тооцно: энэхүү хэмжээнээс давж гарсан €2 тутамд бууруулахаар тэдний тэтгэмж 0,1 хувиар буурах ба хамгийн багадаа 65 хувьтай тэнцэхүйц байхаар тооцогдоно. Чөлөөтэй байгаа боловч тэрхүү чөлөөтэй хугацаандаа хагас цагаар ажиллаж буй эцэг эхчүүдийн орлогын нөхөх тэтгэмжийн хувь хэмжээ нь төрөхийн өмнөх жилийн цэвэр орлого ба төрсний дараах одоогийн орлогын хоорондох зөрүүний 65 хувь байна.)

²⁵⁹ 2021 оны 9 дүгээр сарын 01-нээс эхлэн долоо хоногт 32 цаг болгож нэмсэн.

²⁶⁰ 2021 оны 9 дүгээр сарын 01-нээс эхлэн долоо хоногт хагас цагаар ажиллах зөвшөөрөгдсөн цаг 24-32 болж өөрчлөгдсөн.

Нэгээс дээш бага насны хүүхэдтэй эцэг эхчүүдэд нэмэгдэл тэтгэмж (**Geschwisterbonus**) олгоно: 3 хүртэлх насны хоёр хүүхэдтэй, эсхүл 6 хүртэлх насны 3 ба түүнээс дээш олон хүүхэдтэй, эсхүл 2 хүүхдийнх нь нэг нь хөгжлийн бэрхшээлтэй бөгөөд 14 хүртэлх насны бол эцэг, эхийн тэтгэмж 10 хувиар өснө. Үндсэн тэтгэмж (Basiselterngeld)-ийн хувьд хүүхэд тус бүрт багадаа €75 эсхүл нэмэлт тэтгэмж (ElterngeldPlus) €37,50 байна.

Ихэр хүүхэд төрүүлсэн эцэг, эхчүүдийн хувьд нэгээс дээших хүүхэд тус бүрт сарын €300 (Basiselterngeld) эсхүл €150 (ElterngeldPlus)-ийн нэмэгдэл тэтгэмж олгоно.

Үндсэн тэтгэмж ба нэмэлт тэтгэмжийг Холбооны Засгийн газар ерөнхий татвараас /төсвөөс/ санхүүжүүлнэ.

Эцэг эхчүүд (хэрвээ тэд хүүхдээ асрагч бол) нь хүүхэд асрах чөлөөг авч эдлээгүй байсан ч тухайн хугацаанд нь тэтгэврийн кредит тооцно (эцэг эхчүүд өөрсдөө тэтгэврийнхээ кредитийг хэрхэн хувааж авахаа шийднэ). 1992 оны 01 дүгээр сарын 01-нээс хойш төрсөн хүүхэд тус бүрт хүүхэд асарсны 3 жилийг тэтгэврийн системд хүлээн зөвшөөрч ажилласан жилд тооцдог. Баруун Германд хүлээн зөвшөөрөгдсөн хүүхэд асрах хугацааны жил тутамд сарын тэтгэврийг €33,05-аар өсгөх, харин Зүүн Германд €31,89-р өсгөх зохицуулалттай байна. Өнөөгийн байдлаар хүүхэд асрах хугацааны тэтгэврийн кредитийг Германы тэтгэврийн системд даатгалын орлогоос олгож байна.

Уян хатан хэрэглээ

- Эцэг эхчүүд нь дээрх тэтгэмжийг хослуулсан маягаар чөлөө, тэтгэмжийг сонгох боломжтой.
- Үндсэн болон нэмэлт тэтгэмж авагчид нь долоо хоногт 30 хүртэлх (2021 оны 9 дүгээр сарын 01-нээс эхлэн 32 хүртэлх) цагийн ажил хийх боломжтой. Энэ тохиолдолд тэд зөвхөн алдсан орлогыг нөхөх эцэг эхийн тэтгэмжийг авна: Өөрөөр хэлбэл, хэрвээ эцэг эсхүл эх чөлөө авахын өмнө долоо хоногт, жишээлэхэд 40 цаг ажилладаг байсан гэж бодвол чөлөө авснаар ажлаа үргэлжлүүлэн хийх боловч долоо хоногт 30 цаг ажилласан гэж үзвэл, ийнхүү ажилласан ажлын орлогоосоо гадна өмнө олж байсан орлогын зөрүүний 65 хувийг (доогуур орлоготой бол 67-100 хувь) авах юм.
- Эцэг эх хоёул нэгэн зэрэг чөлөө авах эрхтэй тул тэд эцэг эхийн чөлөөгөө хамгийн ихдээ гурван удаа (үүнээс олон удаа авах нь ажил олгогч зөвшөөрөх эсэхээс шалтгаална) таслан авахаар хуваарилж болно. Гэхдээ хүүхэд нэгэнт 14-өөс дээш сартай болж эцэг эх нь хоёул эцэг эхийн чөлөөний тэтгэмжээ аваад дууссан бол чөлөө авч болох хугацаа²⁶¹ хараахан дуусаагүй байсан ч эцэг эхийн чөлөөг шинээр дахин авах боломжгүй.

Эцэг эхийн чөлөө, тэтгэмжийн бодлогын бүс нутаг болон орон нутаг дахь ялгаа

Эцэг эхийн чөлөөний тухай хууль бол холбооны түвшний хууль юм. Гэхдээ хоёр муж улсад (Бавари, Саксон) гачигдлыг судлан тогтоож үндэслэл бүхий байна гэж үзвэл (means-tested) төрөөс эцэг эхийн тусгайлсан тэтгэмжийг (*Landeserziehungsgeld*) олгодог. Энэ тэтгэмжийг гурван жил хүртэлх хугацаагаар олгож болох ба хүүхэд бүрт сарын €150-€300 тэтгэмж олгоно.

Тавигдах шаардлага

Эцэг эхийн чөлөө (*Elternzeit*): хүүхдээ төрөх үед ажил орлоготой байсан бүх эцэг эхчүүд. Эцэг эхийн чөлөөтэй байх үедээ эцэг эхчүүд долоо хоногт 30-(2021 оны 9 дүгээр сарын 01-нээс 32)-аас илүү цагаар ажил хийхгүй.

²⁶¹ Ковид-19 цар тахлын үеийн “стратегийн дэд бүтэц”-д хамаарах ажил эрхэлдэг (тухайлбал, “системийн чухал албан тушаалын ажил эрхэлдэг) эцэг эхчүүд нь 2020 оны 3 дугаар сарын 01-нээс 12 дугаар сарын 31-ний хооронд авахыг хүсч байсан Эцэг эхийн чөлөөний тэтгэмжийн саруудаа хямрал өнгөрөх хүртэл хойшлуулах эрхтэй. Дараа нь хүүхэд нь 14-өөс дээш сартай болсон ч үндсэн Эцэг эхийн тэтгэмжээ авч болно.

- Эцэг эхийн тэтгэмж (*Basiselterngeld/EterngeldPlus*):
 - Долоо хоногт 30-(2021 оны 9 дүгээр сарын 01-нээс 32)-аас илүү цагаар ажиллаагүй бүх эцэг эхчүүд
 - Эцэг эхчүүд нь хүүхэдтэйгээ хамт амьдардаг байх (үүнд салсан боловч өмч хөрөнгө нэгтэй эцэг эхчүүдийг бас хамруулна)
 - Эцэг эх өвдсөн, тахир дутуу болсон эсхүл нас барсан бол хүүхдийг асарч буй бусад хүмүүс
 - Үрчилсэн ба өргөж авсан эцэг эх
 - Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эцэг эх
 - Ижил хүйстэн хосууд
 - Цэвэр орлого нь €500-тай тэнцэх эсхүл түүнээс доош эцэг эхчүүд, эсхүл €250-тай тэнцэх эсхүл түүнээс доош орлоготой ганц бие эцэг эхчүүд
 - Герман улсад (Европын холбооны хууль тогтоомжийн дагуу) ажилладаг эсхүл амьдардаг Европын Холбоо, Европын эдийн засгийн бүс, Швейцар улсын иргэд
 - Байнгын оршин суух зөвшөөрөлтэй эсхүл Герман улсад ажил хөдөлмөр эрхлэх гэрээтэй бусад орны иргэд. Орогнол хүсэгчид нь Герман улсад багадаа 3 жил амьдарсан бол хамрагдах боломжтой болно.

Хүүхдийн, эсхүл гэр бүлийн шалтгаанаас чөлөөг эхээс нь өөр хүнд төлөөлүүлэн олгох

- Хэрвээ хүүхэд нь, тодорхой хэлбэл ач хүүхдийнх нь эцэг эх 18 насанд хүрээгүй эсхүл эцэг эсхүл эх нь сургууль, мэргэжлийн сургалтад суралцдаг, хараахан төгсөөгүй байгаа бол өвөө эмээ нь эцэг эхийн чөлөөг авах эрхтэй.
- 2021 оны 9 дүгээр сарын 01-нээс эхлэн төрөх өдрөөсөө адаглаад 6 долоо хоногийн өмнө төрвөл эцэг эхэд нь Эцэг эхийн тэтгэмжийн нэмэгдэл нэг сар олгогдоно. Хэрвээ хүүхэд 8 долоо хоногоос өмнө төрвөл нэмэлт 2 сарын тэтгэмж олгоно. Хэрвээ 12 долоо хоногийн өмнө төрвөл 3 сарын нэмэлт, 16 долоо хоногийн өмнө төрвөл нэмэлт 4 сарын тэтгэмж олгодог байна.

Хүүхэд асаргааны чөлөө ба тэтгэмж

Герман улсын Бавари, Саксон мужуудын хуулиар хүүхэд төрснөөс хойш 13 дахь сараас эхлэн 3 нас хүртэлх хугацаанд асаргааны мөнгөн тэтгэлэг (*Landeserziehungsgeld/Familiengeld*) олгодог. Энэ тэтгэмжийг бусад нийгмийн халамжийн тэтгэмжүүд дээр нэмж олгоно. Бавари мужид, эцэг эхчүүдэд эхний болон хоёр дахь хүүхдийн асаргаанд зориулан сар бүр €250-ийг, гурав дахь болон түүнээс дээших хүүхдүүдийн асаргаанд сарын €300 евроны тэтгэмж олгоно. Энэхүү тэтгэмжийг улсаас санхүүждэг хүүхэд асаргааны газарт хандалгүйгээр нярайг чанартай сайн асарч, эрүүл мэндийн үзлэгт тогтмол хамруулж байх нөхцөлтэйгөөр эцэг эхчүүдэд олгодог байна.

Ковид-19 цар тахлын үеийн жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөөтэй холбоотой арга хэмжээний зохицуулалт

2020 оны 3 дугаар сараас цар тахлын нөхцөл байдалтай уялдуулан жирэмсний болон хүүхэд асрах чөлөө, ажил эрхлэлт, тэтгэмжийн асуудлаар холбогдох хуулиудад нэмэлт өөрчлөлтүүд орсон байна. Тухайлбал,

1. Стратегийн, дэд бүтцийн чухал салбарт ажилладаг эцэг эхчүүдийн чөлөөний тэтгэмж авах хүсэлт гаргах хугацааг хойшлуулсан. Өөрөөр хэлбэл, хүүхдийг 14 сар болсноос хойш хугацаанд ч тэтгэмж авах хүсэлтээ гаргаж болно гэсэн үг. Гэхдээ 2021 оны 6-р сард багтаан гаргана.
2. Хэрэв Ковид 19 цар тахлын улмаас орлого буурсан тохиолдолд гэр бүл, хамтран амьдрагчийн бонус тэтгэмж авна.

