

# **ТӨРИЙН УДИРДЛАГА, УЛС ТӨРИЙН ШИНЖЛЭХ УХААНЫ ОНОЛ-ОЛОН НИЙТИЙН ХАРИЛЦАА**

## **НИЙГМИЙН ХАМГААЛАЛ БОЛОН ТҮҮНИЙ БОДЛОГО СУДЛАЛ ОНОЛЫН СУДАЛГААНЫ ТОЙМ**

**Ц. Пүрэвханд**

*Доктор оюутан*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль  
Нийгэм, хүмүүнлэгийн сургууль*

*purevkhand.tse@gmail.com*

**Я. Төгөлдөр**

*Доктор (Ph. D.), дэд профессор*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль  
Нийгэм, хүмүүнлэгийн сургууль*

*tugul@must.edu.mn*

*Хураангуй: Нийгмийн хамгааллын бодлого нь аливаа улсын нийгмийн тогтвортой байдал, хүний эрхийн хэрэгжилт, эдийн засгийн хөгжлийг хангах гол тулгуур бодлогын нэг бөгөөд төрийн оролцоог хүний хөгжилтэй уялдуулан зохион байгуулах чухал хэрэгсэл юм. Энэхүү өгүүллээр Швед, Норвеги, Герман, БНСУ-ын нийгмийн хамгааллын тогтолцоог Монголын нөхцөлтэй харьцуулан судалж, жендэрийн мэдрэмж, хүртээмж, санхүүжилтийн тогтвортой байдлын тулгамдсан асуудлыг онцлон, олон улсын сайн туршлагыг Монголд нэвтрүүлэх боломж, бодлогын чиглэлийг тодорхойлох зорилго бүхий дүн шинжилгээ хийв.*

*Түлхүүр үг: Нийгмийн хамгааллын бодлого, жендэр, хүртээмж, тэтгэвэр, тэтгэмж, олон улсын туршлага, харьцуулсан судалгаа*

### **УДИРТГАЛ**

Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын (ОУХБ) тодорхойлсноор, нийгмийн хамгаалал нь иргэдийг амьдралын эрсдэлээс хамгаалах, ядуурал, нийгмийн гадуурхлыг бууруулахад

чиглэсэн бодлого, хөтөлбөрийн нэгдэл бөгөөд хүний эрхийн үндсэн бүрэлдэхүүн хэсэг юм (ОУХБ, 2021). Улс орнуудын тогтолцоо түүхэн болон эдийн засгийн нөхцөлөөс шалтгаалан ялгаатай боловч нийтлэг зорилго нь

амьжиргааны баталгаа, орлогын аюулгүй байдал, нийгмийн шударга ёсыг хангахад чиглэнэ (Дэлхийн Банк, 2022; Бэрэндт болон бусад судлаачид., 2021).

Скандинавын орнууд, тэр дундаа Швед, Норвеги нь хүртээмжтэй, бүх нийтийг хамарсан тогтолцоотойгоороо ялгардаг бол (Эйспинг-Андерсэн, 1990), Герман улс Үндсэн хуулиараа “социал төр” үзлийг тунхаглан (Basic Law for the Federal Republic of Germany, Art. 1 & 20), орлогын тэгш бус байдлыг бууруулах, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хос баганат систем хэрэгжүүлдэг (Хакенберг, 2010). БНСУ нь даатгалд суурилсан тогтолцоогоо өргөжүүлж, жендэрийн тэгш байдал болон хөдөлмөрийн оролцоог нэмэгдүүлэх реформ хийж байна (ОУХБ, 2021; Хванг болон бусад судлаачид., 2022; АХБ, 2012).

Монгол улс “нийтлэг, хүртээмжтэй” тогтолцоо руу дөхөхийг зорьж буй ч, жендэрийн мэдрэмжтэй, зорилтот бүлэгт чиглэсэн бодлого сул, санхүүжилтийн тогтворгүй байдал зэрэг нь бодлогын үр нөлөөг хязгаарлаж байна (Бордон болон бусад судлаачид, 2023; НҮБ, ОУХБ, МУЗГ, 2015; Дэлхийн банк, 2024).

#### ***Судалгааны зорилго ба асуултууд:***

Энэхүү өгүүлэл нь Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын бодлогыг олон улсын туршлагатай харьцуулан судалж, үр нөлөөг

нэмэгдүүлэх боломж, стратегийн чиглэлийг тодорхойлох зорилготой:

1. *Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо олон улсын жишигтэй хэрхэн нийцэж байна вэ?*
2. *Хүртээмж, жендэрийн тэгш байдал, санхүүжилтийн тогтвортой байдал зэрэг гол бэрхшээлүүд юу вэ?*
3. *Олон улсын туршлагаас Монгол улсад нэвтрүүлэх боломжтой бодлогын сайжруулалтын чиглэлүүд юу вэ?*

#### **ОНОЛ, АРГА ЗҮЙ**

Нийгмийн хамгааллын ойлголт нь улс орон бүрийн түүхэн, улс төр, эдийн засгийн нөхцөлөөс хамааран ялгаатай хөгжсөн. Анх зөвхөн хөгжингүй орны хөдөлмөрийн зах зээлд хамрагдсан ажилчдад чиглэж байсан энэ ойлголт нь 1990-ээд оноос ядуурал, санхүүгийн хямралын нөлөөгөөр дахин үнэлэгдэж, Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын хүрээнд хүний эрхийн гол бүрэлдэхүүнд тооцогдох болсон (Merrien, 2010; 2013; IMF, 2017; UN, 2015).

ОУХБ нийгмийн хамгааллыг орлогын аюулгүй байдал, өвчин, хөдөлмөрийн чадвар алдалт зэрэг амьдралын эрсдэлээс хамгаалах хүний эрхийн бодлого гэж тодорхойлдог (ILO, 2021). UNDP-ийн судалгаагаар жендэрийн хэвшмэл ойлголт, нийгмийн бүтэц нь нийгмийн хамгааллын бодлогын хүртээмжид саад болж байгаа тул

эрхэд суурилсан, жендэрийн мэдрэмжтэй шинэчлэл шаардлагатай гэж үзжээ (UNDP, n.d.).

Олон улсын гол байгууллагуудын тодорхойлсон чиг хандлага дараах онцлогтой байна:

- **ADB (2001):** Ядуурал, эмзэг байдлыг бууруулах, хөдөлмөрийн зах зээлийг тэлэхэд чиглэсэн.
- **Behrendt et al. (2021):** Насан туршийн хамгаалал, эмзэг байдал, ядуурлаас урьдчилан сэргийлэх бодлого.
- **World Bank Group (2022):** Тэгш байдал, боломжийг нэмэгдүүлэх олон түвшний хандлага.
- **WIEGO (2021):** Хүний эрх болон жендэрийн мэдрэмжтэй нийгмийн хамгааллын хандлага.

Монголын нөхцөлд, нийгмийн хамгааллын албан ёсны ойлголт эдийн засгийн эрсдэлд төвлөрсөн уламжлалт хэлбэр давамгайлж байгаа нь олон улсын чиг хандлагатай харш байгааг Азийн хөгжлийн банк (ADB, 2013) онцолсон. Б.Энхцэцэг (2014) ч үр өгөөжтэй хөдөлмөр эрхлэлт, орлогогүй болох эрсдэлд анхаарсан хандлага илт давамгайлж байгааг тэмдэглэсэн.

Доорх хүснэгтэд олон улсын болон дотоодын судлаач,

байгууллагуудын тодорхойлсон чиглэл, зорилтот бүлэг, хандлагын ялгааг харьцуулсан болно.

*Хүснэгт 1. Нийгмийн хамгааллын чиг хандлага, зорилтот бүлэг, тодорхойлолтын ялгаа  
(Эх сурвалжуудын харьцуулалт)*

Эх сурвалж / Судлаач	Бодлогын чиглэл	Зорилтот бүлэг	Тодорхойлолтын чиг хандлага	Хамрах хүрээ
Asian Development Bank (2001)	Ядуурал, эмзэг байдлыг бууруулах, хөдөлмөрийн зах зээлийг тэлэх	Бүх нийт, эрсдэлд өртсөн бүлэг	Эдийн засагт чиглэсэн, оролцоо нэмэхэд төвлөрсөн	Олон улсын
Harvey et al. (2007, as cited in Browne, 2015)	Эмзэг бүлгийн хүмүүсийн амьжиргааг сайжруулах	Хүүхэд, эмэгтэйчүүд, ахмадууд, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд	Эрсдэлд өртсөн бүлэгт төвлөрсөн	Олон улсын
WIEGO (2021)	Насан туршийн хамгаалалт, орлогын аюулгүй байдал, хүний эрх	Хүүхэд, гэр бүл, жирэмсэн эмэгтэйчүүд, осолд өртөгсөд, хөгжлийн бэрхшээлтэй, хүчирхийллийн хохирогчид	Хүний эрх ба жендэрийн хандлага тодорхой	Олон улсын
Behrendt et al. (2021)	Ядуурал, нийгмийн гадуурхалтаас хамгаалах бодлого	Эмзэг бүлгийн бүх гишүүд	Насан туршийн хамгаалалт, жендэрийн мэдрэмжтэй	Олон улсын
World Bank Group (2022)	Дасан зохицох чадвар, тэгш байдал, боломжуудыг нэмэгдүүлэх	Бүх нийт	Олон түвшний хамгаалалт, боломж нэмэхэд чиглэсэн	Олон улсын
Б.Энхцэцэг (2014)	Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, орлогогүй болох эрсдэлээс сэргийлэх	Орлогогүй болох, аюулд өртөх эрсдэлтэй бүлэг	Ажил эрхлэлт, эдийн засгийн эрсдэлд төвлөрсөн	Монгол улс
Азийн Хөгжлийн Банк (2013) МУ: Нийгмийн хамгааллын индексийг шинэчлэн сайжруулах нь	Ядуурал болон эмзэг байдлыг бууруулах, даатгал болон эрсдэлийн менежмент	Ядуу болон эмзэг бүлэг, ажилгүйдэл, насжилт, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд	Уламжлалт хандлага давамгайл, шууд тусламж ба эрсдэлд чиглэсэн хамгаалалт	Монгол улс

Эдгээр тодорхойлолтуудаас харахад нийгмийн хамгааллын зорилго нь зөвхөн эдийн засгийн аюулгүй байдал биш, харин хүний эрх, жендэрийн тэгш байдлыг хангах нийгмийн шударга тогтолцоог бүрдүүлэхэд чиглэх хэрэгтэй. Монгол улс ч эдгээр чиг хандлагыг бодлогоор хүлээн зөвшөөрч буй ч, хэрэгжилтийн түвшинд уламжлалт хандлага давамгайлсан хэвээр байгааг судалгаанууд харуулж

байна. Иймээс олон улсын туршлагад үндэслэсэн, эрхэд суурилсан, жендэрийн мэдрэмжтэй шинэчлэл зайлшгүй шаардлагатай юм.

