

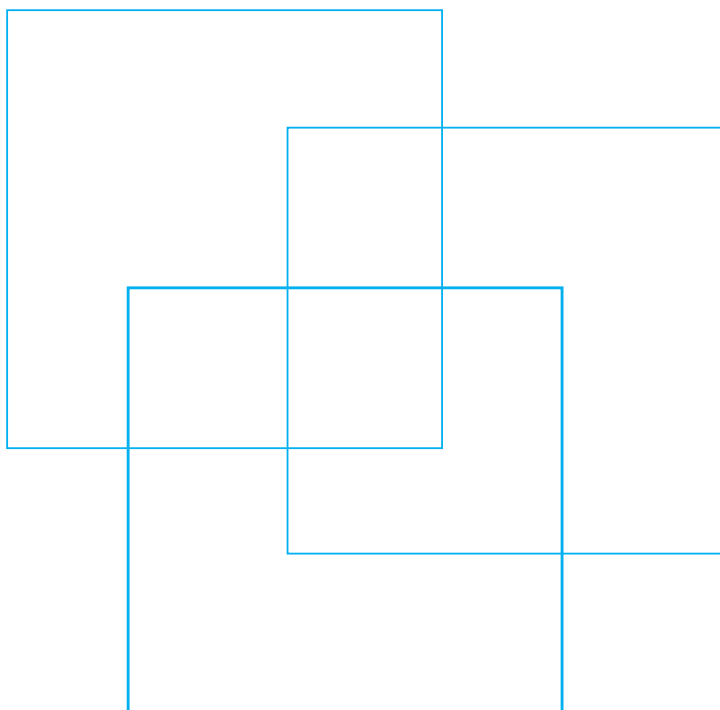
МОНГОЛ УЛС

ILO/TF/Mongolia/R.4



Олон Улсын
Хөдөлмөрийн
Байгууллага

Ахмад настны нийгмийн хамгааллын
тогтолцооны шинэчлэл болон малчид, хувиараа
хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тэтгэврийн
шинэ хөтөлбөрийн санхүүгийн үнэлгээ



Нийгмийн хамгааллын газар, Женев
Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо

МОНГОЛ УЛС

Ахмад настны нийгмийн хамгааллын
тогтолцооны шинэчлэл болон малчид, хувиараа
хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тэтгэврийн
шинэ хөтөлбөрийн санхүүгийн үнэлгээ

Зохиогчийн эрх © Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага 2016
2016 онд анх удаа хэвлэгдэв.

Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны хэвлэл нийтлэл нь Зохиогчийн эрхийн тухай түгээмэл конвенцийн 2 дугаар Протоколд заасны дагуу зохиогчийн эрх эдэлнэ. Гэвч эх сурвалжийг нь дурдсан тохиолдолд зөвшөөрөл авалгүйгээр тэдгээрээс иш татан ашиглаж болно. Дахин хэвлэх буюу орчуулах эрхийг авахын тулд ОУХТ-ны Хэвлэл нийтлэлийн албанд (Эрх, зөвшөөрөл) ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland гэсэн хаягаар, эсвэл rights@ilo.org гэсэн цахим шуудангаар хандана уу.

Хуулбарлах эрхийн байгууллагуудад бүртгэлтэй номын сан, байгууллага болон бусад хэрэглэгчид тэдэнд олгогдсон зөвшөөрлийн дагуу номыг олшруулж болно. Танай улсад буй хуулбарлах эрхийн байгууллагын талаар www.ifrro.org хаягаар мэдээлэл авна уу.

ОУХБ-ын хэвлэлийн каталоги

Монгол Улс: Ахмад настны нийгмийн хамгааллын тогтолцооны шинэчлэл болон малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тэтгэврийн шинэ хөтөлбөрийн санхүүгийн үнэлгээ /Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо, Төрийн санхүү, актуар тооцоолол, статистикийн алба, ОУХБ-ын Хятад, Монгол улсыг хариуцсан товчоо.- Бээжин: ОУХБ, 2016

ISBN: 978-92-2-831115-0, 978-92-2-831116-7 (web pdf)

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо, Төрийн санхүү, актуар тооцоолол, статистикийн алба.; ОУХБ-ын Хятад, Монгол Улсыг хариуцсан товчоо