3. Орлогын алдагдалтай саруудыг (бага цагаар ажилласан) эцэг эхийн тэтгэмжийг тооцож орлогод хамруулахгүй. Өөрөөр хэлбэл, орлого буураагүй саруудын дунджаар тооцож олгоно гэсэн үг.

Цар тахлын улмаас хүүхэд асаргааны төвүүд хаагдаж хүүхдээ гэрээр асрах шаардлагатай болсон тохиолдолд орлого нөхөх тэтгэмжид хамруулна. 12 хүртэл насны хүүхэд, хөгжлийн бэрхшээлтэй 12-оос дээш насны хүүхдээ асрах тохиолдолд орлого нөхөх тэтгэмжийг ажил олгогчоос олгох бөгөөд дараа нь Холбооны Засгийн газраас буцаан авдаг байна. Эцэг эх хоёулаа ажил эрхэлдэг бол хүн тус бүр хамгийн ихдээ 10 долоо хоногийн хугацаанд, хэрэв ганц бие эцэг, эх бол 20 долоо хоногийн хугацаанд энэхүү тэтгэмжийг авч болохоор зохицуулжээ.

ФИНЛАНД УЛС

Финланд улс амьдралын чанарын индексээр дэлхийд Наймдугаарт, хүүхэд өсгөж хүмүүжүүлэхэд хамгийн таатай орнуудын Зургаадугаарт эрэмбэлэгдэж, харин 1000 төрөлтөд 3.4 гэсэн үзүүлэлтээр нялхсын эндэгдэл багатай улсын Тавд жагсаж байна. Тус улс нь 5.5 сая хүн амтай бөгөөд 1,467,653 гэр бүл бүртгэлтэй байна.

1948 оноос хэрэгжүүлж эхэлсэн гэр бүлийг дэмжих бодлого нь үр хүүхэд тээж төрүүлэх, өсгөх таатай, аюулгүй орчин нөхцөлийг бүрдүүлэх, гэр бүл бүрд хүүхдээ өсгөхөд шаардлагатай санхүүгийн дэмжлэг, тусламж үйлчилгээ үзүүлэх, чөлөө олгох гэсэн гурван гол дэмжлэгийн хүрээнд хэрэгжиж иржээ.

Тэтгэмж олгох бодлого, тогтолцоо

Нийгмийн даатгалын байгууллагаас (The Social Insurance Institution of Finland)²⁶² нь хүүхдийн мөнгө, эрүүл мэндийн даатгал, ажилгүйдлийн тэтгэмж, гэр бүлийн тэтгэмжийг олгодог. Тус байгууллага нь татварын сан, даатгалын шимтгэлээр санхүүждэг.

Хүүль эрх зүйн зохицуулалт

Жирэмсний тэтгэмж, жирэмсний амралт, эцэг эхийн чөлөө, эцэг эхийн тэтгэмж, хүүхэд асарсны тэтгэмжийг олгох харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хууль (Employment & Labour Laws)²⁶³, Нийгмийн халамжийн тухай хууль (Social Welfare Act)²⁶⁴, Хүүхдийн халамжийн тухай хууль (Child Welfare Act)²⁶⁵, Хүүхэд асрах тэтгэмжийн тухай хууль (Child Home Care and Private Day Care Allowance)²⁶⁶, Жирэмсний тэтгэмжийн тухай хууль (Maternity Benefit Act)²⁶⁷ болон холбогдох хууль тогтоомжоор зохицуулж байна.

Тэтгэмжийн төрөл

Жирэмсэн болон амаржсан эхэд жирэмсний тэтгэмж, төрсний дараах тэтгэмж, эцэг эхийн тэтгэмж, хүүхдийн мөнгө, хүүхэд асарсны тэтгэмжийг олгодог.

1. Жирэмсний тэтгэмж

Жирэмсний чөлөөг төрөх сүүлийн хугацаанаас ажлын 30-50 өдрийн өмнө хугацаагаа өөрөө сонгож авах боломжтой байдаг. Жирэмсний чөлөөний үед ажлын 105 өдрийн цалинтай тэнцэх хэмжээний жирэмсний тэтгэмж авдаг. Хэрэв ажлын хортой нөхцөлд ажилладаг бол жирэмсэн болсон нь батлагдсан өдрөөс эхлэн жирэмсний чөлөө авах эрхтэй бөгөөд жирэмсний тусгай тэтгэмж авна.

²⁶² The Social Insurance Institution of Finland <https://www.kela.fi/web/en/organization>

²⁶³ Employment and Labour Laws <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/finland>

²⁶⁴ Social Welfare Act https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1982/en19820710_20140491.pdf

²⁶⁵ Child Welfare Act https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2007/en20070417_20131292.pdf

²⁶⁶ Child Home Care and Private Day Care Allowance <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19961128>

²⁶⁷ Maternity Benefit Act <https://clc.gov.in/clc/sites/default/files/MATERNITY%20BENEFIT%20ACT.pdf>

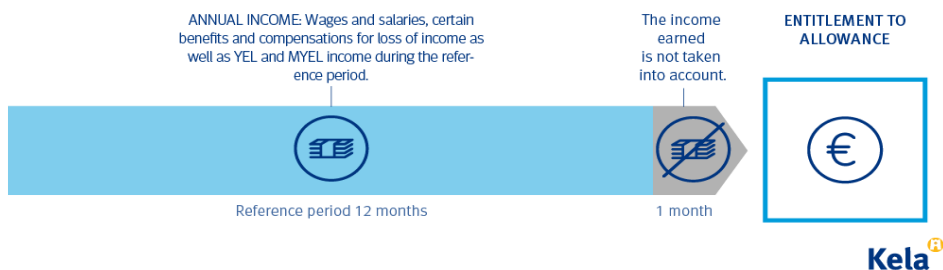
2. Төрсний дараах тэтгэмж

Төрсний дараа ажлын 54 өдрийн чөлөө, тэтгэмж олгох бөгөөд нэг хүүхдийн 18 хүртэлх ажлын өдрөөр тооцон эцэг эх хоёрт хоёуланд нь чөлөө олгоно. Гэхдээ төрөхөөс өмнө хамгийн багадаа 180 хоног нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн байх шаардлагатай.

3. Эцэг эхийн тэтгэмж

Жирэмсний чөлөөний дараа эцэг эхийн чөлөөний хугацаа эхлэх бөгөөд эцэг эхийн аль нэг нь авч болно. Эл тэтгэмж нь ажлын 158 өдрийн цалинтай тэнцэх хэмжээтэй байна. Эцэг эхчүүд мөн хагас цагаар ажиллах, хагас өдөр нь хүүхдээ асрах боломжтой байдаг. Жирэмсний тэтгэмж, төрсний дараах тэтгэмж, эцэг эхийн тэтгэмжийн хэмжээг тогтоохдоо жилийн орлогод үндэслэн тооцоолдог. Жилийн орлогод цалин хөлс, даатгалын сангаас авдаг ажилгүйдлийн нөхөн олговор, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн орлого, орлогын бууралтад зориулан улсаас авч буй тодорхой нөхөн төлбөр зэргүүд орно.

The amount of the allowance is based on an annual income



Хэрэв хөдөлмөр эрхэлдэггүй бол хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг нэг ажлын өдрийн 29,05 еврогоор тооцон олгодог.

Жилийн орлого (евро) (Нийт орлогоос суутгалыг хасна)	Тэтгэмж (евро) (татвараас өмнө)
0-11,452	29,05
15000	35,00
17,500	40,83
20,000	46,67
30,000	70,00
40,000	92,48
50,000	105,81
60,000	119,14

Хэрэв тэтгэмжийг хамгийн бага хэмжээгээр авдаг бол 20%, цалинтай ажил эрхэлж жирэмсний тэтгэмж, эцэг эхийн тэтгэмж зэрэг авдаг бол 40%-ийн татвар ногдуулна.

4. Хүүхэд асрах тэтгэмж

Эцэг эхийн тэтгэмж авч дуусахад хүүхэд ойролцоогоор 9 сар хүрсэн байдаг. Үүнээс цааш хүүхэд асрах тэтгэмжийг авч эхэлдэг. Хүүхдээ гэртээ өөрөө харах эсхүл улсын, хувийн цэцэрлэгээр харуулж болно. Хүүхэд асрах чөлөөг Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль (Employment Contracts Act)²⁶⁸ үндэслэн ажил олгогчоос олгодог. Хүүхэд асрах тэтгэмж нь:

²⁶⁸ Employment Contracts Act <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

1. Хүүхдээ гэртээ асарсны тэтгэмж
2. Хувийн өдөр өнжүүлэхийн тэтгэмж
3. Асаргааны уян хатан тэтгэмж
4. Асаргааны хэсэгчилсэн тэтгэмж байна.

4.1 Хүүхдээ гэртээ асарсны тэтгэмж

Сургуулийн өмнөх боловсрол олгох ясли, цэцэрлэгт огт хамрагдаагүй 0-3 насны хүүхдээ гэртээ харж байгаа эцэг эх, албан ёсны асран хамгаалагч(эмээ, өвөө), эцэг эхийн хамтран амьдрагч, хөлсөлж авсан асрагч нар уг тэтгэмжийг авах эрхтэй. Мөн 3-аас дээш насны хүүхэд үрчилж авсан эцэг эхчүүд тэтгэмж авч болно. Хүүхэд үрчилж авсан эцэг эхэд эцэг эхийн тэтгэмж олгож эхэлснээс хойш хоёр жил хамгийн ихдээ хүүхэд сургуульд орох хүртэл уг тэтгэмжийг олгодог. Хүүхдээ гэртээ асарсны тэтгэмж нь асаргааны тэтгэмж, асаргааны нэмэлт тэтгэмж, хотын нэмэлт тэтгэмж зэргээс бүрдэнэ.

Асаргааны тэтгэмж

Асаргааны тэтгэмжийг тэтгэмж авах боломжтой хүүхэд бүрд тусад нь олгодог. Гэр бүлийн орлогод тооцогдохгүй.

- 3-аас доош насны нэг хүүхдэд сард 342.95 евро
- 3 хүртэлх насны нэмэлт хүүхэд бүрд сард 102.67 евро
- 3-аас дээш насны боловч сургуулийн нас хүрээгүй хүүхэд бүрд сард 65.97 еврогийн тэтгэмж олгодог.

Асаргааны нэмэгдэл тэтгэмж

Асаргааны нэмэгдэл тэтгэмж нь ам бүлийн тоо болон өрхийн нийт орлогоос хамаардаг учраас гэр бүлийн нийт орлогод хамаарна. Гэр бүлийн сарын орлого нь ам бүлийн тоогоор тогтоосон орлогын хязгаарласан хэмжээнээс хэтрэхгүй бол уг тэтгэмжийг бүрэн олгоно. Нэмэлт тэтгэмжийн дээд хэмжээ сард нэг хүүхдэд 183.53 евро байна. Орлогын хэмжээ хэтэрсэн тохиолдолд доорх хүснэгтийн дагуу харгалзах хувь хэмжээгээр асрамжийн нэмэлт төлбөрийг хасаж тооцно.