## СУДАЛГАА

Энэхүү хэсэгт Швед, Норвеги, Герман, БНСУ зэрэг өндөр хөгжилтэй, үр дүнтэй нийгмийн хамгааллын тогтолцоотой орнуудын туршлагыг Монголтой

харьцуулж, дасан зохицох боломжийг тодорхойлно.

**Швед улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо**

**Нийтлэг, хүртээмжтэй загвар ба бодлогын хүрээ**

Шведийн “нийтлэг ба хүртээмжтэй” (universal) загвар нь бүх иргэд нь орлого, статусаас үл хамааран адил үйлчилгээ хүртэх боломжийг хангадаг (Mudrolyubova et al., 2022). 20-р зууны дунд үеэс төлөвшсөн “Швед загвар” нь хүүхдийн мөнгө, эцэг эхийн амралт, эрүүл мэндийн даатгал зэрэг бүх нийтэд хамаарах хөтөлбөрүүдээрээ онцлог (Mudrolyubova et al., 2022). Нийгмийн хамтын санхүүжилтийн энэ зарчим нь “солидарность” буюу олон нийтээрээ хамтарч эрсдэлийг даах философид суурилдаг бөгөөд чинээлэг хэсгийн орлогоос илүү татвар авч, бага орлоготой иргэдэд шилжүүлэг хийснээр орлогын тэгш бус байдал, ядуурлыг бууруулдаг (Mudrolyubova et al., 2022).

Шведэд нийгмийн хамгааллыг оршин суух эрхэд суурилсан болон хөдөлмөр эрхлэлтэд суурилсан гэж хоёр ангилдаг (Mudrolyubova et al., 2022). Оршин суух эрхтэй бүх хүн үндсэн тэтгэвэр, хүүхдийн мөнгө, эрүүл мэндийн үйлчилгээг хүртдэг бол хөдөлмөр эрхлэлтийн буюу ажил олгогч, ажилтны шимтгэлд тулгуурласан даатгал нь өвчлөл, үйлдвэрлэлийн осол, ажилгүйдлийн тэтгэмж зэрэг орлогын алдагдлыг нөхөх хөтөлбөрүүдийг хамруулдаг (Mudrolyubova et al., 2022). Энэ

зохицуулалт нь Шведэд байнгын оршин суугч эсвэл хөдөлмөр эрхлэгч хэн боловч иргэншлээс үл хамааран адил нөхцөлөөр нийгмийн даатгал, үйлчилгээ авах эрхтэйг харуулна (Mudrolyubova et al., 2022). Өөрөөр хэлбэл, гадаадын иргэд ч тогтсон хугацаанд Шведэд амьдарч, хөдөлмөр эрхэлж байгаа бол дотоодын иргэдийн адил нийгмийн хамгааллын сүлжээнд хамрагдана. Ийнхүү бүх нийтийг хамруулах зарчим нь тус улсын халамжийн тогтолцоог хүртээмжтэй, ялгаваргүй байлгах үндэс болсон юм.

Үүнтэй зэрэгцэн, Шведийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь зорилтот халамжийг зөвхөн хамгийн эцсийн шатанд буюу нийтлэг хамгаалалд хамрагдаж чадаагүй иргэдэд зориулсан “аюулгүйн тор” хэлбэрээр хэрэгжүүлдгээрээ онцлог юм. Тухайлбал, орлогын хувьд хамгийн доод түвшний, ядуурлын ирмэгт байгаа өрхүүдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн мөнгөн тэтгэмж (*social assistance*) нь түр хугацааны, нөхцөлт тусламж хэлбэрээр олгогддог бөгөөд үүнд хамрагдах иргэн нь хөдөлмөрийн зах зээлд идэвхтэй оролцох, ажил хайж буйгаа нотлох зэрэг шалгуурыг хангах шаардлагатай байдаг. Ийнхүү Шведийн халамжийн тогтолцоо нь бүх нийтийг хамарсан загварыг үндэс болгон, харин зорилтот халамжийг тодорхой шалгуур бүхий хязгаарлагдмал нөхцөлд ашигладаг бүтцээр зохион

байгуулагддаг (Nyström & Erlandsson, 2016).

**Хүйсийн тэгш байдлыг хангах нийгмийн хамгаалал**

Шведийн нийгмийн хамгааллын бодлого нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах, эрэгтэй эмэгтэй хүмүүст ижил боломж бүрдүүлэхэд чиглэсэн бодлогын арга хэмжээнүүдээрээ дэлхийд тэргүүлдэг. Тус улсын Үндсэн хуульд хүйсээр ялгаварлан гадуурхахыг хориглосон нь (Instrument of Government, Ch.1, Art.2) нийгмийн бодлогод хүйсийн тэгш эрхийг системийн түвшинд хангах суурь болсон (Nyström & Erlandsson, 2016). Жендерийн тэгш байдлын үндэсний бодлого нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүст нийгмийн бүх салбарт ижил эрх, үүрэг, боломж олгохыг зорьдог бөгөөд энэ зорилгыг дэмжих олон төрлийн халамж, үйлчилгээ Шведэд бий (Swedish Gender Equality Agency, 2022). Тухайлбал, хөдөлмөрийн зах зээл дээрх тэгш боломжийг баталгаажуулах Ялгаварлан гадуурхалтаас хамгаалах хууль (2008 оны хууль) нь ажил олгогчдыг хүйсийн шинжээр цалин хөлс, ажилд авах шийдвэрт ялгавар гаргахыг хориглож, тэгш цалин, ажлын байрны нөхцөлийг хөхүүлэн дэмждэг (Nyström & Erlandsson, 2016, p. 177). Үүний дүнд, Швед улс нь Европын Холбооны жендэрийн тэгш байдлын индексээр тэргүүлж, 2023 оны байдлаар 82.2 оноо авч, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлт, шийдвэр гаргах түвшний оролцооны

хувьд хамгийн өндөр үзүүлэлттэй орнуудын нэг хэвээр байна (European Institute for Gender Equality, 2023)

Гэр бүл, хүүхдийн бодлого нь жендэрийн тэгш байдлыг хангах чухал хэрэгсэл болдог. Швед дэлхийд анх удаа эцэг эхэд тэгш эрхтэй хүүхэд асрах чөлөө олгосон орон юм (Chronholm, 2007). Энэхүү шинэчлэл нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, эрэгтэйчүүдийн асрахуйн оролцоог нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн бодлогын шилжилт байлаа (Duvander & Haas, 2018). Өнөөдөр нэг хүүхэд төрөхөд эцэг эх тус бүр 240 хоногийн тэтгэмжтэй чөлөө авах боломжтой ба өмнөх орлогынхоо 80%-ийг авдаг байна (UNFPA, 2017, p. 5; Nordic Council of Ministers, n.d.). Энэ нь гэр бүлийн үүргийг хуваалцах, хөдөлмөр эрхлэлтийн тэгш оролцоог дэмжих, жендэрийн уламжлалт хэвшмэл ойлголтыг өөрчлөхөд чиглэсэн бодлогын гол элемент болж байна (Swedish Institute, n.d.).

Түүнчэн төрөөс сургуулийн өмнөх боловсролыг өргөн хүрээнд зохион байгуулж, эцэг эхчүүдийн ажил, амьдралын тэнцвэрийг хангахад дэмжлэг үзүүлдэг. Швед дотоодын нийт бүтээгдэхүүнийхээ 1.3%-ийг цэцэрлэгт зарцуулдаг ба 2016 оны байдлаар 4–5 насны хүүхдүүдийн 95% нь цэцэрлэгт хамрагдсан байна (Garvis, 2018). Цэцэрлэгийн ихэнх хүүхэд долоо хоногт дунджаар 33 цагийг хамрагддаг нь эмэгтэйчүүдийн

хөдөлмөр эрхлэлтийг 80%-д хүргэхэд нөлөөлсөн гэж үздэг (Garvis, 2018).

Гэсэн хэдий ч, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд хүйсийн ялгаа үргэлжлэн ажиглагдаж байна. Шведийн хөдөлмөрийн хүчний судалгаанд (Labour Force Survey, LFS) үндэслэсэн 2025 оны 1-р улирлын жендэрийн статистикаас харахад, эмэгтэйчүүдийн 20 хувь нь хагас цагаар ажиллаж байгаа бол эрэгтэйчүүдийн дунд энэ үзүүлэлт 10 хувьтай байна (Statistics Sweden, 2025). Ялангуяа 1-2 настай нэг хүүхэдтэй эхчүүдийн 29%, гурван болон түүнээс дээш хүүхэдтэй эхчүүдийн 37% нь хагас цагаар ажилладаг бол, аавуудын худ энэ үзүүлэлт 8% байна (Statistics Sweden, 2025). Эдгээр тоон үзүүлэлтүүд нь Швед улс жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого боловсруулсан ч бодит байдал дээр асаргааны үүргийг эмэгтэйчүүд давамгайлан гүйцэтгэсээр байгааг харуулж байна.