Нийгмийн хамгаалал / нийгмийн хамгааллын шинэчлэл / тэтгэврийн тогтолцоо / санхүүгийн менежмент / ахмад настан / хөдөө аж ахуйн салбарын ажилчин / мал аж ахуй / хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч/ Монгол Улс

02.03.1

Англи хэл дээрх хувилбарыг дараах хаягаар орж үзнэ үү: *Mongolia: Financial assessment of the proposed reform to the social security system for older persons and a proposed new pension scheme for the herders and self-employed persons* (ISBN 978-92-2-131111-9, 978-92-2-131112-6 (web pdf)), Beijing: ILO, 2016

Нэгдсэн үндэстний байгууллагын практикт нийцүүлэн гаргадаг Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын хэвлэл нийтлэлд Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс аливаа улс орон, бүс, газар нутгийн болон эрх барих байгууллагын эрх зүйн байдал, эсвэл тэдгээрийн хил хязгаарыг тогтоохтой холбоотой ямарваа нэг үзэл бодол илэрхийлдэггүй болно.

Зохиогчтой өгүүлэл, судалгаа болон бусад нийтлэлд илэрхийлэгдсэн үзэл бодлын талаарх хариуцлагыг гагцхүү тэдгээрийг зохиогч хүлээх бөгөөд Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо хэвлэн нийтэлсэн нь тэдгээрт илэрхийлсэн үзэл бодлыг зөвшөөрсөн хэрэг биш юм. Фирмийн нэр болон арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн, технологийн үйл явцын талаар дурдсан нь Олон улсын хөдөлмөрийн товчооны зүгээс тэдгээрийг сайшааж байгааг илэрхийлэхгүй бөгөөд тодорхой фирм, арилжааны зориулалттай бүтээгдэхүүн, технологийн үйл явцыг дурдалгүй орхигдуулсан бол энэ нь тэдгээрийг үгүйсгэсэн явдал биш болно. ОУХБ-ын хэвлэл нийтлэл болон цахим бүтээгдэхүүнүүдийг томоохон номын худалдаа, эсвэл цахим мэдээллийн сангаас авах буюу ilo@turpin-distribution.com гэсэн и-мэйлээр шууд захиалан авч болно. Илүү дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл www.ilo.org/publns вэб сайт, ilopubs@ilo.org и-мэйл хаягаар холбогдоно уу.

Монгол Улсад хэвлэв.

АГУУЛГА

Хураангуй.....	vii
Товчилсон үгс	ix
Өмнөтгөл	1
1. Монгол Улсын тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоо ба шинэчлэх санал	
1.1 Тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоо	3
1.2 Санхүүгийн тайлан, санхүүгийн өнөөгийн байдал	8
1.3 Бодлогын хийдэл ба тулгамдаж буй асуудлууд	9
1.4 Хэлэлцүүлэг ба шийдэл	10
2. Улсын тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцооны болон хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй шинэчлэлийн үндсэн асуудлуудын шинжилгээ	
2.1 Тахир дутуугийн тэтгэвэр	13
2.2 Өндөр насны тэтгэврийн өмнөх цалин, орлогыг нөхөх түвшин	14
2.3 Бүх нийтийн тэтгэвэр	15
2.4 Нэрийн дансны тогтолцоо (НДТ)	16
2.5 Шилжилтийн шатанд бүх нийтийн тэтгэвэр нэвтрүүлэх нь	20
2.6 Үнэгүй юм гэж үгүй	21
2.7 Гурав дахь давхарга	22
2.8 2000-2014 оны хооронд төлөгдөөгүй шимтгэлийг нөхөн төлөх асуудал	23
2.9 Хоёр дахь давхаргын дизайн – нэг хөтөлбөр байх уу, эсвэл олон хөтөлбөртэй байх уу?	23
2.10 Малчдын нийгмийн даатгалын тэтгэврийн санхүүгийн тогтвортой байдал	24
2.11 Уян хатан хандах шаардлага	25
2.12 Санхүүжилтийн арга	25
3. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийгмийн даатгалын тэтгэврийн дизайнд хийсэн шинжилгээ	
3.1 Малчдыг тэтгэврийн ерөнхий тогтолцоонд хамруулах	27
3.2 Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд олгох татаасын зардал.....	28
3.3 Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тусгай сан бий болгох	29
4. Санал болгож буй дизайн	
4.1 Нэгдүгээр давхарга	31
4.2 Хоёр дахь давхарга	32
4.2.1 Хоёр дахь давхарга бол ЦСТТ	32
4.3 Гурав дахь давхарга	39
5. Дүгнэлт	43
Хавсралт	
Хавсралт 1. Нийгмийн даатгалын тэтгэвэр	44
1.1 Монгол Улсад Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (ЦСТТ) болон Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль (НДТ)-ийн дагуу олгож буй тэтгэврийн зохицуулалт	44