Ам бүлийн тоо*	Нийт орлого (нэмэлт тэтгэмж авна)	Суутгал (%)	Нийт орлогын хязгаарласан хэмжээ (нэмэлт тэтгэмж авахгүй)
2	Сар бүр 1,160.00 евро	11.5%	Сар бүр 2,755.87 евро
3	Сар бүр 1,430.00 евро	9.4%	Сар бүр 3,382.40 евро
4 ба түүнээс дээш	Сар бүр 1,700.00 евро	7.9%	Сар бүр 4,023.11 евро

* Гэр бүлийн тоо 4 хүн: 2 том хүн, сургуулийн насны 2 хүртэлх хүүхэд. Эцэг эхийн тэтгэмж төлсөн хүүхэд эсвэл сургуульд сурч байгаа хүүхдийг гэр бүлийн хүмүүсийн тоонд оруулаагүй болно.

Хотын нэмэлт тэтгэмж

Хотын нэмэлт тэтгэмжийн хэмжээ, хамрагдах шалгуур нь тухайн хотоос хамаарч өөр өөр байдаг бөгөөд бүх хотын захиргаа нэмэгдэл өгдөггүй.

Тэтгэмжийг дараах тохиолдолд олгохыг зогсоодог:

- Хүүхэд 3 нас хүрсэн;
- Хүүхэд улсын өдөр өнжүүлэх төвд хамрагдаж эхэлсэн;
- Хамгийн бага хүүхэд 3-аас доош настай ч гэсэн сургуульд сурч эхэлсэн (энэ тохиолдолд тэтгэмж хамгийн сүүлд 7-р сарын 31-нд дуусна);
- Гэр бүлээрээ гадаад улс руу нүүсэн тохиолдолд тэтгэмж олгохыг зогсоодог байна.

Хүүхэд гэртээ асарсны тэтгэмжид цалингийн нэгэн адил 25%-ийн татвар ногдуулдаг.

4.2 Хувийн өдөр өнжүүлэхийн тэтгэмж

Албан ёсны эрхтэй өдөр өнжүүлэх төвд эсхүл сургуулийн өмнөх боловсролын мэргэжилтнээр хүүхэд асруулж байгаа тохиолдолд уг тэтгэмжийг авна. Уг тэтгэмж нь асаргааны, асаргааны нэмэлт тэтгэмжээс бүрдэнэ.

Асаргааны тэтгэмж

Хувийн өдөр өнжүүлэхийн тэтгэмж нь гэр бүлийн орлогод нөлөөлдөггүй. Нэг хүүхдийн 174,59 еврогийн тэтгэмж үзүүлдэг.

Асаргааны нэмэлт тэтгэмж

Уг тэтгэмж нь ам бүлийн тоо, өрхийн орлогоос хамаардаг. Сар болгон нэг хүүхдэд 146,82 еврогийн тэтгэмж олгодог. Эцэг эхийн орлого нь заасан орлогын хэмжээнээс хэтрэхгүй бол сургуулийн өмнөх насны бүх хүүхдэд асаргааны нэмэлт тэтгэмж олгоно.

Ам бүлийн тоо*	Нийт орлого (нэмэлт тэтгэмж авна)	Суутгал (%)	Нийт орлогын хязгаарласан хэмжээ (нэмэлт тэтгэмж авахгүй)
2	1,160,000	11.5%	Сарын 2,436,66 евро
3	1,430,000	9.4%	Сарын 2,991,87 евро
4 ба түүнээс дээш	1,700.00	7.9%	Сарын 3,558,42 евро

* Гэр бүлийн тоо 4 хүн: 2 том хүн, сургуулийн насны 2 хүртэлх хүүхэд. Эцэг эхийн тэтгэмж төлсөн хүүхэд эсвэл сургуульд сурч байгаа хүүхдийг гэр бүлийн хүмүүсийн тоонд оруулаагүй болно.

4.3 Асаргааны уян хатан тэтгэмж

Уг тэтгэмжийг:

- Долоо хоногт 30 ба түүнээс бага цагаар ажиллаж үлдсэн хугацаанд 3-аас доош насны хүүхдээ хардаг эцэг эх, албан ёсны асран хамгаалагч (энэ нь үрчилж авсан болон ижил хүйстэн эцэг эхчүүд мөн хамаарна);
- Эцэг эх нь хоёулаа хүүхдээ өөр өөр цагт асрах боломжтой хөдөлмөр эрхэлдэг (жишээлбэл, эцэг эхийн нэг нь Даваа, нөгөө нь Баасан гаригт, эсхүл эцэг эхийн нэг нь өглөө, нөгөө нь үдээс хойш);
- Хүүхэдтэйгээ хамт амьдардаггүй эцэг эх;
- Төрийн болон хувийн хэвшлийн ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан эцэг эх;
- Тэтгэврийн даатгалтай хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч эцэг эхчүүдэд олгоно.

Тэтгэмжийн хэмжээ

- Тэтгэмж авагч долоо хоногт 22.5 цагаас илүүгүй ажлын цагаар эсхүл бүтэн ажлын цагийн 60%-аас хэтрэхгүй ажилласан тохиолдолд сар бүр 244.47 еврогийн тэтгэмж (Энэ нь жишээлбэл, долоо хоногт 3 өдөр эсвэл өдөрт ойролцоогоор 4.5 цаг)
- Долоо хоногт 22.5 цагаас илүү ажилласан ч 30 цаг хүрээгүй, 60%-иас илүү ердийн цагийн 80%-аас бага бол сар бүр 162.98 еврогийн (Энэ нь жишээлбэл, долоо хоногт 4 өдөр эсвэл өдөрт 6 цаг орчим) тэтгэмж олгоно.

Тэтгэмжийг дараах тохиолдолд:

- Жирэмсний тэтгэмж, жирэмсний тусгай тэтгэмж, төрсний дараах тэтгэмж, эцэг эхийн тэтгэмж авдаг;
- Хүүхдээ гэртээ асарсны тэтгэмж авдаг;

- Гэр бүлд нэгээс илүү хүүхдийн асаргааны тэтгэмж авдаг;
- 4 долоо хоногоос дээш хугацаагаар өвчний чөлөөтэй байсан хүмүүст тэтгэмжийг олгодоггүй.

Тэтгэмжээс гадна цалин хөлс эсхүл татвар ногдох бусад орлогыг авдаг бол 40%-иар татвар ногдуулна.

4.4 Хэсэгчилсэн асаргааны тэтгэмж

Сургуулийн 1,2-р ангийн хүүхэдтэй, долоо хоногт 30-аас илүүгүй цагаар ажиллаж буй эцэг эхчүүдэд Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуулийг үндэслэн ажил олгогчоос хэсэгчилсэн тэтгэмж олгодог. Гэр бүлд хэдэн хүүхэд байхаас үл хамааран тодорхой цаг хугацаанд зөвхөн нэг хүүхдэд нь сард 98,21 еврогийн тэтгэмж олгодог.

Тэтгэмжийг дараах тохиолдолд:

- Эцэг эх хоёулаа хөдөлмөр эрхэлдэггүй;
- 4 долоо хоногоос дээш хугацаагаар өвчний чөлөө авсан;
- Хүүхэд асарсны тэтгэмж, эцэг эхийн тэтгэмж авдаг;
- Ажил хайж байгаа эцэг эх;
- Оюутан;
- Ээлжийн амралттай байгаа эцэг эхчүүдэд олгодоггүй.

Хэсэгчилсэн асаргааны тэтгэмж нь татвар ногдох орлогод хамаардаг. Цалин хөлс болон татвар ногдох бусад орлого дээр нэмэгдэж буй тэтгэмжийн хувь хэмжээгээр татвар ногдуулна.

НОРВЕГИ УЛС

Норвеги улсад хүүхэд төрүүлсэн эх болон эцэгт хүүхдээ асарсны чөлөөг Хөдөлмөрийн орчны тухай хууль (Work Environment Act 2005), тэтгэмжийг Үндэсний даатгалын тухай хууль (National Insurance Act) болон холбогдох бусад хууль, тогтоомжоор зохицуулан олгож байна. Хүүхэд асрах чөлөө, тэтгэмжийг "Эцэг эхийн чөлөө, тэтгэмж" (Parental leave, benefit) гэж нэрлэдэг байна. Хөдөлмөрийн орчны тухай хуульд зааснаар хүүхэд асарсны чөлөөг Хөдөлмөрийн яам (Ministry of Labour), хүүхэд асарсны тэтгэмжийг Хүүхэд, гэр бүлийн яам (Ministry of Children and Families) тус тус хариуцан олгодог ажээ.

Тус улсад хүүхэдтэй болсон эх, эцгүүд тэтгэмжийн хэмжээнээс хамаараад төрөхийн өмнөх 3 долоо хоногийн чөлөөг оролцуулан 49 долоо хоног орлогын 100%-тай тэнцэх тэтгэмж эсхүл 59 долоо хоног орлогын 80%-тай тэнцэх тэтгэмж бүхий чөлөө авах эрхтэй. Төрсний дараах чөлөөний 15 эсхүл 19 долоо хоног нь эхэд ногдох чөлөө буюу эхийн квот, 15 эсхүл 19 долоо хоног нь эцэгт ногдох чөлөө буюу эцгийн квот байна. Үлдсэн 16 эсхүл 18 долоо хоног нь эцэг, эхийн аль нэг нь үргэлжлүүлэн авч болох чөлөө юм. Тэтгэмжийн дээд хэмжээ нь Үндэсний даатгалын үндсэн тэтгэмжийн хэмжээг 6 дахин нэмэгдүүлснээс хэтрэхгүй байхаар хуулиар зохицуулсан байна.

Эцэг эхийн хүүхэд асрах чөлөө, тэтгэмжийн Эхэд хамаарах хэсэг (Mother's quota)

Ажил олгогч өөр ажилд шилжүүлэн ажиллуулах боломжгүй тохиолдолд хими, биологи, физикийн хүнд хортой нөхцөлийн улмаас ажлаа зогсоох шаардлагатай жирэмсэн эмэгтэйчүүдэд 12 долоо хоног хүртэл чөлөө олгох боломжтой. Чөлөөний хугацаан дахь тэтгэмжийг өвчний тэтгэмжтэй ижил дүнгээр тооцон олгоно.

Чөлөөний хугацаа

Тэтгэмжийн дүнгээс хамааран 18 буюу 22 долоо хоногийн чөлөө авах эрхтэй. Үүнд, Төрөхөөс өмнө 3 долоо хоног, төрсний дараа 15 буюу 19 долоо хоног. Үүнээс төрсний дараах 6 долоо

хоногийн чөлөөг эрүүл мэндийн хэвийн байдалдаа эргэн орох үүднээс зайлшгүй биеэр эдлэх шаардлагатай байдаг.