### **Хүртээмжтэй, эрх тэгш тогтолцооны үр нөлөө**

Шведийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь нийтлэг, хүртээмжтэй загвар болон жендэрийн тэгш байдлыг системийн түвшинд хангах бодлогоороо дэлхийд жишиг болдог. Энэхүү тогтолцоо нь орлого, нийгмийн статусаас үл хамааран

бүх иргэнд тэгш хүртээмжтэй үйлчилгээ үзүүлэх замаар орлогын ялгаа, ядуурлыг бууруулж, нийгмийн эв нэгдлийг бэхжүүлдэг. Тус улсын өндөр татвар, шимтгэлд тулгуурласан санхүүжилтийн загвар нь чанартай, хүртээмжтэй үйлчилгээний үндэс болдог.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлого нь энэхүү тогтолцооны чухал бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Тухайлбал, хүүхэд асрах чөлөөг ижил тэгш хуваарилах, цэцэрлэгийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, хөдөлмөрийн зах зээлд ялгаварлан гадуурхлыг хориглох хуулиуд нь эмэгтэйчүүдийн эдийн засгийн оролцоог дэмжихэд чиглэдэг. Үүний үр дүнд хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин нэмэгдэж, ажил ба амьдралын зохистой тэнцвэр бий болдог.

Гэсэн ч хүүхэд асрахтай холбоотой жендэрийн ялгаа бүрэн арилж чадаагүй. Эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь хагас цагаар ажиллах хэв маягтай байгаа нь урт хугацааны орлого, нийгмийн хамгааллын хүртээмжид сөргөөр нөлөөлж болзошгүй. Иймд бодлогын үнэлгээнд зөвхөн эрх зүйн зохицуулалт бус, бодит хэрэгжилт, хандлага, гэр бүлийн үүргийн хуваарилалтыг хамтад нь авч үзэх шаардлагатай.

Эцэст нь, Шведийн тогтолцоо нь нийгмийн хамгааллыг эдийн засгийн хэрэгцээг хангахад төдийгүй хүний эрх, жендэрийн шударга ёсны хүрээнд хэрэгжүүлж

болохыг харуулж, Монгол Улсад тулгарч буй бодлогын шинэчлэлд чиглэсэн чухал сургамж болж байна.

**Холбооны бүгд найрамдах герман улс (ХБНГУ)-ын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо**

**Нийтлэг, хүртээмжтэй загвар ба бодлогын хүрээ**

Германы нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь “нийтлэг ба бүгдийг хамарсан” (universalistic) шинж чанартай гэж олон улсын судлаачид үнэлдэг бөгөөд төр, ажил олгогч, иргэн гурвын түншлэлд суурилсан холимог санхүүжилттэй систем юм (BMZ, n.d.).

Германы нийгмийн хамгааллын бодлогын үндсэн зарчим бол хүн бүрийг амьдралынхаа туршид тохиолдох эрсдэлээс — өвчин, хөдөлмөрийн чадвар алдалт, ажилгүйдэл, өндөр нас, хөгжлийн бэрхшээл, ядуурал зэрэг — хамгаалах иж бүрэн хөтөлбөрүүдийг санал болгох явдал юм. Энэхүү тогтолцоо нь даатгалд суурилсан санхүүжилт ба татварын суурьтай нийгмийн тусламжийг хослуулсан “хос баганат” системээр хэрэгждэг (Hackenberg, 2010).

Нэг талаас, ажил эрхэлж буй иргэд болон ажил олгогчдын шимтгэлээр санхүүждэг даатгалын тогтолцоо нь эрүүл мэнд, тэтгэвэр, ажилгүйдэл, осол, асаргааны хамгааллыг хамардаг бол, нөгөө талаас, орлого багатай, эмзэг бүлгийн иргэдэд зориулсан

татварын санхүүжилттэй нийгмийн тусламж (жишээ нь: Grundsicherung буюу амьжиргааны доод түвшинг хангах тэтгэмж) нь орлогын дахин хуваарилалт, нийгмийн шударга ёсыг дэмждэг (Hackenberg, 2010).

Нэмж дурдахад, Германд нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээ нь оршин суух эрхтэй хэн бүхэнд, иргэншлээс үл хамааран, тодорхой нөхцөл хангасан тохиолдолд тэгш боломжийг олгодог. Жишээлбэл, ажил хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэд, дүрвэгсэд, орогнол хүсэгчид ч тодорхой нөхцлөөр даатгалын системд хамрагдах эрхтэй байдаг (Blymel & Busse, 2015).

Үйлчилгээний хүртээмжийг хангахад “өөрийгөө удирдах” (Selbstverwaltung) зарчим чухал бөгөөд төр, ажил олгогч, ажилчид, даатгалын байгууллагын төлөөллөөс бүрдсэн хамтарсан удирдлага шийдвэр гаргахад оролцдог (Busse & Blymel, 2015). Мөн зорилтот бүлгийн иргэдэд “сүүлчийн хамгаалалт”-ын хүрээнд Arbeitslosengeld II зэрэг нөхцөлт тэтгэмжийг санал болгодог (Hackenberg, 2010). BMZ-ийн үзэж буйгаар энэ систем нь орлогын тэгш бус байдлыг бууруулж, нийгмийн тогтвортой байдлыг хангахад гол үүрэгтэй (BMZ, n.d.).

**Хүйсийн тэгш байдлыг хангах нийгмийн хамгаалал**

Германы нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих

зорилготой хэд хэдэн бодлого, эрх зүйн зохицуулалт чухал байр суурь эзэлдэг. Тухайлбал, 2017 онд батлагдсан “Цалингийн бүтцийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хууль” (*Transparency in Wage Structures Act*) нь ижил үнэ цэнэтэй хөдөлмөрт ижил цалин хөлс олгох эрхийг хамгаалах, ажил олгогчдын дотоод цалингийн тогтолцоог жендэрийн ялгаваргүй болгох зорилготой юм. Энэхүү хууль нь 200-аас дээш ажилтантай компаниудад ажилчдын ижил цалингийн мэдээллийг олгох үүрэг, 500-аас дээш ажилтантай компаниудад цалингийн дотоод үнэлгээ хийх хариуцлага ногдуулдаг (*Federal Anti-Discrimination Agency, 2019*).

“Эцэг эхийн тэтгэмж ба чөлөөний хууль” (BEEG) нь 14 сар хүртэлх хугацаанд эцэг эх тус бүрт орлогын 65–67%-ийн тэтгэмж олгохоос гадна ElterngeldPlus, Partnerschaftsbonus хөтөлбөрөөр 24–32 цаг ажиллах нөхцөлд нэмэлт урамшуулал олгодог (BMFSFJ, 2023, pp. 18, 23–24).

Удирдах албан тушаалд эмэгтэйчүүдийн оролцоог нэмэгдүүлэх хуулиар 30%-ийн квот тогтоож, 2000-аас дээш ажилтантай компанид дор хаяж нэг эмэгтэй удирдах гишүүн заавал байх шаардлага тавьсан (UN Women, n.d.).

Гэсэн ч хагас цагаар ажиллагсдын дийлэнх нь эмэгтэйчүүд байсаар байгаа нь асаргааны хөдөлмөрийн ачаалал

тэдэнд төвлөрсөн хэвээр байгааг харуулж байна. EIGE-ийн 2023 оны индексээр Германы хөдөлмөрийн зах зээл 84.6 оноотой ч, асаргааны хөдөлмөрийн хувьд 74.1 оноотой буюу Европын 20-р байрт оржээ (EIGE, 2023).

### Хүртээмжтэй, эрх тэгш тогтолцооны үр нөлөө

Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь Үндсэн хуулийн “социал төр” хэмээх суурь үзэл санаанд тулгуурласан бөгөөд хүн бүрийн нэр төртэй, баталгаатай амьдралын нөхцөлийг хангахыг зорьдог. Энэхүү тогтолцоо нь иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, орлогын тэгш бус байдлыг бууруулах, нийгмийн оролцоог хангах, эмзэг бүлгийн иргэдэд хүрч ажиллах олон талт зорилготойгоор хэрэгждэг.

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах хүрээнд, 2017 онд батлагдсан “Цалингийн бүтцийн ил тод байдлыг дэмжих тухай хууль” нь ажил олгогчдыг ижил ажлын байрны хувьд ижил цалин олгох үүрэгтэй болгож, ажилчдад ижил түвшний хамтран ажиллагсдын цалингийн мэдээлэлд хандах эрх олгосон нь жендэрийн ялгаатай байдлыг бууруулахад түлхэц болсон (*Transparency in Wage Structures Act, 2017*).

Мөн эцэг эхийн тэтгэмж, чөлөөний (Elterngeld und Elternzeit) бодлого нь гэр бүлийн үүргийг тэгш хуваарилах, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих,

хүүхэд асаргааны хариуцлагыг хуваах замаар нийгмийн оролцооны тэгш байдлыг хангахад чиглэдэг. Тухайлбал, ElterngeldPlus болон Partnerschaftsbonus хөтөлбөрүүд нь ажиллах цаг багассан ч тэтгэмж авах боломж олгодог нь уян хатан байдлыг хангаж, орлогын алдагдлыг бууруулахад дэмжлэг болдог(BMFSFJ, 2022, pp. 20–24).