Хавсралт 2. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус секторт ажиллагчдын талаарх зарим мэдээлэл	47
Хавсралт 3. Хүн ам, эдийн засгийн хэтийн тооцоо	52
3.1 Монгол Улсын хүн ам	52
3.1.1 Төрөлт	52
3.1.2 Нас баралт	53
3.1.3 Шилжих хөдөлгөөн	54
3.1.4 Монгол Улсын хүн амын хэтийн тооцоо	55
3.2 Макро эдийн засгийн хүрээ	57
3.2.1 Ажиллах хүч	57
3.2.2 Ажилгүйдэл	60
3.2.3 Малчид	62
3.2.4 Хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэр	64
3.2.5 Инфляци болон цалингийн өсөлт	64
Хавсралт 4. Арга зүй	66
4.1 Арга зүй, тоон мэдээлэл, нийгмийн даатгалын хөтөлбөрийн талаарх таамаглалууд	66
4.2 НДЕГ-ын даатгуулагчдын тоон мэдээлэл, таамаглалууд	66
4.2.1 Үнэлгээ хийх үеийн даатгуулагчдын тоо	66
4.3 Даатгуулагчдын тооны төсөөлөл	67
Даатгуулагчдын тооны өсөлт	67
4.3.1 Шинээр даатгуулагчид	68
4.3.2 Хөдөлмөрийн чадвар алдалт	68
4.3.3 Тэтгэвэрт гарагчдын хувь	68
4.4 Цалингийн хэмжээ ба шимтгэлийн нягтрал	69
4.5 Өмнө ажилласан буюу шимтгэл төлсөн хугацаа	71
4.6 Үнэлгээ хийх үеийн тэтгэвэр авагчдын тоо	71
4.7 Өрхийн ам бүлийн бүтэц	74
4.8 Хөрөнгийн өгөөж	74
4.9 Тэтгэврийн хэмжээ болон бусад параметруудийг өөрчлөх	74
4.10 Эхний хуримтлал	74
Хавсралт 5. Нийгмийн даатгалын санхүүжилтийн талаарх ойлголтууд	75
5.1 Цэвэр хуваарилалтын тогтолцоо	75
5.2 Ерөнхий дундаж шимтгэлтэй тогтолцоо	75
5.3 Шатлан өсөх шимтгэлтэй тогтолцоо	75
5.4 Бүрэн хуримтлалын тогтолцоо	76
Хавсралт 6. ОУХБ-ын актуар тооцооллын загвар: ерөнхий арга зүй	77
6.1 Хүн ам зүйн болон эдийн засгийн өөрчлөлтийн загварчлал	77
6.2 Хүн ам	77
6.3 Эдийн засгийн өсөлт, инфляци	77
6.4 Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, ажиллагчид	77
6.5 Цалин хөлс	77
6.6 Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн өөрчлөлтийг загварчлах	78
6.7 Тэтгэврийн хэтийн тооцооны зорилго	78
6.8 Тэтгэврийн тоо мэдээлэл ба таамаглалууд	78
6.9 Тэтгэврийн хэтийн тооцоо хийх арга	78