Тэтгэмж болон санхүүжилт

Үндэсний даатгалын үндсэн тэтгэмжийн (үндсэн тэтгэмж сард 8867 Норвеги крон буюу 1033\$ ам доллар)²⁶⁹ хэмжээг 6 дахин нэмэгдүүлснээс хэтрүүлэхгүй тэтгэмж буюу 18 долоо хоног орлогын 100%-тай тэнцэх тэтгэмж эсхүл 22 долоо хоног орлогын 80%-тай тэнцэх тэтгэмжийг ерөнхий татварын орлогоос санхүүжүүлдэг байна. Сургуулийн насанд хүрээгүй хүүхдээ асрах зорилгоор түр хугацаагаар ажил эрхлэхгүй байгаа эцэг, эхэд мөн тэтгэмж олгоно.

Чөлөөг өөрт тохируулан авах боломж

Төрснөөс хойш зайлшгүй авах шаардлагатай 6 долоо хоногийн чөлөөний дараа ажил, чөлөөг хослуулан Хагас цагаар ажиллаж (Part-time work), Хагас цагийн чөлөө (Part-time leave) авах болон илүү богиносгосон цагаар ажиллах боломжтой.

Тавигдах шаардлага

- Төрөхөөс өмнөх сүүлийн 10 сарын 6 сард нь ажил эрхлэн, өмнөх жилдээ наад зах нь үндэсний даатгалын үндсэн тэтгэмжийн талаас багагүй хэмжээний хөлс авч байсан бүх эмэгтэйчүүд тэтгэмж авах эрхтэй.
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид тэтгэмжид хамрагдах эрхтэй.
- Хөдөлмөр эрхлээгүй эмэгтэйчүүд хүүхэд бүрд зориулсан нэг удаагийн тэтгэмж авах эрхтэй. Хөдөлмөр эрхлээгүй эмэгтэйчүүд хүүхэд өргөж авсан тохиолдолд мөн нэг удаагийн тэтгэмжид хамрагдах эрхтэй.

Чөлөө, тэтгэмжийн бусад нөхцөлүүд

- Төрсний дараа эх болон хүүхэд эмнэлэгт хэвтэн эмчлүүлж байгаа тохиолдолд чөлөөний тэтгэмжийг хойшлуулна.

Ихэр хүүхэд төрүүлсэн болон олон хүүхэд өргөж авсан тохиолдолд Эцэг, эхийн хүүхэд асрах чөлөөний хугацаа уртсана. Ихэр хүүхэдтэй болсон эцэг, эх нь 66/80 долоо хоног, харин гурван ихэр хүүхэдтэй болсон бол 95/115 долоо хоногийн чөлөө, тэтгэмжийг авах эрхтэй.

Эцэг эхийн хүүхэд асрах чөлөө, тэтгэмжийн Эцэгт хамаарах хэсэг (Paternity leave)

Чөлөөний хугацаа

Хүүхэд төрсний дараах 2 долоо хоногийн чөлөө “Аавын өдрүүд” (daddy days) болон хүүхэд асрах чөлөөний Эцэгт хамаарах 15 эсхүл 19 долоо хоногийн чөлөөг авах эрхтэй.

Тэтгэмж болон санхүүжилт

“Аавын өдрүүд”-д засгийн газраас тэтгэмж тооцон олгодоггүй. Хүүхэд асрах урт хугацааны тэтгэмж нь ажил олгогчтой байгуулсан болон хамтын гэрээнээс хамаарах бөгөөд ихэнх ажил эрхэлдэг аавууд ийм гэрээнд хамрагддаг байна.

Чөлөөний нөхцөлийг өөрчлөх

- Эцэг, эх хамт амьдардаггүй тохиолдолд хүүхдээ асрахад нь эхэд туслах хэн нэгэн Эцгийн хүүхэд асрах чөлөөг шилжүүлэн авах эрхтэй.
- Хүүхдээ асрах эцгийн чөлөөг шаардлагатай тохиолдолд хугацааг нь өөрчлөн, төрөхийн өмнөх болон дараа, түүнчлэн нэг дор бус шаардлагатай үедээ хуваан авах боломжтой.
- Хүүхэд өргөж авсан эцэг мөн хүүхэд асрах эцгийн чөлөөг авах боломжтой.

²⁶⁹ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kontakt-nav/utbetalinger/grunnbelopet-i-folketrygden>

Тавигдах шаардлага

Хөдөлмөр эрхэлдэг бүх аавууд хүүхэд асрах чөлөө авах боломжтой. Гэвч тэтгэмжийг гэрээний үндсэн дээр ажил олгогч төлнө.

Хүүхэд асрах эцэг эхийн чөлөө, тэтгэмж (Parental leave)**Чөлөөний хугацаа (Төрөхийн өмнөх болон дараа)**

Тэтгэмжийн хэмжээнээс хамаараад, төрөхийн өмнөх 3 долоо хоногийн чөлөөг оролцуулан 49 долоо хоног орлогын 100%-тай тэнцэх тэтгэмж эсхүл 59 долоо хоног орлогын 80%-тай тэнцэх тэтгэмж бүхий чөлөөг авна. Тэтгэмжийн хэмжээнээс хамаараад төрсний дараах чөлөөний 15 эсхүл 19 долоо хоног нь эхэд ногдох чөлөө буюу эхийн квот, 15 эсхүл 19 долоо хоног нь эцэгт ногдох чөлөө буюу эцгийн квот байна. Үлдсэн 16 эсхүл 18 долоо хоног нь эцэг, эхийн аль нэг нь үргэлжлүүлэн авч болох чөлөө (family entitlement) юм.

Тэтгэмж болон санхүүжилт

- Үндэсний даатгалын үндсэн тэтгэмжийн (үндсэн тэтгэмж сард 8867 Норвеги крон буюу 1033\$ ам доллар) хэмжээг 6 дахин нэмэгдүүлснээс хэтрүүлэхгүй тэтгэмж буюу 49 долоо хоног орлогын 100%-тай тэнцэх тэтгэмж эсхүл 59 долоо хоног орлогын 80%-тай тэнцэх тэтгэмжийг ерөнхий татварын орлогоос санхүүжүүлдэг байна. Хэрэв ажилтнууд хамтын гэрээнд хамрагдсан бол ажил олгогчид нь цалин болон тэтгэмжийн зөрүүг төлнө.
- Хөдөлмөр эрхэлдэггүй эмэгтэйчүүд 90300 Норвеги крон буюу 10561\$ ам долларын тэтгэмж хүүхдийн тоогоор авдаг байна.
- Дээрх тэтгэмжүүдийг ерөнхий татварын орлогоос санхүүжүүлдэг.

Чөлөөний нөхцөлийг өөрчлөх

- Хүүхэд асрах чөлөөг (Эхийн болон эцгийн) урт хугацаанд орлогын 80%-ийн тэтгэмжтэй болон богино хугацаанд орлогын 100%-ийн тэтгэмжтэй авах боломжтой.
- Зайлшгүй авах шаардлагатай 6 долоо хоногийн дараа эх нь бүтэн цагийн ажилд орсон бол хүүхэд төрснөөс хойших 3 жилийн хугацаанд чөлөө, тэтгэмжийг өөрт тохиромжтой байдлаар авах боломжтой.
- Эхний 6 долоо хоногийн чөлөөний дараа эцэг, эхийн нэг нь болон хоёулаа нийт чөлөөний хугацаагаа нэгтгэн эсхүл хэсэгчлэн хагас цагаар (part-time) ажил эрхлэх боломжтой. Эцэг, эх хоёулаа, нэгэн зэрэг хүүхэд асрах тэтгэмжтэй чөлөөний хугацаандаа хагас цагийн ажил эрхлэх боломжтой. Тухайн тохиолдолд ажил олгогчтой гэрээ байгуулсан байх шаардлагатай.
- Хүүхэд асрах чөлөөний эцгийн болон эхийн квотыг (тус бүр 15/19 долоо хоног) нэг нэгэндээ шилжүүлэх боломжгүй. Онцгой тохиолдол буюу эцэг, эхийн хэн нэгэн нь өвдсөн бөгөөд хүүхдээ асрах боломжгүй, түүнчлэн эцэг, эх нь хамт амьдардаггүй тохиолдолд хүүхэд асрах чөлөөний эрхээ нэг нэгэндээ шилжүүлэх боломжтой байна.
- Хүүхэд асрах чөлөөний эцгийн квотыг ихэр хүүхэд төрүүлсэн болон хүүхэд өргөж авснаас бусад тохиолдолд хүүхэд төрсний дараах 6 долоо хоногийн дотор авах боломжгүй. Үүнээс хойш хүүхдийн 3 нас хүртэлх хугацаанд хэдийд нь ч өөрт ногдох хүүхэд асрах чөлөөгөө авах боломжтой. Мөн дээр дурдсаны дагуу чөлөөний хугацаандаа ажил олгогчтой зөвшилцсөний үндсэн дээр хагас цагаар ажил эрхлэх болон шаардлагатай тохиолдолд чөлөөгөө бүхэлд нь эсхүл хэсэгчлэн авах боломжтой. Ийм тохиолдолд ажил эрхлэгчтэй зөвшилцөх шаардлагатай.
- Эцэг, эхийн аль нэг нь үргэлжлүүлэн авах чөлөөг мөн 3 жилийн хугацаанд бүхэлд нь, хагас цагаар, хэсэгчлэн авах боломжтой.

- Хуулиар эхийн заавал авах чөлөөний хугацаанаас бусад үед эцэг, эх хоёул нэгэн зэрэг хүүхэд асрах чөлөөгөө авах боломжтой. Гэхдээ нэгэн зэрэг чөлөө авах нь хүүхэд асрах чөлөөний хугацааг богиносгоно.

Тавигдах шаардлага

- Эцэг эхийн аль алин нь хүүхэд төрөхийн өмнөх 10 сарын 6 сард нь хөдөлмөр эрхлэн, хамгийн багадаа өмнөх жилийн үндэсний даатгалын үндсэн тэтгэмжийн тал хувиар цалинжсан байх шаардлагатай.
- Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч нь бусад байгууллагад хөдөлмөр эрхлэгчидтэй адил чөлөө, тэтгэмж авах эрхтэй.

Чөлөө, тэтгэмжийн бусад нөхцөлүүд

- Эцэг эхийн хүүхэд асрах чөлөөний хугацаанд хүүхэд эндсэн тохиолдолд 6 сарын хугацааны тэтгэмжийг олгоно.
- Эцэг эхийн хүүхэд асрах чөлөөг эдлэх эрх бүхий ганц бие эхэд, эцгийн хүүхэд асрах эрхийг шууд олгоно. Эцэг, эх зөвшилцөөд тус улсад оршин суух зөвшөөрөлгүй эцэгт хүүхэд асрах эцгийн чөлөө авах хүсэлт гаргаж болно.

Хүүхэд асрах нэмэлт чөлөө (Childcare leave)

- Хүүхэд асрах тэтгэмжтэй чөлөө дууссаны дараа эцэг, эхийн хэн нь ч хүүхдээ асрах нэг жилийн цалингүй чөлөө авах эрхтэй.
- Улсаас санхүүжүүлдэг Бага насны хүүхдийн боловсрол болон асаргаа (Early Childhood Education and Care-ECEC service) буюу цэцэрлэгийн үйлчилгээнд 1-2 насны хүүхдээ хамруулдаггүй эцэг, эхчүүд Хүүхэд асрах тэтгэмжид²⁷⁰ хамрагдах эрхтэй. Хүүхэд асрах тэтгэмж сард 7500 Норвеги крон буюу 880\$ ам доллар байна. Улсын санхүүжилттэй цэцэрлэгт хагас цагаар хүмүүждэг хүүхдэд хорогдуулсан хэмжээгээр уг тэтгэмжийг олгоно.