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хувьд, Герман улс орон сууц, хөдөлмөр эрхлэлтийн дэмжлэг, тусгай үйлчилгээ бүхий “интеграцид суурилсан” бодлогыг хэрэгжүүлдэг бөгөөд энэ нь тэднийг нийгмийн харилцаанд идэвхтэй оролцох боломжийг нэмэгдүүлдэг. BMAS-ийн 2020 оны тайланд дурдсанаар, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдэд зориулсан ажлын байрны татаас, татварын хөнгөлөлт зэрэг механизмууд бодитоор хэрэгжиж байна(BMAS, 2020, p. 25).

Эдгээр жишээнээс харахад, Германы нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь эдийн засгийн үр ашиг, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөшүүрэг төдийгүй хүний эрх, тэгш оролцоог дэмжих, хүртээмжтэй тогтолцоог бүрдүүлэхэд чиглэсэн олон талт зорилттой хөтөлбөрүүдийн цогц юм.

**Норвеги улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо**

**Нийтлэг, хүртээмжтэй загвар ба бодлогын хүрээ**

Норвеги улс нь “нийтлэг, хүртээмжтэй” загварын бодит хэрэгжилт бүхий Скандинавын халамжийн төрийн төлөөлөл юм.

Энэхүү тогтолцооны гол онцлог нь иргэн бүрт — нийгмийн статус, орлогоос үл хамааран — тэгш үйлчилгээ, хамгаалалт олгох эрх зүйн болон бодлогын тогтолцоотой уялдан хөгжсөнд оршино (Haug, 2023).

Норвеги улсын халамжийн тогтолцоо нь *иргэний, улс төрийн ба нийгмийн эрх* гэсэн гурван тулгуур зарчмыг агуулдаг бөгөөд энэ нь Т.Н. Marshall-ийн “соёлжсон иргэншил” онолд тулгуурладаг (Marshall, 1950, as cited in Haug, 2023). Иргэний эрхэд хууль ёсны хамгаалалт, өмчийн эрх, гэрээ байгуулах эрх; улс төрийн эрхэд сонгох, сонгогдох, эвлэлдэн нэгдэх эрх; харин нийгмийн эрхэд эрүүл мэнд, боловсрол, амьжиргааны үндсэн хэрэгцээг хангах хамгаалалт багтдаг. Эдгээр гурван эрх нь харилцан уялдаатай бөгөөд нэгийг нь орхигдуулах нь нийгмийн оролцоог хязгаарлах уршигтай гэж үздэг (Haug, 2023).

Нийгмийн хамгаалал нь эрүүл мэнд, боловсрол, өндөр настны тэтгэвэр, хүүхдийн тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж зэрэг үйлчилгээний багцтай бөгөөд татвар, шимтгэлийн хосолсон эх үүсвэрээр санхүүждэг (Esping-Andersen, 1990). Haug (2023)-ийн тэмдэглэснээр, татвар өндөр ч, иргэд үнэ төлбөргүй эсвэл хямд өртөгтэй үйлчилгээг хүртдэг. Ийм өргөн хүрээтэй үйлчилгээний тогтолцоо нь нийгмийн хамралтыг бэхжүүлж, орлогын ялгааг бууруулахад чиглэдэг.

Хүйсийн тэгш байдлыг хангах нийгмийн хамгаалал

Норвеги Улс нь жендэрийн тэгш байдлыг хангахын тулд нийгмийн хамгааллын тогтолцоондоо эцэг, эхийн чөлөөний бодлогыг чухалчилдаг. OECD Family Database (2024)-ийн мэдээлснээр, Норвегид шинээр хүүхэд төрсөн тохиолдолд нийт 49 долоо хоногийн (100% цалинтай) эсвэл 59 долоо хоногийн (80% цалинтай) хугацааны эцэг, эхийн тэтгэмжтэй чөлөө олгогддог. Үүнээс 15 долоо хоногийг эхэд, 15 долоо хоногийг эцэгт тус тус оногдуулж, үлдсэн хугацааг гэр бүл харилцан тохиролцож ашиглах боломжтой. Хэрэв эцэг өөрт оногдсон чөлөөг ашиглахгүй бол энэ эрх бусдад шилжихгүйгээр хүчингүй болдог нь асаргааны үүрэгт эцгийн оролцоог нэмэгдүүлэх механизмаар ойлгогддог (OECD, 2024).

Grau Grau et al. (2023)-ийн судалгаагаар, 15 минутаас дээш хугацаанд хүүхэд асардаг эцгүүдийн хувь 80%-д хүрсэн нь дэлхийд тэргүүлж байна. Гэсэн ч бага насны хүүхэдтэй эхчүүдийн хувьд хагас цагаар ажиллах үзүүлэлт өндөр хэвээр байгаа нь асаргааны ачаалал тэгш хуваарилагдаагүйг илтгэнэ. Хэдийгээр эцгийн оролцоо нэмэгдсэн ч, гэнэтийн нөхцөлд хариуцлагыг голчлон эхчүүд үүрсээр байна (Grau Grau et al., 2023, pp. 3–5).

Норвеги Улсын хөдөлмөрийн зах зээлд

эмэгтэйчүүдийн оролцоо өндөр бөгөөд 50–63 насны иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин 78% байгаагаас 80.1% нь эрэгтэй, 75.8% нь эмэгтэйчүүд байна (Statistisk sentralbyre, 2013, as cited in Sshnneland, 2014). Гэсэн хэдий ч, бага насны хүүхэдтэй эхчүүдийн дунд хагас цагаар ажиллах үзүүлэлт харьцангуй өндөр хэвээр байгааг судлаачид онцолдог. Хэдийгээр эцгүүдийн оролцоо нэмэгдэж, асаргаанд зарцуулж буй цаг өссөн ч, гэр бүлийн амьдралын тодорхой бус, гэнэтийн нөхцөл байдал (жишээлбэл, хүүхэд өвдөх үед шуурхай анхаарах шаардлага) үүсэхэд эхчүүд л голчлон хариуцдаг хэвээр байна. Ийм байдлаар, эмэгтэйчүүд нь ажил ба гэр бүлийн хоорондын зохицуулалтыг хамгийн ихээр мэдэрч, “гэр бүлд ээлтэй” нийгмийн бодлогын үндсэн хэрэглэгчид болсоор байгаа нь жендэрийн ялгаатай байдал бүрэн арилж чадаагүйг илтгэнэ (Grau Grau, las Heras Maestro, & Bowles, 2023, pp. 3–5).

Statista (2023)-гийн мэдээлснээр, Норвегийн жендэрийн тэгш бус байдлын индекс 2011 оны 0.06-аас 2021 онд 0.02 болж буурч, Дэлхийн Эдийн Засгийн Форумын 2023 оны тайлангаар 0.88 оноо авч дэлхийд 2-р байрт орсон нь бодлогын үр нөлөөг харуулж байна (World Economic Forum, 2023).

Эдгээр баримтууд нь Норвегийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь зөвхөн эдийн засгийн үр ашиг бус, жендэрийн шударга

ёсыг хэрэгжүүлэх, гэр бүл дэх үүргийн хуваарилалтыг тэнцвэржүүлэх, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих зэрэг олон нийтийн бодит хэрэгцээг хангасан бодлогын загвар гэдгийг илтгэнэ.

**Хүртээмжтэй, эрх тэгш тогтолцооны үр нөлөө**

Норвегийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь хүний эрх, тэгш оролцоо, хүртээмжийг нэгтгэсэн загвар болж төлөвшжээ (Naug, 2023; Shnneland, 2014). Боловсролын тогтолцоо нь бүх түвшинд тэгш, үнэ төлбөргүй байдлаар зохион байгуулагддаг нь урт хугацаандаа хөдөлмөрийн зах зээл дэх тэгш оролцоог бэхжүүлэхэд чухал үүрэгтэй. Цэцэрлэг болон сургуулийн өмнөх боловсролын хүртээмж өндөр байгаа нь эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлж, гэр бүлийн орлого болон жендэрийн тэгш байдлыг дэмждэг (SGI Network, 2022).

Жендэрийн тэгш байдлыг хангах бодлогын хүрээнд, аав нарт зориулагдсан тусгай чөлөө, эцэг эхийн чөлөөг тэгш хуваарилах загвар зэрэг нь асаргааны хөдөлмөрийг тэгш хуваарилах чиглэлд бодит ахиц гаргасан. Grau Grau et al. (2023)-ийн судалгаагаар, Норвегид бага насны хүүхдэд өдөр бүр 15 минутаас дээш хугацаа зарцуулдаг эцгүүдийн эзлэх хувь 80%-д хүрсэн нь дэлхийн хэмжээнд хамгийн өндөр үзүүлэлтүүдийн нэгт тооцогдож байна.

Иймд Норвеги улс нь тэгш эрх, хүний нэр төр, хүртээмжтэй үйлчилгээ, эдийн засгийн тогтвортой байдлыг уялдуулсан амжилттай халамжийн улсын загварыг төлөвшүүлж чадсан бөгөөд олон улсын жишиг болохуйц нийгмийн оролцоонд суурилсан бодлогын тогтолцоо хэмээн үнэлэгдэж байна.

**Бүгд найрамдах солонгос улсын (БНСУ) улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо**

**Нийтлэг, хүртээмжтэй загвар ба бодлогын хүрээ**

БНСУ-ын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь “нийтлэг, хүртээмжтэй” (universal) загварыг баримтлан хөгжиж ирсэн бөгөөд хүн бүрийг орлого, ажил эрхлэлт, нийгмийн статусаас үл хамааран хамгаалалд хамруулах зорилготой юм. Энэхүү загвар нь бүх нийтэд нээлттэй байхаас гадна эмзэг бүлгүүдэд зориулсан онцгой дэмжлэгийг хослуулдаг бөгөөд “нийгмийн багтаамж”, “ялгаварлан гадуурхахгүй байх” зэрэг олон улсын зарчимд нийцдэг (ILO, 2021).