Хүүхэд өргөж авахад олгох чөлөө, тэтгэмж (Adoption leave and pay)

Хүүхэд өргөж авсан эцэг, эхэд төрөхөөс өмнө эхчүүдэд олгодог 3 долоо хоногийн чөлөөнөөс бусад чөлөө, тэтгэмж ижил олгогдоно. Гадаадаас хүүхэд өргөж авсан эцэг, эхчүүд чөлөө авах хугацаагаа өөрсдөө сонгож болно. Хүүхэд асрах эцэг, эхийн чөлөөнд тавигдах шаардлагыг хангахгүй байгаа эцэг эхчүүд 90300 Норвеги крон буюу 10561\$ ам долларын тэтгэмж авах боломжтой.

Хүүхдэд нэмэлт асрамж шаардлагатай тохиолдолд олгох чөлөө (Time off for the care of dependents)

- 12-оос доош настай 1-2 хүүхэдтэй ажилтнууд хүүхэд нь өвдсөн тохиолдолд жилд нэг удаа ажлын 10 хоногийн, 2-оос дээш хүүхэдтэй бол жилд нэг удаа ажлын 15 хоногийн цалинтай чөлөө тус тус авах боломжтой. Ганц бие эцэг болон эхчүүд тэтгэмжээсээ хамааран жилд нэг удаа 20 эсхүл 30 хоногийн чөлөө авах боломжтой байна. Хүнд болон ужиг өвчтэй хүүхдээ асрах шаардлагатай эцэг, эхчүүд хүүхдээ 18 нас хүртэл жил бүр дээрх чөлөөнөөс уртасгасан хугацаагаар чөлөө авах эрхтэй.
- Ажил олгогч чөлөөний хугацаан дахь тэтгэмжийг өвчтэй байх үеийн тэтгэмжтэй адилаар, орлогын 100 хувиар тооцон олгоно.
- Эцэг, эхчүүд хүүхдээ 10 нас хүртэл хагас цагаар ажил эрхлэх боломжтой байна.

²⁷⁰ Cash for care benefit <https://www.nav.no/en/home/relatert-informasjon/cash-for-care-benefits-for-the-parents-of-toddlers>

Хөдөлмөрийн орчны тухай хууль²⁷¹**Бүлэг 12. Ажилтан ажлаас чөлөө авах эрхийн тухай****12-1 дүгээр зүйл. Төрөхийн өмнөх үзлэг**

Хэрэв төрөхийн өмнөх үзлэгт ажлын бус цагаар хамрагдах боломжгүй тохиолдолд жирэмсэн ажилтан цалинтай чөлөө авч үзлэгт хамрагдах боломжтой.

12-2 дугаар зүйл. Жирэмсний хугацаанд чөлөө авах

Жирэмсэн ажилтан жирэмсний хугацаанд 12 долоо хоног хүртэл чөлөө авах боломжтой. Энэ чөлөөг хүүхэд төрсний дараа нөхөн авах боломжгүй.

12-3 дугаар зүйл. Хүүхэд асрах чөлөө

(1) Хүүхэд төрсний дараа хүүхдээ асрахад туслах зорилгоор эцэг нь 2 долоо хоногийн чөлөө авах эрхтэй. Хэрэв төрсөн хүүхдийн эцэг, эх хамт амьдардаггүй тохиолдолд хүүхэд төрүүлсэн эхэд туслах хүн ажлаасаа чөлөө авах эрхтэй.

(2) Хүүхэд үрчилж авсан болон асран хамгаалахаар шийдвэрлэсэн эцэг, эх хүүхэд асрах 2 долоо хоногийн чөлөө авах эрхтэй. Энэ нь нөхөр болон эхнэрийн дагавар хүүхдийг асрах эсхүл хүүхэд 15-аас дээш настай бол хэрэгжихгүй.

12-4 дүгээр зүйл. Хүүхэд төрүүлсэн эхэд олгох чөлөө

Хүүхэд төрүүлсэн эх эрүүл мэндийн хэвийн байдалдаа орох үүднээс эхний 6 долоо хоног ажлаас чөлөөлөгдөх шаардлагатай бөгөөд хэрэв эмнэлгийн магадлагаагаар тухайн эхийг ажлаа үргэлжлүүлэн хийх нь өөрт нь сайн нөлөөтэй гэж үзсэн тохиолдолд ажилдаа эргэн орж болно.

12-5 дугаар зүйл. Эх, эцгийн хүүхдээ асрах чөлөө

(1) Хүүхэд төрүүлсэн эх, эцэг нь энэ зүйл болон 12-2, 12-4 дүгээр зүйлд тус тус заасан хугацааг тооцон хоёулаа нийт 12 сарын хүүхэд асрах чөлөө авах эрхтэй. Хүүхэд асарсны тэтгэмжийг Үндэсний даатгалын газраас олгох эсэхийг үл хамааран эх, эцэг нь хүүхэд асрах чөлөө авах эрхтэй.

(2) Нэгдүгээр хэсэгт заасан хүүхэд асрах чөлөөний хугацаан дээр нэмээд эх, эцгийн аль нь ч төрөлт бүрд 12 сар хүртэлх чөлөө авах эрхтэй. Энэхүү чөлөөг нэгдүгээр хэсэгт заасан хүүхэд асрах чөлөөнөөс шууд үргэлжлүүлэн авах шаардлагатай. 12-6 дугаар зүйлд заасны дагуу хэсэгчлэн чөлөө авсан ажилтан энэ хэсэгт заасны дагуу чөлөө авах эрхгүй.

(3) Эцэг эх хоёр нь хүүхдээ хамт асардаггүй тохиолдолд нэгдүгээр хэсэгт заасан хүүхэд асрах чөлөөг тухайн хүүхдийг асарч буй этгээд эдлэх боломжтой. Хүүхдээ асрах хариуцлагыг дангаараа үүрдэг ажилтан хоёрдугаар хэсэгт заасан чөлөөг 2 хүртэлх жил эдлэх эрхтэй.

(4) Хүүхэд үрчилж авсан болон асран хамгаалахаар шийдвэрлэсэн эцэг, эх энэ зүйлд заасны дагуу хүүхэд асрах чөлөө авах эрхтэй. Хэн нэгэн нас барсан тохиолдолд хүүхдийг нь асран хамгаалахаар шийдвэрлэсэн ажилтанд энэ зүйл мөн хамаарна. Нөхөр болон эхнэрийн дагавар хүүхдийг асрах эсхүл хүүхэд 15-аас дээш настай бол энэ зүйлд заасан хүүхэд асрах чөлөө авах эрхгүй.

12-6 дугаар зүйл. Хүүхэд асрах чөлөөг хэсэгчлэн авах

(1) Ажилтан 12-2, 12-4, 12-5 дугаар зүйлүүдэд тус тус заасан хүүхэд асрах чөлөөг хэсэгчлэн авах боломжтой.

²⁷¹ <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/regelverkspdf/working-environment-act>

(2) Ажил олгогч болон ажилтны хооронд байгуулсан гэрээний үндсэн дээр, тухайн байгууллагад ноцтой хүндрэл гарахгүй тохиолдолд ажилтнуудад хүүхэд асрах чөлөөг хэсэгчлэн олгох боломжтой. Онцгой тохиолдолд хэсэгчлэн авах чөлөөний гэрээг өөрчлөх мөн цуцлах боломжтой.

(3) Хүүхэд асрах хэсэгчилсэн чөлөөг 3 жилийн хугацаанд авах эрхтэй.

12-7 дугаар зүйл. Ажил олгогчид мэдэгдэх

Ажилтан 12-2 дугаар зүйлээс 12-6 дугаар зүйлд заасан чөлөөг авах тохиолдолд ажил олгогчид урьдчилан мэдэгдэх үүрэгтэй. 2 долоо хоногоос илүү хугацаанд чөлөө авах шаардлагатай тохиолдолд нэг долоо хоногийн өмнө, 12 долоо хоногоос илүү хугацаанд чөлөө авах шаардлагатай тохиолдолд 4 долоо хоногоос багагүй хугацааны өмнө, 1 жилээс дээш хугацаагаар чөлөө авах тохиолдолд 12 долоо хоногоос багагүй хугацааны өмнө урьдчилан мэдэгдэх үүрэгтэй. Хэрэв ажилтан урьдчилан мэдэгдэх үүргээ мэдээгүйн улмаас хугацаа хэтэрсэн бол энэ нь ажилтанд шаардлагатай чөлөөг олгохгүй байх нөхцөл болохгүй.

12-8 дугаар зүйл. Хөхүүл эхэд чөлөө олгох

(1) Хөхүүл эх нь хүүхдээ хөхүүлэхэд шаардагдах хугацааны чөлөө хүсэх эрхтэй. Хөхүүл эхэд өдөртөө 2 удаа доод тал нь хагас цагийн цалинтай чөлөө олгох буюу ажлын цагийг өдөрт 1 цагаар хорогдуулж болно.

ТАЙВАНЬ (БНХАУ)

Тайвань нь төрөлтийн түвшин харьцангуй буурч буй оронд тооцогддог (төрөлтийн түвшин 227 орноос хамгийн сүүлд жагсчээ). Тайванийн Засгийн газраас үүнийг өөрчлөхийн тулд холбогдох арга хэмжээг авч эцэг эхийн амралт, төрсний дараах тэтгэмж, жирэмсний хяналтанд байх хугацаатай холбоотой хууль, дүрэм, журмуудад нэмэлт өөрчлөлт оруулсан. Эдгээр өөрчлөлтүүд 2021.07.01-ээс хүчин төгөлдөр үйлчилж байна.²⁷²

Төрсний дараах тэтгэж олгох бодлого, эрх зүйн зохицуулалт

Тайваньд төрсний дараах тэтгэмжийн асуудлыг Хөдөлмөрийн яамны харьяа Хөдөлмөрийн даатгалын товчоо (Bureau of Labor Insurance)²⁷³ хариуцдаг бөгөөд энэ байгууллага нь нийгмийн хамгаалал болон даатгалын бүхий л үйл ажиллагааг хариуцдаг байна. Хууль, эрх зүйн хүрээнд дараах хууль, дүрэм үйлчилж байна. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль (Labor Standards Act)²⁷⁴
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн жөндөрийн тэгш байдлын тухай хууль (Act of Gender Equality in Employment)²⁷⁵
- Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын тухай хууль (Employment Insurance Act)²⁷⁶
- Хүүхэд өсгөхөд эцэг эхэд цалингүй чөлөө олгох журам (Regulations for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children)²⁷⁷
- Засгийн газар болон харьяа агентлагийн ажилтнуудад зориулсан тусгай чөлөө олгох журам (Regulations on Special Leave for Employees of the Executive Yuan and Subordinated Agencies)²⁷⁸

²⁷² Taiwan enhances parental leave policies » Winkler Partners - Attorneys at Law of Taiwan and Foreign Legal Affairs
²⁷³ <https://www.bli.gov.tw/En/>

²⁷⁴ Labor Standards Act - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

²⁷⁵ Act of Gender Equality in Employment - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

²⁷⁶ Employment Insurance Act - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

²⁷⁷ Regulations for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

²⁷⁸ Regulations on Special Leave for Employees of the Executive Yuan and Subordinated Agencies - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

Хөдөлмөрийн стандартын тухай хууль (Labor Standards Act)²⁷⁹

Энэ хууль нь 12 бүлэгтэй бөгөөд 1984 оны 07 дугаар сарын 30-нд батлагдаж, сүүлд 2020 оны 6 дугаар сарын 10-нд нэмэлт, өөрчлөлт орсон.

Тус хуулийн 6 дугаар бүлгийн 50-р заалтад “Эмэгтэй ажилтанд төрөхөөс өмнө болон төрсний дараах 8 долоо хоногийн хугацаатай жирэмсний амралт олгоно. Жирэмсний эхний 3 сарын дараа зулбасан тохиолдолд тухайн эмэгтэйд дөрвөн долоо хоногийн хугацаатай жирэмсний амралт олгоно.

Хэрэв өмнөх хэсэгт дурдсан эмэгтэй ажилтан зургаан сараас дээш хугацаагаар ажилласан бол жирэмсний амралтын хугацаанд тогтмол цалин хөлс олгож, харин ажилласан хугацаа нь зургаан сараас бага бол хөдөлмөрийн хөлсний талыг нь олгоно” гэсэн заалт орсон байдаг.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль (Act of Gender Equality in Employment)²⁸⁰

Энэ хууль нь 7 бүлэгтэй бөгөөд 2002 оны 01 дүгээр сарын 16-нд батлагдаж, 2016 оны 5 дугаар сарын 18-нд нэмэлт, өөрчлөлт орсон. Тус хуулийн 4 дүгээр бүлгийн 15-р заалтад “хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн 50-р заалтаас гадна ажилтны жирэмсний хугацаанд ажил олгогч нь жирэмсний үзлэгт хамрагдахад 5 хоногийн чөлөө олгох, ажилтны нөхөр нь хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол ажил олгогч нь 5 хоногийн чөлөө олгох, жирэмсний үзлэг, эцгийн амралтын үед цалинтай чөлөө олгоно”, 16-р заалтад “6 сар ажилласны дараа ажилчид хүүхдээ гурван нас хүрэхээс өмнө цалингүй чөлөө авах хүсэлт гаргаж болно. Энэ амралтын хугацаа нь хүүхдүүд 3 нас хүрэх хүртэл 2 жилээс хэтрэхгүй байж болно” 17-р заалтад “эцэг, эхийн хүүхдээ харах чөлөөний хугацаанд болон дараа нь ажлын байрыг хадгална” зэрэг заалтууд орсон байдаг. Мөн энэ хуулиар хүүхэд үрчилж авсны дараах, ажлын цагийн хуваарийг өөрчлөх, хүүхдээ хөхөөр хоолох, хүүхэд харах үйлчилгээ зэрэг асуудлуудын талаар зохицуулалтуудыг тусгаж өгчээ.

Хүүхэд өсгөж буй эцэг эхэд цалингүй чөлөө олгох журам (Regulations for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children)²⁸¹

Энэ журмыг Хөдөлмөрийн яамнаас 2002 оны 3 дугаар сарын 6-нд баталж, сүүлд 2021 оны 6 дугаар сарын 4-нд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байна. Тус журмыг Хөдөлмөр эрхлэлтийн жендэрийн тэгш байдлын тухай хууль (Act of Gender Equality in Employment)-ийн 16.5 дахь хэсэгт заасны дагуу гаргасан бөгөөд 9 зүйлтэй байна. Үүнд:

1 дүгээр зүйл

Эдгээр зохицуулалтыг Хөдөлмөр эрхлэлтийн жендэрийн тэгш байдлын тухай хуулийн 16 дугаар зүйлийн 5 дахь хэсэгт заасны дагуу гаргасан болно.

2 дугаар зүйл

Ажилтан хүүхдээ өсгөн хүмүүжүүлэхийн тулд эцэг эхийн амралтын хүсэлт гаргахдаа 10 хоногийн өмнө ажил олгогчдоо бичгээр өргөдөл гаргана.

Өргөдөлд дараах зүйлийг тусгана. Үүнд:

1. Нэр, албан тушаалын нэр.
2. Эцэг эхийн цалингүй амралтын хугацааны эхлэх, дуусах огноо.
3. Хүүхдийн төрсөн он сар, хүүхдийн нас.

²⁷⁹ Labor Standards Act - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

²⁸⁰ Act of Gender Equality in Employment - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

²⁸¹ Regulations for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

4. Хүүхэд асрах чөлөө авах хугацаанд оршин суугаа газрын хаяг, холбоо барих утасны дугаар.

5. Нийгмийн даатгалын анхны хөтөлбөрт тасралтгүй хамрагдах эсэх.

6. Эхнэр нөхрийн ажил эрхлэлтийн байдлыг нотлох баримт бичгийг гаргаж өгөх. Хүүхэд өсгөн хүмүүжүүлэх эцэг эхийн цалингүй амралтын үргэлжлэх хугацаа нь зарчмын хувьд зургаан сараас бага байж болохгүй. Хэрэв ажилтан зургаан сараас бага хугацаанд чөлөө авах шаардлагатай бол 30-аас доошгүй хоног үргэлжилсэн чөлөө олгох өргөдлөө ажил олгогчдоо дээд тал нь хоёр удаа өгч болно.

3 дугаар зүйл

Хүүхэд харах чөлөөтэй байх хугацаанд амралтаа авсан ажилтан ажил олгогчтойгоо зөвшилцөж ажилд орох хугацаагаа хойшлуулж болно.

4 дүгээр зүйл

Хүүхэд харах чөлөөтэй байх хугацаанд, ажил олгогч, ажилтны зүгээс өөр зохицуулалт хийгээгүй бол амралттай байгаа ажилтны ахмадын насыг тооцохгүй.

5 дугаар зүйл

Хүүхэд харах чөлөөтэй байх хугацаанд хэрэв хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах гэж байгаа бол холбогдох хууль тогтоомж, захиргааны журмын дагуу ажлаа цуцлах ёстой.

6 дугаар зүйл

Хүүхэд харах чөлөөтэй байх хугацаанд ажил олгогч нь ажилчны хийж байсан өмнөх ажлыг гүйцэтгэхийн тулд ажилчин авч болно.

7 дугаар зүйл

Хүүхэд харах чөлөөтэй байх хугацаанд ажил олгогч өөр хүнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах ёсгүй.

8 дугаар зүйл

Хүүхэд харах чөлөөтэй байх хугацаанд ажил олгогч нь амралттай байгаа ажилтантайгаа холбоо барьж, түүнд хамаарах боловсролын сургалтын хөтөлбөрийн талаар түүнд мэдэгдэх ёстой ба энэ нь албан ёсны үүрэг, хариуцлага юм.

9 дүгээр зүйл

Эдгээр журам нь нийтэд мэдээлсэн өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болно.

Эдгээр журмын 2021 оны 6-р сарын 4-ний өдөр нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан заалтууд 2021 оны 7-р сарын 01-ний өдрөөс эхлэн хүчин төгөлдөр болно.

Засгийн газар болон харьяа агентлагуудын ажилтнуудад зориулсан тусгай чөлөө олгох журам (Regulations on Special Leave for Employees of the Executive Yuan and Subordinated Agencies)²⁸²

Энэ журмыг Засгийн газрын боловсон хүчний ерөнхий газраас 2001 оны 7 дугаар сарын 31-нд баталж, сүүлд 2020 оны 7 дугаар сарын 15-нд нэмэлт, өөрчлөлт оруулсан байна. Тус журмыг Төрийн албан хаагчийн албаны тухай хууль (Civil Servant Association Act)²⁸³-ийн 12 дугаар зүйлийн 12.2 дахь хэсэгт заасны дагуу гаргасан. Тус журмын 3-р зүйлийн 3.3-3.5 дахь заалтад төрсний өмнөх болон дараах амралт, үр зулбалт, эхнэр болон нөхрийн амралтын хугацаа зэргийг нарийвчлан зааж өгчээ.

Хөдөлмөр эрхлэлтийн даатгалын тухай хууль (Employment Insurance Act)²⁸⁴

Энэ хууль нь 8 бүлэгтэй бөгөөд 2002 оны 5 дугаар сарын 15-нд батлагдаж, сүүлд 2015 оны 02 дугаар сарын 4-нд нэмэлт, өөрчлөлт орсон. Тус хуулийн 4 дүгээр бүлгийн 19-р зүйлийн

²⁸² Regulations on Special Leave for Employees of the Executive Yuan and Subordinated Agencies - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)

²⁸³ <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=S0010008>

²⁸⁴ Employment Insurance Act - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw) ц

19.2-т эцэг эхийн амралтын тэтгэмжийн талаар зохицуулсан бөгөөд тэтгэмжийг хүүхэд харах амралтын өмнөх 6 сарын цалингийн 60 хувьтай тэнцүүгээр тооцдог байна. Мөн даатгуулагч нэгэн зэрэг 2-оос дээш хүүхэд төрүүлсэн болон хүүхэд үрчилж авсан тохиолдлуудыг зохицуулж өгчээ.

Тэтгэмж олгох төрөл, хугацаа

Жирэмсний амралт- жирэмсний өмнө болон хойших хугацаанд 8 долоо хоног амралт авах эрхтэй. Зулбасан тохиолдолд, 3 сар өнгөрсөн бол 4 долоо хоног, 2-3 сар өнгөрсөн бол 1 долоо хоног, 2 сар хүрэхгүй хугацаа өнгөрсөн бол 5 хоног амрах эрхтэй.

Цалин- 6 сараас дээш хугацаанд ажилласан бол жирэмсний амралтын үеэр тогтмол цалин өгдөг. Энэ нь ердийн цалингийн 50 хувиар тооцож олгоно.

Цалинтай чөлөө- нөхөр хөдөлмөр эрхэлж буй тохиолдолд ажил олгогчоос эхнэрээ жирэмсний үзлэгт үзүүлэх зорилгоор 5 хоногийн цалинтай чөлөө олгох эрхтэй.

Хүүхэд асрах чөлөө- 6 сараас дээш ажилласан эхнэр, нөхөр 3-аас доош насны хүүхэдтэй бол 2 жилийн хугацаанаас хэтрэхгүй хүүхэд асрах чөлөө авч болно. 2-оос дээш хүүхэдтэй бол нэг дор тооцох бөгөөд хамгийн бага хүүхдийн 2 жилээр хязгаарлагдана.

Эцэг эхийн амралтын тэтгэмж- хүүхэд асрах чөлөө авахаас өмнө даатгуулагчийн цалингийн 60 хувьтай тэнцэх хэмжээний мөнгөн тэтгэмжийг сар бүр авна. Энэ тэтгэмжийг эцэг, эхийн аль нэг нь дээд тал нь 6 сар авах боломжтой. Хүүхдийн эцэг эхээр хоёулангаар харуулах боломжийг олгож эцэг эх дараалан хүүхэд харах амралтын тэтгэмж авах хүсэлтийг дараалан гаргаж болно. Энэ нь нийт 12 сар байна.