1977 онд Үндэсний эрүүл мэндийн даатгалыг (NHI) хэрэгжүүлж эхэлснээр 1989 он гэхэд нийт хүн амыг хамарсан систем бүрдүүлж чадсан нь дэлхийн хувьд ховор туршлага. Үүнээс хойш NBLSS, LTCI зэрэг халамжийн шинжтэй хөтөлбөрүүдийг шат дараатайгаар нэвтрүүлсэн (ADB, 2012; ILO, 2021). Эдгээр нь хувь шимтгэл, төрийн санхүүжилт,

татвараар санхүүжих “солидарност”-д тулгуурладаг.

БНСУ-д нийгмийн хамгааллын тогтолцоог нэг цэгээс удирддаг Үндэсний эрүүл мэндийн даатгалын үйлчилгээ (NHIS) нь бүх иргэдийн хамрагдалтыг бүртгэж, шимтгэлийг хурааж, үйлчилгээний худалдан авалтыг зохион байгуулдаг бөгөөд ингэснээр үйл ажиллагааны үр ашиг, нэгдмэл байдал хангагддаг (ILO, 2021). Мөн эмнэлгийн үйлчилгээ үзүүлж буй хувийн болон нийтийн байгууллагууд НИИ-д заавал хамрагдах журамтай тул бүх иргэн аль ч түвшний эмнэлгийн тусламж үйлчилгээ авах эрхтэй байдаг.

БНСУ-ын нийтлэг хамгааллын тогтолцоонд хамрагдах эрх нь зөвхөн иргэн төдийгүй тухайн улсад зургаан сараас дээш хугацаагаар оршин суугаа гадаадын иргэдэд ч нээлттэй байдаг нь системийн хүртээмжтэй шинж чанарыг тодотгож байна (ILO, 2021). Хүн амын 97.2% нь Үндэсний эрүүл мэндийн даатгалд 2.8% нь ядуу бүлгийн иргэдэд зориулсан Тусгай Эрүүл мэндийн Халамжийн Хөтөлбөрт (MAP) хамрагддаг бөгөөд энэ нь хүн бүрийн үндсэн хэрэгцээг хангах бүрэн хамралтыг илтгэнэ (ILO, 2021).

Үүнээс гадна, зорилтот халамж буюу эцсийн шатны хамгааллын хүрээнд NBLSS нь амьжиргааны доод түвшинг хангаагүй өрхүүдэд орон сууц, эмчилгээ, боловсрол, амьжиргааны

тусламж үзүүлдэг. Үйлчилгээ авахын тулд тухайн өрх нь амьжиргааны доод түвшнээс доогуур орлоготой, дэмжих үүрэгтэй хүнгүй байх зэрэг нарийн шалгуурыг хангах шаардлагатай бөгөөд тусламжийн төрөлд ажил эрхлэлтийн хөтөлбөр ч багтдаг нь “үр ашигтай халамж” буюу хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих үзэл баримтлалтай уялддаг (ADB, 2012).

2019 оноос хэрэгжиж буй “Moon Jae-In Care” хөтөлбөр нь эмчилгээний зардлыг бууруулах, төлбөрийн дээд хязгаарыг тогтоох замаар ядуу өрхийн санхүүгийн дарамтыг багасгахад чиглэж байна (ILO, 2021).

#### **Хүйсийн тэгш байдлыг хангах нийгмийн хамгаалал**

БНСУ нь 2001 оноос эхлэн төрөхийн өмнө болон дараа нийт 90 хоногийн цалинтай чөлөө, мөн хүүхэд асрах нэг жилийн чөлөөг эцэг эхчүүдэд олгож эхэлсэн нь жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих чухал алхам болсон (Han, 2012). Эцэг эхийн аль аль нь энэхүү чөлөөг авах боломжтой бөгөөд хүүхдээ асарч буй ажилтныг орлох түр ажилтан ажиллуулсан тохиолдолд ажил олгогчид Засгийн газраас татаас олгодог байна. Үүний зэрэгцээ, Infant Care Act (1991)-ийн дагуу 300 болон түүнээс дээш эмэгтэй ажилтантай байгууллага ажил дээрээ хүүхэд харах төвтэй байх үүрэгтэй бөгөөд бололцоогүй бол гэрээ байгуулсан төвөөр дамжуулан үйлчилгээ

үзүүлж, эсвэл мөнгөн тэтгэмж өгдөг (ILO, 2021).

Цэцэрлэг, өдөр өнжүүлэх төвийн хүртээмжийг нэмэгдүүлэх замаар эмэгтэйчүүдийн ажиллах боломжийг тэлэх бодлого амжилттай хэрэгжиж байна. Жишээлбэл 2009 онд 92 шинэ төв байгуулснаар хот, алслагдсан дүүрэгт хүртээмжийг нэмэгдүүлжээ (Нап, 2012). Энэ нь хөдөлмөр эрхлэлтийн болон гэр бүлийн үүргийг тэнцвэржүүлэхэд бодитой хувь нэмэр болсон юм.

Хэдий тийм боловч, Азийн хөгжлийн банкны тайланд дурдсанаар нийгмийн хамгааллын нийт зардлын 15.6% нь эмзэг бүлэгт хамаарахгүй иргэдэд хуваарилагдсан байхад, нэн ядуу бүлэг ердөө 4.4%-ийг л хүртсэн нь хамгааллын үйлчилгээний тэгш бус хуваарилалт байгааг харуулжээ. Жендэрийн хувьд, эмэгтэйчүүд нийт зардлын 8.9%, харин эрэгтэйчүүд 11.1%-ийг тус тус хүртсэн байна (Нап, 2012).

Эрүүл мэндийн хамгааллын хувьд БНСУ нь бүх нийтийг хамарсан эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцоог 1989 он гэхэд бүрэн хэрэгжүүлж, 2023 оноос эмнэлгийн зардлын 70 хувийг Даатгалын сангаар дамжуулан даах зорилго тавин ажиллаж байна (ILO, 2021). Эцэст нь, судлаач Sangmi Нап-ийн зөвлөмжөөр БНСУ нийгмийн хамгааллын жендэрээр ангилсан индекс боловсруулж, жендэрийн тэгш байдалд чиглэсэн бодлогын үр нөлөөг хэмжих, цаашдын бодлого

боловсруулалтад ашиглах чухал хэрэгсэл болгох шаардлагатайг онцолжээ.

### Хүртээмжтэй, эрх тэгш тогтолцооны үр нөлөө

БНСУ нь нийтлэг, хүртээмжтэй загварыг амжилттай төлөвшүүлж, хүн амын 97%-ийг эрүүл мэндийн даатгалд хамруулсан нь бодлогын түвшинд тэгш хамгааллын үр нөлөөг илтгэнэ (ILO, 2021). Гэвч системийн дотоод тэнцвэргүй байдал, ялангуяа эмзэг бүлгийн хүртээмж болон жендэрийн тэгш бус хуваарилалт хэвээр байгааг судалгаанууд анхааруулдаг. Жишээлбэл нийгмийн хамгааллын нийт зардлын 15.6% нь эмзэг бус бүлэгт хуваарилагдаж, ядуу бүлэг ердөө 4.4%-ийг л хүртсэн бол, жендэрийн хувьд эмэгтэйчүүд 8.9%, эрэгтэйчүүд 11.1%-ийн хүртээмжтэй байна (Нап, 2012).

Жендэрт мэдрэмжтэй бодлого, тухайлбал эцэг эхийн тэтгэмжтэй чөлөө, хүүхэд харах үйлчилгээний хүртээмж зэрэг нь хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг сайжруулсан ч, ажиллах хүчний гадуур орших бүлгүүдийн (түр ажилтан, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид) хамрагдалт хангалтгүй хэвээр байна (Hwang et al., 2022). Түүнчлэн Moon Jae-In Care хөтөлбөр нь бага орлоготой өрхийн эмчилгээний зардлын дарамтыг бууруулах, эрүүл мэндийн даатгалын хамралтыг чанаржуулах зорилготой реформын чухал алхам

болсон ч бодит хэрэгжилт дээр сорилт байсаар байна (ILO, 2021).

Судлаач Sangmi Nan-ийн саналчилсанчлалаар, БНСУ нийгмийн хамгааллын үр нөлөөг жендэрийн шүүлтүүрээр хэмжих индекс хэрэгжүүлж, бодлого боловсруулахад ашиглах нь илүү зорилтот, шударга хандлагыг төлөвшүүлэх чухал алхам болохыг онцолжээ.

**Монгол улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо**

**Нийтлэг, хүртээмжтэй загвар ба бодлогын хүрээ**

Монгол улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь олон улсын жишигт нийцсэн “нийтлэг ба хүртээмжтэй” (universal) загварыг хууль, бодлогын баримт бичгүүдээр зорилгоо болгон тодорхойлсон хэдий ч, хэрэгжилтийн түвшинд ялгавартай хамралт, хүртээмжийн зөрүү байсаар байна. Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ILO) болон Монгол Улсын Засгийн газар хамтран боловсруулсан тайланд дурдсанаар, Монголын нийгмийн хамгааллын систем нь гурван багана бүхий бүтэцтэй ба үүнд нийгмийн даатгал, нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүд, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих бодлого орно (Бордон болон бусад, 2023).

Тогтолцооны хүрээнд нийтлэг хамгаалал нь хүн бүрт хамрагдах боломжтой тэтгэвэр, эрүүл мэндийн даатгал, хүүхдийн мөнгө зэрэг хөтөлбөрүүдийг багтаадаг. Жишээлбэл Монгол Улсад хүүхэд бүрт сар бүр

олгогддог хүүхдийн мөнгө, 0–18 насны хүүхдийн ЭМД-д төрөөс шимтгэл төлөх тогтолцоо, мөн өдрийн хоол, боловсролын үйлчилгээний төлбөргүй байдал нь нийтлэг хамгааллын элементүүд юм. Гэвч бодит хэрэгжилт дээр эдгээр хөтөлбөрүүдийн хэмжээ, чанар, ялангуяа хамгийн эмзэг бүлгийн иргэдийн хүртээмж хангалтгүй байгаа нь тус тогтолцоо “нэрийн төдий нийтлэг” байдалтай болохыг харуулж байна (НҮБ, ОУХБ, МУ-ын Засгийн Газар, 2015; Бордон болон бусад, 2023).