Тэтгэмж олгох шаардлага, шалгуур

6 сараас доошгүй ажилласан, даатгалд хамрагдсан ажилтнуудад жирэмсний дараах тэтгэмж олгох эрх үүсдэг. Даатгуулагч нь төрөх, дутуу төрөх тохиолдолд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг сүүлийн 6 сарын цалингийн дунджаар тооцож, 60 хоногийн цалинтай тэнцэх хэмжээний мөнгийг авна. Олон тооны хүүхэд төрүүлсэн тохиолдолд төлбөрийг хувь тэнцүүлэн нэмэгдүүлнэ.

Нийгмийн даатгалын холбогдох хөтөлбөрийн дагуу жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрхтэй даатгуулагчид үндэсний жирэмсний тэтгэмж авах эрхтэй. Цэргийн, иргэний болон боловсролын ажилтнуудын хувьд зөвхөн нэг төрлийн жирэмсний тэтгэмж, тэтгэмжийг сонгох ёстой. Харин тариачдын эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдах хүмүүс энэ дүрэм мөрдөгдөхгүй.

Бүрдүүлэх бичиг баримт²⁸⁵

1. Хөдөлмөрийн даатгалын жирэмсний тэтгэмжийн анкет, төлбөрийн баримт.
2. Хүүхдийн төрсний гэрчилгээний эх хувь.
Амьгүй төрөлтийн тухайд улсын эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан эмнэлгийн байгууллагаас олгосон амьгүй төрсөн тухай баримтын хуулбар, тусгай зөвшөөрөлтэй эмч, эх баригчийг (амьгүй төрсөн он сар өдөр, шалтгаан, сүүлчийн сарын тэмдэг ирсэн он сар өдрийг зааж) ирүүлнэ.
3. Даатгалын хугацаанд жирэмсэн болсон, жирэмсний улмаас даатгал дуусгавар болсноос хойш нэг жилийн дотор гадаадад хүүхэд төрүүлэх, дутуу төрөх тохиолдолд даатгуулагч зохих дэмжлэг үзүүлэх ёстой.
4. Хэрэв төрсний гэрчилгээ эсвэл холбогдох дагалдах бичиг баримтыг БНХАУ-ын төрийн байгууллагаас бусад байгууллага олгосон бол дараах байгууллагууд нотариатаар гэрчлүүлнэ. Даатгуулагчийн паспортын хуулбарыг мөн хавсаргана.

²⁸⁵ [Bureau of Labor Insurance Website-Employee-How to Apply for Insurance Benefit Payment?-Labor Insurance Benefit Payment-Maternity Benefits Payment \(bli.gov.tw\)](http://Bureau of Labor Insurance Website-Employee-How to Apply for Insurance Benefit Payment?-Labor Insurance Benefit Payment-Maternity Benefits Payment (bli.gov.tw))

- a. Гадаадын төрсний гэрчилгээг ЭСЯ, ЭСЯ-ны төлөөлөгчийн газар, холбоо, Гадаад хэргийн яамнаас (дипломат агентлагууд) эрх олгосон бусад байгууллагаар баталгаажуулсан байх ёстой; Хэрэв гадаад төрсний гэрчилгээг Тайваньд суугаа гадаадын элчин сайдын яам, эрх бүхий байгууллагууд олгосон бол үүнийг Гадаад хэргийн яамаар баталгаажуулсан байх ёстой.
- b. Хэрэв гэрчилгээг Хятадын эх газрын нутаг дэвсгэрт бөглөсөн бол засгийн газар эсвэл төлөөлж буй байгууллагуудаар баталгаажуулсан байх ёстой. (Straits Exchange Foundation)
- c. Хэрэв гэрчилгээг Хонг Конг эсвэл Макао бөглөж, олгосон бол түүнийг засгийн газар эсвэл Хонконг, Макао дахь байгууллагууд баталгаажуулсан байх ёстой.
- d. Гадаад хэл дээр бичигдсэн баримт бичиг дээр дурдсан агентлагууд эсвэл Тайвань дахь нотариатын гэрчилгээний дагуу хятад хэл дээрх орчуулгыг хийсэн байх ёстой.

Жич:

1. *Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах тухай нэхэмжлэлийг тэтгэмж төлөгдөж эхэлсэн өдрөөс хойш таван жилийн дотор гаргаагүй тохиолдолд хэрэгсэхгүй болгоно.*
2. *Даатгалын гэрээний нөхцөлийг хангасан даатгуулагч жирэмсний улмаас төрсний болон дутуу төрсний тэтгэмж авах эрхтэй. Даатгуулагч өөрөө өргөдөл гаргаж болно.*
3. *Даатгуулагч нь зулбах, ургийн гажиг жирэмслэлт, умайн гадуур жирэмслэлтийн үед жирэмсний тэтгэмж авах өргөдөл гаргахгүй байж болно.*

МОНГОЛ УЛС

Монгол Улсын хувьд жирэмсний болон амаржсаны чөлөөг Хөдөлмөрийн тухай хуулиар зохицуулдаг. Хуульд зааснаар эхэд жирэмсний болон амаржсаны 120 хоногийн амралт олгоно. Хүүхдээ 196, түүнээс дээш хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн болон үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн эмэгтэйчүүд мөн үүнд хамрагдана. Энэ нь төрөхийн өмнө 60 хоног, төрсний дараа 60 хоног байна. Харин жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн асуудлыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулдаг. Тус хуульд зааснаар жирэмсэн болон амаржсан эхэд хэд хэдэн төрлийн тэтгэмжийг олгож байна. Тухайлбал,

- Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж;
- Жирэмсэн эхийн тэтгэмж;
- 0-3 хүртэлх насны хүүхдээ асарч байгаа эх, эцэг;
- дөрөв хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эх, эцэг, гурав болон түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт олгох тэтгэмж.

Дээрх тэтгэмжүүд нь нийгмийн даатгалын сан, нийгмийн халамжийн сангаас санхүүжинэ. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд зааснаар нийгмийн даатгалын сан нь тэтгэврийн болон тэтгэмжийн даатгалын сангаас бүрдэх бөгөөд тэтгэмжийн даатгалын сангаас олгож буй 3 төрлийн тэтгэмжийн нэг нь жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж юм. Тэтгэмж нь хөдөлмөрийн чадвараа түр хугацаагаар алдах, жирэмсний, амаржсаны чөлөө эдлэх, ажилгүй болох тохиолдолд даатгуулагч өөрт нь, даатгуулагч нас барсан тохиолдолд гэр бүлд нь хуульд заасан болзол, нөхцөлийн дагуу нийгмийн даатгалын сангаас тодорхой хугацаанд буюу нэг удаа олгох мөнгөн олговор юм.

Жирэмсний болон амаржсан тэтгэмжийг нийгмийн даатгалын сангаас санхүүжүүлэх бөгөөд даатгуулагчийн төлсөн шимтгэлээс сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос дунджаас 100 хувиар тооцож төрөхийн өмнөх 2 сар, төрсний дараах 2 сард олгодог.

Жирэмсэн эхийн тэтгэмж нь төрөхийн өмнө (40.000 төгрөг) болон төрсний дараа (50.000 төгрөг) гэж ялгамжтай тогтоосон байх бөгөөд нийгмийн халамжийн сангаас 100 хувь санхүүжүүлдэг. Мөн 0-3 хүртэлх насны хүүхдээ асарч байгаа болон дөрөв хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эх, эцэг, гурав болон түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт мөн нийгмийн халамжийн сангаас олгож байна.

Хүүхдээ асарсны тэтгэмжийг зөвхөн эхэд олгодог байсныг Монгол Улсын Үндсэн хууль зөрчсөн гэж үзсэн тул 2021 оны 5 дугаар сараас эхлэн 0-3 хүртэлх насны хүүхдээ асарч байгаа болон дөрөв хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эх, эцэг, гурав болон түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон эцэгт тэтгэмжийг олгохоор шийдвэрлэсэн.

Хууль, эрх зүйн зохицуулалт

Монгол Улсын хувьд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжтэй холбоотой харилцааг дараах хууль тогтоомжоор зохицуулж байна. Тухайлбал,

1. Нийгмийн даатгалын тухай хууль (1994 он)
2. Нийгмийн халамжийн тухай хууль (2012 он)
3. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994 он)
4. Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай хууль (2017 он)
5. Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999 он)

Нийгмийн даатгалын тухай хуульд зааснаар нийгмийн даатгалын шимтгэлийг албан журмын болон сайн дурын даатгалын үндсэн дээр төлөх бөгөөд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг нийгмийн даатгалын сангаас авна.

Нийгмийн халамжийн тухай хууль нь жирэмсэн болон амаржсаны дараа нийгмийн халамжийн сангаас олгогдох тэтгэмжтэй холбоотой харилцааг энэхүү хуулиар зохицуулах бөгөөд нийгмийн халамжийн санг бүрдүүлэх, уг сангийн хөрөнгийг зарцуулах, нийгмийн халамжийн үйлчилгээ үзүүлэх, нийгмийн халамжийн байгууллагын тогтолцоо, чиг үүрэгтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн зургадугаар бүлгийг 1999 онд шинээр нэмсэн бөгөөд энэхүү бүлэгт жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжтэй холбоотой харилцааг зохицуулсан. Хуулийн 19¹ дүгээр зүйлд зааснаар жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг дараах даатгуулагч авах эрхтэй. Үүнд:

1. Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг жирэмсний чөлөө авахаас өмнө 12 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 6 сард нь уг шимтгэлийг тасралтгүй төлсөн даатгуулагч эх;
2. Тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлөх хугацааг хангасан даатгуулагч эх, хүүхдээ 196-аас доошгүй хоног тээгээд дутуу төрүүлсэн буюу үр хөндүүлсэн, жирэмслэлтийг эмнэлгийн аргаар тасалсан, мөн 196 хоног тээгээгүй боловч амьдрах чадвартай хүүхэд төрүүлсэн бол;
3. Хөдөлмөр эрхэлж байгаад хууль тогтоомжид заасны дагуу хүүхдээ асрах чөлөөтэй байх хугацаанд дахин хүүхэд төрүүлсэн эх тус тус тэтгэмж авах эрхтэй.

Тэтгэмжийн хэмжээ, хугацаа: Тэтгэмж авах эрх үүссэн эхэд тэтгэмжийг дараах байдлаар олгоно. Үүнд:

- тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож 4 сарын хугацаанд;
- ихэр хүүхэд төрүүлсэн эхэд тэтгэмжийн даатгалын шимтгэл төлсөн сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож 4 сар 20 хоногийн хугацаанд.

Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай хуулиар жирэмсэн эх, 0-3 хүртэлх насны хүүхдээ асарч байгаа эх, эцэг, дөрөв хүртэлх насны ихэр хүүхэдтэй эх, эцэг, гурав болон түүнээс дээш хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгохтой холбогдсон харилцааг зохицуулах бөгөөд энэ тэтгэвэр, тэтгэмжийг нийгмийн халамжийн сангаас олгоно. Энэхүү хуульд зааснаар олгох жирэмсэн эхийн тэтгэмжийг жирэмсний 5 сартайгаас төрөх хүртэл хугацаанд Засгийн газраас тогтоосон хэмжээгээр сар бүр 40.000 төгрөгийн тэтгэмжийг олгох бөгөөд тэтгэмжид зарцуулах хөрөнгийг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ.

Жирэмсэн эхийн тэтгэмж авч байсан иргэн хүүхэд төрөнгүүт 0-3 хүртэлх насны хүүхэд асарсны тэтгэмж авах хүсэлт гаргах бөгөөд хүүхдийн тооноос үл хамааран 0-3 насны хүүхдээ асарч байгаа эх, эсхүл эцэгт Засгийн газраас тогтоосон хэмжээгээр буюу 50.000 төгрөгийг сар бүр олгоно.

Хэрэв ихэр хүүхэд төрүүлсэн бол ихэр хүүхдийн тэтгэмж авах бөгөөд Засгийн газраас тогтоосон хэмжээгээр буюу ихэр хүүхэдтэй бол тус бүрд 1,0 сая төгрөг, 3 болон түүнээс дээш ихэр хүүхэдтэй бол хүүхэд тус бүрд 3,0 сая төгрөгийн тэтгэмжийг 1 удаа олгоно.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар ажил олгогч нь жирэмсэн эмэгтэй, гурав хүртэлх насны хүүхэдтэй эхийг ажлаас халахыг хориглох бөгөөд жирэмсэн эмэгтэй, найм хүртэлх насны хүүхэдтэй эх, 16 хүртэлх насны хүүхэдтэй ганц бие эхийг өөрөө зөвшөөрөөгүй тохиолдолд шөнийн буюу илүү цагаар, түүнчлэн албан томилолтоор ажиллуулахыг хориглодог.

Мөн Хөдөлмөрийн хуулийн 35 дугаар зүйлд зааснаар жирэмсний болон амаржсаны амралттай болон хүүхэд асрах чөлөөтэй байгаа үед ажил, албан тушаалыг хэвээр хадгалахаар заасан.

Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авсан эхчүүдийн талаарх статистик мэдээлэл

2020 оны статистик мэдээллээр нийгмийн даатгалын сангаас жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг 65.5 мянган эх авсан байна (Хавсралт 1). Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авсан даатгуулагчдын тоо 2016-2020 онд тогтмол өсөлттэй байсан бөгөөд өсөлтийн дундаж хувь нь 2.7 байна (Хүснэгт №1). Үүнээс албан журмын даатгалд даатгуулагч эхийн тоо мөн тогтмол өсөлттэй байсан бөгөөд дундаж өсөлт 3% байна (Хүснэгт №2). Харин сайн дурын даатгуулагч эхийн хувьд тогтмол хэмжээнд байсан бөгөөд өсөлтийн хувь 1,4 байна (Хүснэгт №3).

Нийгмийн даатгалд даатгуулсан эмэгтэй даатгуулагчдаас жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авч буй эхийн тоо 12-13 хувьтай байна.

Хүснэгт №1. Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авсан даатгуулагчдын тоо

Он	НД-д даатгуулсан нийт эмэгтэй даатгуулагч	Тэтгэмж авсан эх	Эзлэх хувь
2016	467286	58,132	12,4%
2017	468484	57,769	12,3%
2018	487870	61,507	12,6%
2019	500530	63,384	12,6%
2020	517316	64,575	12,4%

Хүснэгт №2. Албан журмын даатгуулагч эхийн тоо

Он	НД-д даатгуулсан нийт эмэгтэй даатгуулагч	Тэтгэмж авсан эх	Эзлэх хувь
2016	343,639	46424	13,5%
2017	358,582	45104	12,5%
2018	378,907	48295	12,7%
2019	397,197	50658	12,7%
2020	400,276	52215	13,0%

Хүснэгт №3. Сайн дурын даатгуулагч эхийн тоо

Он	НД-д даатгуулсан нийт эмэгтэй даатгуулагч	Тэтгэмж авсан эх	Эзлэх хувь
2016	123,647	11,708	9,4%
2017	109,902	12,665	11,5%
2018	108,963	13,212	12,1%
2019	103,333	12,726	12,3%
2020	117,040	12,360	10,5%

Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авсан даатгуулагчдын насны байдлыг авч үзвэл, 25-39 насны эмэгтэйчүүд нийт тэтгэмж авсан эхийн 88,6%-ийг эзэлж байна. Харин 15-19, 45-аас дээш насны эхчүүд хамгийн бага буюу нийт тэтгэмж авсан эхийн 4,1%-ийг эзэлж байна.

Хавсралт-1.Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авсан даатгуулагчдын тоо, олгосон тэтгэмж

Насны бүлэг	2016				2017				2018				2019				2020			
	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг	Хүний тоо	Олгосон тэтгэмжийн хэмжээ, сая.төг
Бүгд	58,132	68,371.9	46424	63,879.2	57,769	70,564.4	45104	65,281	61,507	79,914.1	48295	74,210.17	63,384	90,226.9	50,655.0	86,253.0	64,575	109,900.3	52215	99,570.74
15-19	35	39.4	25	36.70	39	38.24	27	35	50	62.8	35	55.4	56	74.6	48.0	73.2	62	105.7	52	97.9
20-24	4629	4,385.8	3582	3,994.84	4194	4,190.61	3133	3,756	4,730	5,030.6	3578	4,538.4	5,141	6,356.4	4,134.0	6,004.1	5,007	7,412.0	4101	6,644.6
25-29	21760	25,256.2	17964	23,699.56	20806	25,121.57	16936	23,396	20,456	25,504.6	16601	23,822.2	19,455	26,537.6	16,000.0	25,419.3	18,578	29,769.0	15547	27,241.8
30-34	17749	21,743.5	14187	20,382.69	18391	23,338.76	14487	21,739	20,730	28,108.9	16434	26,201.6	21,819	31,770.7	17,528.0	30,478.4	22,718	39,927.3	18384	36,180.9
35-39	10753	12,946.2	8247	12,049.27	11006	13,755.11	8176	12,644	11,800	16,108.4	8899	14,921.6	13,086	19,620.4	10,054.0	18,694.9	14,092	25,138.3	11008	22,696.7
40-44	3026	3,772.6	2285	3,510.91	3145	3,852.22	2198	3,468	3,546	4,836.4	2612	4,436.6	3,629	5,577.0	2,744.0	5,303.3	3,870	7,047.3	2933	6,296.2
45-49	167	207.0	123	187.02	180	252.09	139	227	184	232.7	127	205.3	193	282.3	145.0	271.1	238	465.6	182	388.9
50-54	6	11.1	4	7.96	5	8.75	5	9	2	0.6	0	-	3	7.0	2.0	6.4	6	22.9	4	8.7
55-59	0	-	0	-	0	-	0	-	-	-	0	-	-	-	1.0	1.4	-	-	0	-
60-64	1	-	1	-	0	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	0	-
65-69	0	-	0	-	0	-	0	-	1	1.4	1	1.4	-	-	-	-	-	-	0	-
70-74	0	-	0	-	0	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	0	-
75-аас дээш	6	10.2	6	10.20	3	7.05	3	7	8	27.6	8	27.7	2	0.9	2.0	0.9	4	12.2	4	12.2

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

Олон улсын баримт бичгийн хэсэг

- Maternity Protection Legislation Worldwide. Elaine Petitat-Côté. <https://www.gifa.org/wp-content/uploads/2017/01/Intro-Maternity-Protection-Legislation-Worldwide-1.pdf>
- Монгол Улсын олон улсын гэрээ. Эхчүүдийг хамгаалах тухай олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын 103 дугаар конвенц (хянаж өөрчилсөн) <https://www.legalinfo.mn/law/details/1192>
- International Labour Standards on Maternity protection International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>
- Албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид хамруулах нь, International Labour Organization. 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_544098.pdf
- Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G. and Moss, P. (2021) *International Review of Leave Policies and Research 2021*. http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/
- 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).

Герман улс

- <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/139908/72ce4ea769417a058aa68d9151dd6fd3/eltern geld-eltern geld plus-englisch-data.pdf>
- <https://www.globalpeoplestrategist.com/4-countries-with-the-best-parental-leave-laws/>
- <https://www.make-it-in-germany.com/en/living-in-germany/family-life/parental-leave-benefit>
- <https://www.global-regulation.com/translation/germany/385266/the-parental-allowance-and-parental-leave-act.html>
- https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002197/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2021.pdf

Финланд улс

- Family leave reform
- <https://stm.fi/en/-/draft-government-proposal-for-family-leave-reform-completed>
- Employment and Labour Laws <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/finland>
- Social Welfare Act https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1982/en19820710_20140491.pdf
- Child Welfare Act https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2007/en20070417_20131292.pdf
- Child Home Care and Private Day Care Allowance <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19961128>
- Maternity Benefit Act <https://clc.gov.in/clc/sites/default/files/MATERNITY%20BENEFIT%20ACT.pdf>
- Employment Contracts Act <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

Норвеги улс

- Working Environment Act <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/regelverkspdf/working-environment-act>
- Norwegian Labour and Welfare Administration <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger>
- 17th International Review of Leave Policies and Related Research 2021 https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/mir_derivate_00002197/Koslowski_et_al_Leave_Policies_2021.pdf

- Family related benefits <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger#hvem-kan-fa-foreldrepenger>
<https://www.nav.no/en/home/benefits-and-services/family-related-benefits>
- Cash for care benefit [https://www.nav.no/en/home/relatert-informasjon/cash-for-care-benefits-](https://www.nav.no/en/home/relatert-informasjon/cash-for-care-benefits-for-the-parents-of-toddlers)
for-the-parents-of-toddlers

Тайвань (БНХАУ)

- Taiwan enhances parental leave policies » Winkler Partners - Attorneys at Law of Taiwan and Foreign Legal Affairs
- <https://www.bli.gov.tw/En/>
- Labor Standards Act - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)
- Act of Gender Equality in Employment - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)
- Employment Insurance Act - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)
- Regulations for Implementing Unpaid Parental Leave for Raising Children - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)
- Regulations on Special Leave for Employees of the Executive Yuan and Subordinated Agencies - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)
- Labor Standards Act - Article Content - Laws & Regulations Database of The Republic of China (moj.gov.tw)
- <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=S0010008>
- Bureau of Labor Insurance Website-Employee-How to Apply for Insurance Benefit Payment?-Labor Insurance Benefit Payment-Maternity Benefits Payment (bli.gov.tw)

Монгол Улс

- Нийгмийн даатгалын тухай хууль (1994 он) <https://www.legalinfo.mn/law/details/390>
- Нийгмийн халамжийн тухай хууль (2012 он) <https://www.legalinfo.mn/law/details/393>
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994 он) <https://www.legalinfo.mn/law/details/383>
- Эх, олон хүүхэдтэй өрх толгойлсон эх, эцэгт тэтгэмж олгох тухай хууль (2017 он) <https://www.legalinfo.mn/law/details/12756>
- Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999 он) <https://www.legalinfo.mn/law/details/565>
- Нийгмийн даатгал, халамж 2017, ҮСХ https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Social_insurance_and_welfare_2017.pdf&In=Mn
- Нийгмийн хамгааллын статистик-2019, ҮСХ, 2020 он https://1212.mn/BookLibraryDownload.ashx?url=Social_Protection_intro_2019.pdf&In=Mn
- Нийгмийн даатгалын ерөнхий газрын статистик мэдээлэл

УИХ.МН
СУДАЛГААНЫ САН