Монгол улсад оршин суух эрхэд суурилсан хөтөлбөрүүдээс гадна хөдөлмөр эрхлэлтийн шимтгэлд суурилсан нийгмийн даатгалын тогтолцоо ч хэрэгждэг. Эрүүл мэндийн даатгал, тэтгэврийн даатгал, ҮОМШӨ, ажилгүйдлийн даатгал зэрэг нь хөдөлмөр эрхлэгчид болон ажил олгогчдоос хураамж авч санхүүждэг бөгөөд энэ нь хөгжингүй орнуудын “солидарность” зарчимд ойртсон үзэл баримтлал юм. Гэвч 2023 оны судалгаагаар ажилгүйдлийн даатгалын хүртээмж маш бага, эрүүл мэндийн шимтгэлийг бүрэн төлж чадахгүй байгаа малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, орлогогүй иргэдийн хувьд бодит хамрагдалт сул байгааг онцолсон байна (Бордон болон бусад, 2023).

Нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүд нь зорилтот бүлэгт чиглэж, өрхийн орлого болон амьжиргааны түвшинг харгалзан мөнгөн тэтгэмж, үйлчилгээ санал

болгодог. Гэвч олон судалгаагаар энэхүү зорилтот халамж нь ядуу иргэдэд бүрэн хүрч чадахгүй, мөн тэтгэмжийн хэмжээ нь амьжиргааны доод түвшинг хангахгүй байгаа нь тэгш бус байдлыг уламжлан гүнзгийрүүлэх эрсдэл дагуулж буйг тэмдэглэсэн (НҮБ, ОУХБ, МУ-ын Засгийн газар, 2015). Хүнсний эрхийн бичгийн хөтөлбөр нь цор ганц ядуу иргэдэд чиглэсэн мөнгөн бус дэмжлэг боловч сард 8,000 төгрөгөөр үнэлэгдэж, ядуурал бууруулах бодит нөлөө үзүүлж чадахгүй байна (Бордон болон бусад, 2023).

Ийнхүү Монгол улс нийгмийн хамгааллын салбарт “нийтлэг, хүртээмжтэй” загварыг бодлогын түвшинд зорилгоо болгосон хэдий ч, ядуу болон эмзэг бүлэгт чиглэсэн үйлчилгээ нь ялгавартай, шимтгэлд суурилсан хамрагдалт нь орлогын ангиллаар хязгаарлагдмал, мөнгөн тэтгэмжүүдийн хэмжээнүүд ядуурлыг бууруулахад хангалтгүй хэвээр байна. Энэ нь Монгол улсын нийгмийн хамгааллын бодлогыг илүү жендэрт мэдрэмжтэй, хүний эрхэд суурилсан, бодит хүртээмжийг нэмэгдүүлэх реформын чиглэлд шинэчлэх шаардлагатайг харуулж байна.

### **Хүйсийн тэгш байдлыг хангах нийгмийн хамгаалал**

Монгол улс Үндсэн хуулиараа эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийг улс төр, нийгэм, эдийн засгийн бүхий л хүрээнд тэгш

эрхтэйг тунхагласан байдаг (Монгол улсын Үндсэн хууль, Арван зургадугаар зүйл, 11). Гэвч бодит байдал дээр хүйсийн тэгш байдал, тэр дундаа нийгмийн хамгааллын үйлчилгээнд хүйсийн мэдрэмж бүхий хүртээмж хангагдаагүй хэвээр байна. Олон улсын болон үндэсний түвшний үнэлгээ, судалгаанууд эмэгтэйчүүд, ялангуяа бага орлоготой болон хөдөө орон нутгийн эмэгтэйчүүд нийгмийн халамжийн тогтолцоонд тэгш бус оролцдог болохыг нотолж байна.

Жишээлбэл Монгол улсад хүүхдээ асарч буй эхчүүдэд олгогдох тэтгэмж нь 2018 оны байдлаар сард 66,033 төгрөг байсан нь ядуурлын шугамын ердөө 40%-тай тэнцэж байгаа бөгөөд нийт 5480 эх энэхүү тэтгэмжээс бүрэн хамрагдаж чадаагүй байсныг судалгаагаар онцолсон (Бордон болон бусад, 2023). Мөн алдарт эхийн тэтгэмж авдаг эмэгтэйчүүдийн дийлэнх нь ядуу бүлэгт хамаардаггүй бөгөөд нэг жилийн тэтгэмжийн хэмжээ нь ердөө сарын 11,000 төгрөгтэй тэнцэж байна. Үүнээс харахад төрийн зүгээс үзүүлж буй эдгээр дэмжлэгүүд ядуу эмэгтэйчүүдийн амьжиргаанд бодит нөлөө үзүүлж чадахгүй байгаа бөгөөд эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн саадтай гүн уялдаатай байна (Бордон болон бусад, 2023).

Жендэрийн тэгш байдлыг хангахад гэр бүл дэх үүргийн хуваарилалт чухал үүрэгтэй.

Монгол улсад эцэг эхийн цалинтай чөлөөний эрх зүйн орчин бүрдсэн ч, аавуудын оролцоо маш хязгаарлагдмал хэвээр байгаа бөгөөд эхчүүд л голчлон хүүхэд асаргааны үүргийг хүлээж байна. Түүнчлэн хөдөлмөрийн хуулийн зохицуулалт нь уян хатан ажлын цаг, гэрээс ажиллах нөхцөлийг хангалттай тусгаагүйгээс, хүүхэд асардаг эмэгтэйчүүд хагас цагаар ажиллах эсвэл хөдөлмөрийн зах зээлээс түр хугацаагаар гарах хандлагатай байдаг (НҮБ, ОУХБ, МУ-ын Засгийн газар, 2015).

Хүйсийн ялгаа нь зөвхөн тэтгэмжийн хүртээмж бус, тэтгэврийн системд ч илэрдэг. Эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн үргэлжлэх хугацаа богино, цалин бага байдаг нь өндөр насны тэтгэвэрт илт нөлөөлж, тэтгэвэр авагч эмэгтэйчүүдийг ядууралд өртөх өндөр эрсдэлтэй болгож байна. Мөн эмэгтэйчүүдийн тэтгэвэрт гарах нас одоогоор эрчүүдээс 5 насаар бага байгаа нь (60 нас) илүү богино хугацаанд шимтгэл төлөх, бага хэмжээний тэтгэвэр авах нөхцөл үүсгэдэг (НҮБ, ОУХБ, МУ-ын Засгийн газар, 2015).

Дэлхийн банкны 2024 оны жендэрийн нөхцөл байдлыг үнэлгээнд дурдсанаар, Монгол Улсад жендэрт суурилсан хүчирхийллийн тархалт дэлхийн дундажтай харьцуулахад өндөр үзүүлэлттэй байгаа ба гурван эмэгтэй тутмын нэг нь хүчирхийлэлд амьдралынхаа

туршид өртсөн гэж тэмдэглэсэн (Дэлхийн Банк, 2024). Энэ нь нийгмийн хамгааллын тогтолцоо зөвхөн эдийн засгийн хамгаалалт бус, жендэрийн шударга ёс, хамгаалалт, сэтгэлзүйн болон нийгмийн үйлчилгээний уялдааг шаарддаг болохыг харуулж байна.

Ийнхүү Монгол улсын нийгмийн хамгааллын бодлого нь хүйсийн тэгш байдалд чиглэсэн зорилтуудыг бодлогын баримт бичгүүдэд тусгасан боловч бодит хэрэгжилт, төсвийн хуваарилалт, үйлчилгээний хүртээмж нь жендэрт мэдрэмжгүй байсаар байна. Үндэсний болон олон улсын судалгаануудын дүгнэлтээс үзэхэд, Монголын нийгмийн хамгааллыг илүү хүйсийн тэгш байдлыг дэмжихүйц систем болгон хөгжүүлэхийн тулд дараах чиглэлүүдийг анхаарах шаардлагатай байна:

эцэг эхийн тэгш оролцоог дэмжсэн амралтын систем, хүүхэд асрах үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх, тэтгэмж, тэтгэврийн хэмжээний жендэрт суурилсан индексчлэл, жендэрт суурилсан хүчирхийлэлд өртсөн иргэдэд зориулсан нийгмийн хамгааллын тусгай үйлчилгээ, эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих уян хатан хөдөлмөрийн зах зээл зэрэг бодлого, арга хэмжээний шинэчлэл.

**Хүртээмжтэй, эрх тэгш тогтолцооны үр нөлөө**

Монгол улс нийгмийн хамгааллын тогтолцоог “нийтлэг,

хүртээмжтэй” загвараар хөгжүүлэх зорилго бүхий эрх зүйн болон бодлогын суурьтай боловч бодит хэрэгжилт, үр нөлөөний түвшинд ялгавартай хамрагдалт, тэгш бус хүртээмжийн асуудлууд хэвээр байгааг олон эх сурвалж, судалгаанууд нотолж байна (Бордон болон бусад, 2023; Уамбаа, 2012; НҮБ, ОУХБ, МУ-ын Засгийн газар, 2015).

Нэгдүгээрт, нийтлэг хамгааллын хөтөлбөрүүд жишээлбэл хүүхдийн мөнгө, эрүүл мэндийн даатгал, боловсролын үнэ төлбөргүй үйлчилгээ зэргээр дамжуулан бүх хүн амыг хамруулах зорилготой боловч хамгийн эмзэг бүлэг — ядуу, хөгжлийн бэрхшээлтэй, албан бус эдийн засгийн салбарт ажиллагсад зэрэг иргэдийн бодит хамрагдалт хязгаарлагдмал хэвээр байна. Хүүхдийн мөнгө гэхэд бүх хүүхдэд олгогддог боловч ядуурал бууруулах нөлөөлөл сул, халамжийн багцын бусад элементүүд ч мөн хэмжээгээр хангалтгүй байна (Бордон болон бусад, 2023).

Хоёрдугаарт, хүйсийн тэгш байдал хангагдаагүй нь эмэгтэйчүүд, тэр дундаа бага орлоготой, хүүхэдтэй, хөдөө орон нутгийн эмэгтэйчүүдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн оролцоонд шууд сөргөөр нөлөөлж байна. Эмэгтэйчүүдийн авч буй тэтгэмж, тэтгэврийн хэмжээ бага байхаас гадна, гэр бүлийн үүргийн жигд бус хуваарилалт, эцэг эхийн амралтын

зохицуулалт хангалтгүй байгаа нь жендэрт суурилсан тогтолцооны хязгаарлалтыг улам бататгаж байна (Бордон болон бусад, 2023; Дэлхийн банк, 2024).

Түүнчлэн, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь халамжид төвлөрөхөөс гадна урьдчилан сэргийлэх, сэргээн нийгэмшүүлэх, хөгжлийг дэмжих чиглэлд шилжих шаардлагатай байна. Үүнд боловсрол, хөдөлмөр эрхлэлтийн уялдаа, эмзэг бүлэгт зориулсан тусгай бодлого, жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах санхүүжилтийн хуваарилалт зэргийг багтааж ойлгох ёстой.

## **ХАРЬЦУУЛСАН ҮНЭЛГЭЭ БА САЙН ТУРШЛАГЫН ДҮГНЭЛТ**

Швед, Норвеги, Герман, БНСУ болон Монгол улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоог нийтлэг (universal), хүртээмж, жендэрийн тэгш байдал, санхүүжилтийн тогтвортой байдал зэрэг шалгуур үзүүлэлтээр харьцуулан судлахад дараах нийтлэг болон ялгаатай талууд тодорхойлогдож байна.

### **1. Нийтлэг буюу *universal* загварын хэрэгжилт:**

Швед, Норвеги, Герман, БНСУ нийтлэг буюу “бүхнийг хамарсан” загварыг хууль, бодлогын түвшинд бүрэн төлөвшүүлж, иргэн бүрт орлого, статус үл харгалзан хамгаалалт

үзүүлэхийг зорьдог. Ялангуяа Швед, Норвеги нь иргэншлээс үл хамаарах хүртээмжтэй тогтолцоо бий болгож, зөвхөн сүүлчийн шатны зорилтот халамжийг тусгай шалгуураар хэрэгжүүлдэг.

Монгол Улс мөн нийтлэг загварыг хуульчлан тодорхойлсон ч бодит хэрэгжилт дээр ялгавартай, орлогын ангиллаар хязгаарлагдсан хамралт давамгайлж байгаа нь “нэр төдий нийтлэг” загварыг илэрхийлж байна.

## ***2. Жендэрийн тэгш байдлын бодлогын хэрэгжилт.***

Швед, Герман, Норвеги нь хүйсийн ялгааг бууруулах тусгай бодлого, эрх зүйн зохицуулалтыг системийн түвшинд хэрэгжүүлж, эцэг эхийн тэтгэмжтэй чөлөө, цалин хөлсний тэгш байдал, удирдах албан тушаал дахь квотын бодлого зэргийг хэрэгжүүлдэг. Швед, Норвеги нь эцгийн оролцоог нэмэгдүүлж, гэр бүл дэх үүргийг хуваарилах бодлогоороо онцлог.

БНСУ нь эцэг эхийн чөлөө, хүүхэд харах үйлчилгээний хүртээмжийг нэмэгдүүлэх зэрэг бодлогоор ахицтай ч, жендэрийн тэгш бус хүртээмж, ялангуяа эмзэг бүлгийн эмэгтэйчүүдийн оролцоо хязгаарлагдмал хэвээр.

Монгол улс бодлогын баримт бичгүүдэд жендэрийн тэгш байдлыг тусгасан ч бодит хэрэгжилт сул, халамжийн үйлчилгээ, тэтгэвэр, хөдөлмөр

эрхлэлтийн оролцоо зэрэгт хүйсийн ялгаа гүн гүнзгий хэвээр байна.

## ***3. Санхүүжилт ба хүртээмж:***

Швед, Герман, Норвеги, БНСУ татвар, шимтгэлийн өндөр төвшинд суурилсан, хамтын хариуцлага бүхий санхүүжилтийн тогтолцоотой. Үүний үр дүнд хүртээмж өндөр, тогтолцоо тогтвортой.

Монгол улсын хувьд санхүүжилтийн тогтворгүй байдал, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг бүрэн төлж чадахгүй бүлгүүд, халамжийн хэмжээ амьжиргааны доод түвшинг хангахгүй, зорилтот бүлэгт бүрэн хүрэхгүй байгаа нь илт.

## **САЙН ТУРШАЛАГАД ҮНДЭСЛЭСЭН БОДЛОГЫН ЗӨВЛӨМЖҮҮД**

**Швед, Норвеги, Герман, БНСУ зэрэг орнуудын нийгмийн хамгааллын сайн туршлагад үндэслэн, Монгол улсын нөхцөл байдалд тохируулан дараах бодлогын чиглэлүүдийг санал болгож байна:**

1. Жендэрт мэдрэмжтэй бодлогын тогтолцоог төлөвшүүлэх: Бүх шатны бодлого, төсөв, хэрэгжилтэд жендэрийн нөлөөллийн үнэлгээ хийх, жендэрийн мэдрэмжтэй мэдээллийн сан бүрдүүлэх, тэгш

- хүртээмжийг хангасан үйлчилгээ үзүүлэх тогтолцоог бүрдүүлэх.
2. Санхүүжилтийн тогтвортой байдал, ил тод байдлыг сайжруулах: Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөгчдийн хүрээг өргөтгөх (жишээлбэл: албан бус секторт ажиллагчид), татварын шударга тогтолцоо бүрдүүлэх, төсвийн зарцуулалтад ил тод хяналт тавих механизм бүрдүүлэх.
3. Нийтлэг ба зорилтот хамгааллын уялдааг сайжруулах: Хүүхдийн мөнгө зэрэг нийтлэг хамгааллыг хадгалах, гэхдээ зорилтот бүлэгт илүү үр дүнтэй, бодит хэрэгцээнд нийцсэн тусламж, нөхцөлт хөтөлбөр хэрэгжүүлэх.
4. Албан бус болон тогтворгүй хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамруулах: Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, түр ажилчид, малчид зэрэг бүлгийг даатгалын системд хамруулах шинэ механизм (жишээ: бичил шимтгэл, төрийн татаас бүхий хамтарсан даатгал) нэвтрүүлэх.
5. Эцэг, эхийн чөлөө ба асаргааны бодлогыг шинэчлэх: Аавуудын оролцоог дэмжих урамшуулал, уян хатан ажлын цаг, чанартай хүүхэд харах үйлчилгээний

- хүртээмжийг нэмэгдүүлэх бодлого хэрэгжүүлэх.
6. Бодлогын байгууллагуудын уялдаа, хариуцлагын тогтолцоог бий болгох: Салбар хоорондын уялдааг хангах, нийгмийн хамгааллын нэгтгэсэн зохицуулалттай тогтолцоо (жишээ нь: олон агентлагийн хамтарсан удирдлага, нэг цонхны үйлчилгээ) бүрдүүлэх.
7. Хяналт-шинжилгээ, үнэлгээ, иргэдийн оролцоог өргөжүүлэх: Нийгмийн хамгааллын үр нөлөөг тогтмол үнэлэх, иргэдийн санал, гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэх ил тод, үр дүнтэй тогтолцоо бий болгох.

### **НОМ ЗҮЙ**

1. “Алсын хараа-2050” монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого. (2020). Монгол Улсын Их Хурлын 2020 оны 52 дугаар тогтоолын 1 дүгээр хавсралт. <http://nda.gov.mn/backend/files/KsDJk mioj4Y2VJM.pdf>
2. Б. Энхцэцэг (2014) Нийгмийн Хамгааллын Үзэл Баримтлал, Нийгмийн Хамгааллын Индексийн Тооцоолол, Монголын Хүн Амын Сэтгүүл, Дугаар (418) 24, 2014, 39. <https://dep.num.edu.mn/econ/wp-content/uploads/2020/03/24-4.pdf>
3. Нэгдсэн үндэстний байгууллага, Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, Монгол Улсын Засгийн газар. (2015). Нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг: Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тодорхойлолт, зардал.



- 2023: Compare countries - Time/Care activities. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/time/1/table>
22. European Institute for Gender Equality (EIGE). (2023). Gender Equality Index: Compare countries - Work. Retrieved September 8, 2024, from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/work/1/bar>
23. European Institute for Gender Equality (EIGE). (2023). Gender Equality Index: Compare countries - Time. Retrieved September 8, 2024, from <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/time/1/bar>
24. Federal Ministry for Economic Cooperation and Development. (2023, October 8). Social protection systems. BMZ. <https://www.bmz.de/en/issues/social-protection/social-protection-systems-152834>
25. Fleckenstein, T., & Lee, S. C. (2022). Labour Market Dualisation and Social Protection in South Korea: Searching for a New Social Contract and Growth Model. *LSE Public Policy Review*, 2(2). <https://ppr.lse.ac.uk/articles/102/files/65e1cbcd876db.pdf>
26. Garvis, S. (2018). Country Report: Sweden – Quality Employment and Quality Public Services. HIVA – Research Institute for Work and Society, KU Leuven. <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Country%20report%20Sweden%20childcare.pdf>
27. German Bundestag. (1949). Basic Law for the Federal Republic of Germany. Retrieved from [https://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_gg/englisch\\_gg.html#p0080](https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.html#p0080)
28. Giulio Bordon, Guido Heins, Zina Nimeh and Arthur van de Meerendonk, Social protection diagnostic review: From a schematic to systems approach for social protection, Ulaanbaatar: International Labour Office. [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms\\_907937.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_907937.pdf)
29. Grau Grau, M., las Heras Maestro, M., & Bowles, H. R. (Eds.). (2023). *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality*. Springer. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/50717/978-3-030-75645-1.pdf#page=158>
30. Hackenberg, R. (2010). Social Protection in Germany: Current challenges and lessons learnt from an ongoing reform process [Review of Social Protection in Germany: Current challenges and lessons learnt from an ongoing reform process]. Deutsche Gesellschaft Für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH German Technical Cooperation, 4, 7. <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action?id=10351>
31. Han, Sanmi. (2012). Republic of Korea: Updating and Improving the Social Protection Index (Cofinanced by the Republic of Korea e-Asia and Knowledge Partnership Fund) Prepared by Sangmi Han For Asian Development Bank. (2012). <https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/44152-012-reg-tacr-09.pdf>
32. Haug, A. V. (2023). The Norwegian welfare state: Towards a crossroads? In Are Vegard Haug (Ed.), *The Norwegian Welfare State in Transition* (pp. 15–31). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/reader/download/d53186bc-a7d9-4141-b671-cedf9399e13b/chapter/pdf?context=ubx>
33. Kangasniemi, M., Knowles, M. & Karfakis, P. 2020. The role of social protection in inclusive structural transformation. Rome, FAO. <https://www.fao.org/3/ca7333en/ca7333en.pdf>
34. Kaufmann, F.-X. (2013). *Thinking about social policy: The German tradition* (T. Dunlap, Trans.). Springer. <https://www.hugendubel.info/annot/564C42696D677C7C393738333634323139353031337C7C504446.pdf?sq=3>

35. Merrien, F.-X. (2013). *Social Protection as Development Policy: A New International Agenda for Action*. *International Development Policy | Revue Internationale de Politique de Développement*, 4,2, 89–106. <http://journals.openedition.org/poldev/1525>
36. Ministry of Health and Social Affairs, Sweden. (2008). *Sweden's strategy report for social protection and social inclusion*. (2008). <https://www.government.se/contentassets/bd2b59b267c741e18b8bb681576de5df/swedens-strategy-report-for-social-protection-and-social-inclusion-2008-2010/>
37. Mudrolyubova, N., Golovko, L., Shevchenko, T., Zamryha, A., & Kutsevych, M. (2022). *Features of legal regulation of social protection in Sweden*. *Cuestiones Políticas*, 40(74). <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c192d0c2-764e-4e36-92d8-f42b8463f8f1/content>
38. Nordic Council of Ministers. (n.d.). *Parental benefit in Sweden*. *Nordic cooperation*. Retrieved March 31, 2025, from <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden>
39. Norwegian Ministry of Labour and Social Inclusion. (2024). *The Norwegian social insurance scheme 2024*. [https://www.regjeringen.no/contentassets/4ad75304a13b4fde875832fd77b75b7e/the-norwegian-social-insurance-scheme\\_2024.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/4ad75304a13b4fde875832fd77b75b7e/the-norwegian-social-insurance-scheme_2024.pdf)
40. Nyström, B and Erlandsson, L. 2016. "Constitutional Law As An Instrument For Social Protection In Sweden?"; Retrieved March 12, 2024, from <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1049138/FULLTEXT01.pdf>
41. Hwang, H., Purwin, A., & Pareliussen, J. (2022). *Strengthening the social safety net in Korea* (OECD Economics Department Working Papers No. 1733). *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD). <file:///C:/Users/purevkhand/Downloads/45486525-en.pdf>
42. Independent Evaluation Office of the International Monetary Fund. (2017). *The IMF And Social Protection 2017 Evaluation Report [Review of THE IMF AND SOCIAL PROTECTION 2017 EVALUATION REPORT]*.
43. International Labour Office. (2021). *Social Protection in Action: Building social protection floors for all*. Country Brief: The Republic of Korea. <https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action?sessionid=gHjEaG5xDrFjiNnRGC8lSiPGCgTZ348YupeEtmcdb5Pqz9fLDURR!1393577045?id=18724>
44. International Labour Organization (ILO). (2021). *World Social Protection Report 2020-22: Social Protection at the Crossroads – in Pursuit of a Better Future*. ILO Publishing. [file:///C:/Users/User/Downloads/wcms\\_844037.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_844037.pdf).
45. OECD. (2023). *OECD Economic Surveys: Sweden 2023*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from <https://www.oecd.org/economy/oecd-economic-surveys-sweden-2023-d12dec2-en.htm>
46. OECD. (2024). *PF2.1. Parental leave systems*. *OECD Family Database*. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2\\_1-parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2_1-parental_leave_systems.pdf)
47. Riksdag. (n.d.). *The Instrument of Government. The Swedish Parliament*. <https://www.riksdagen.se/globalassets/05-sa-fungerar-riksdagen/demokrati/the-instrument-of-government-2023-eng.pdf>
48. Senate Department for Education, Youth and Family. (n.d.). *Parental allowance and parental leave*. Berlin.de. <https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/finanzielle-leistungen/elterngeld-und-elternteilzeit/english/>
49. SGI Network. (2022). *Norway Report: Social Policies*. Retrieved from [https://www.sgi-network.org/2022/Norway/Social\\_Policies](https://www.sgi-network.org/2022/Norway/Social_Policies)
50. SOCIAL PROTECTION GLOSSARY. (n.d.). <https://www.wiego.org/sites/default/file>

- s/resources/file/WIEGO\_SocialProtection\_Glossary\_EN\_10Aug2021.pdf
51. Social Protection and Human Rights. (2014). *Social security provisions in the Constitution of Norway*. Retrieved April 8, 2025, from <https://socialprotection-humanrights.org/instru/social-security-provisions-in-the-constitution-of-norway/>
  52. Statista. (2023). *Gender inequality index score of Norway from 2010 to 2021*. <https://www.statista.com/Mudrolyubova/1276310/gender-inequality-index-norway/#:~:text=Norway's%20gender%20inequality%20index%20score,equal%20countries%20in%20the%20world.>
  53. Statista. (n.d.). *Socioeconomic indicators - Norway: Employment*. Statista. Retrieved September 20, 2024, from <https://www.statista.com/outlook/co/socioeconomic-indicators/norway#employment>
  54. Statistics Sweden. (2025, March 26). *Gender statistics, quarter 1 2025: Women still work more part-time than men*. <https://www.scb.se>
  55. Swedish Gender Equality Agency. (2022). *Gender Equality in Sweden*. Retrieved from <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/gender-equality-in-sweden>
  56. Swedish Institute. (n.d.). *Work-life balance*. Retrieved from <https://sweden.se/work-business/working-in-sweden/work-life-balance>
  57. Swnneland, Anne Margarethe. "The social protection system in Norway." *Seminarios y Conferencias, Naciones Unidas Comisiyn Econymica para Amñrica Latina y el Caribe (CEPAL), 2014. ISSN 1680-9033*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/05779da2-ed0b-4aa1-9ae1-445b3bd69ee2/content>
  58. The Global Health Observatory (database), WHO (World Health Organization), Geneva, <https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/intimate-partner-violence-lifetime>
  59. *Transparency in Wage Structures Act of 30 June 2017 (Federal Law Gazette I p. 2152), as last amended by Article 25 of the Act of 5 July 2021 (Federal Law Gazette I, p. 3338)*
  60. UNFPA. (2017). *Public Policies Best Practices: Examples from Sweden, Estonia, and Slovenia (Baseline Tools report, Ukraine)*. United Nations Population Fund. [https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/public\\_policies\\_best\\_practices\\_-\\_sweden\\_estonia\\_and\\_slovenia\\_.pdf#:~:text=The%2048%20days%20are%20divided,45%20days%20of%20the%20240](https://eeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/public_policies_best_practices_-_sweden_estonia_and_slovenia_.pdf#:~:text=The%2048%20days%20are%20divided,45%20days%20of%20the%20240)
  61. United Nations Development Programme. *Leaving No One Behind: A Social Protection Primer For Practitioners*. (n.d.). <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/Leaving%20No%20One%20Behind-%20A%20Social%20protection%20Primer%20for%20Practitioners%20FINAL.pdf>
  62. UN Women. *Contribution by the Federal Republic of Germany to the Reporting on "Women's Economic Empowerment in the Changing World of Work."* <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Germany%20%28EN%29.pdf>
  63. World Bank. 2024. *Mongolia Gender Assessment*. [https://documents1.worldbank.org/curated/en/099091624130033350/pdf/P50140213e2e510d01845818b442f7d230b.pdf?\\_gl=1\\*8j82bb\\*\\_gcl\\_au\\*NzA1NzkyODMzLjE3MjEwMDk5NzA.](https://documents1.worldbank.org/curated/en/099091624130033350/pdf/P50140213e2e510d01845818b442f7d230b.pdf?_gl=1*8j82bb*_gcl_au*NzA1NzkyODMzLjE3MjEwMDk5NzA.)
  64. World Bank Group. (2022). *Charting a Course Towards Universal Social Protection: Resilience, Equity, and Opportunity for All*. World Bank Group. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/84ba2380-624c-553a-b929-2882e72c7468>
  65. World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>

66. *World Population Review. (2023). <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/gender-equality-by-country>*