Хүснэгтийн жагсаалт

Хүснэгт 1.1	НДС-аас олгосон тэтгэвэр, 2013	3
Хүснэгт 1.2	Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлага, НДЕГ, 2011-2013, сая төгрөгөөр.....	8
Хүснэгт 1.3	Тэтгэврийн ерөнхий тогтолцоонд оруулахаар санал болгож буй өөрчлөлт (шийдэл)	12
Хүснэгт 2.1	ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид заасан жишиг тэтгэвэр авагчийн өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн доод хувь хэмжээ	14
Хүснэгт 2.2	Хөрөнгө оруулалтын бодит өгөөж болон бодит цалингийн өсөлтийн янз бүрийн хувилбаруудад тэтгэврийн түвшин (шимтгэлийн хэмжээ 12 хувь байхад цалинтай харьцуулсан хувиар)	22
Хүснэгт 4.1	Шилжилтийн хугацаа, тэтгэврийн дүнд одоогийн тогтолцоо болон шинэ тогтолцооноос олгогдох тэтгэврийн эзлэх хувь	31
Хүснэгт 4.2	ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид заасан өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэртэй холбоотой доод хэм хэмжээ	33
Хүснэгт 4.3	Санхүүгийн төсөөлөл: Мөнгөн урсгал, мөнгөн зарлага, нөөц, 2014–2113, (сая төгрөгөөр), шимтгэлийн хэмжээ = 19%	37
Хүснэгт 4.4	Хуримтлалын хөтөлбөрийн параметруудийн товчоон	41
Хүснэгт 4.5	Тэтгэврийн цалин орлогыг нөхөх түвшин, аннуитийн төрлөөр (шимтгэлийн хэмжээ 6 хувь)	42
Хүснэгт A2.1	Малчдын тоо	48
Хүснэгт A2.2	Малаж ахуйгаас олж буй жилийн орлого (мянган төгрөгөөр), малын тоогоор	50
Хүснэгт A3.1	Монгол Улсын хүн ам, нас, хүйсээр, 2013	52
Хүснэгт A3.2	Насны бүлэг дэх төрөлтийн коэффициент болон төрөлтийн нийлбэр коэффициент (ТНК), 2014 ба 2038 онд	53
Хүснэгт A3.3	Монгол Улсын хүн амын дундаж наслалт, сонгосон насанд, 2013, 2038, 2063, 2088 онд	54
Хүснэгт A3.4	Нас баралтын түвшин, сонгосон насанд, 2013, 2038, 2063 онд (1,000 хүн тутамд ногдох)	54
Хүснэгт A3.5	Гадаад шилжих хөдөлгөөний талаарх мэдээлэл, Монгол Улс, 2000-2010	55
Хүснэгт A3.6	Хүн амын өсөлтийн төсөөлөл, Монгол Улс, 2013-2088 (жилийн өсөлтийн хувь).....	55
Хүснэгт A3.7	Монгол Улсын хүн ам ба хүн ам зүйн ачаалал, 2013-2088.....	56
Хүснэгт A3.8	Ажиллагчид ба малчид, эрэгтэй, насны бүлгээр, 2013	62
Хүснэгт A3.9	Ажиллагчид ба малчид, эмэгтэй, насны бүлгээр, 2013	63
Хүснэгт A3.10	Хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэр, Монгол Улс, 2013–2088	64
Хүснэгт A3.11	Инфляци (Хэрэглээний үнийн индекс), Монгол Улс, 2006–2013	65
Хүснэгт A4.1	Цалин хөлстэй ажиллагч-идэвхтэй шимтгэл төлөгчид, нас, хүйсээр, 2013	67
Хүснэгт A4.2	Малчин- идэвхтэй шимтгэл төлөгчид, нас, хүйсээр, 2013	67
Хүснэгт A4.3	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-идэвхтэй шимтгэл төлөгчид, нас, хүйсээр, 2013	67
Хүснэгт A4.4	Цалин хөлстэй болон албан сектор ажиллагч-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар)	67
Хүснэгт A4.5	Малчин-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар), сайн дурын даатгалд	68
Хүснэгт A4.6	Малчин-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар), албан журмын даатгалд	68

Хүснэгт А4.7	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар), сайн дурын даатгалд	68
Хүснэгт А4.8	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар), албан журмын даатгалд	68
Хүснэгт А4.9	Хөдөлмөрийн чадвар алдаж, тахир дутуу болсон даатгуулагчдын тоо, нас, хүйсээр (100 даатгуулагч тутамд)	68
Хүснэгт А4.10	Цалин хөлстэй болон албан секторт ажиллагчдын жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого, нас, хүйсээр, 2013 (төгрөгөөр)	69
Хүснэгт А4.11	Малчдын жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого, нас, хүйсээр, 2013 (төгрөгөөр)	69
Хүснэгт А4.12	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого, нас, хүйсээр, 2013 (төгрөгөөр)	70
Хүснэгт А4.13	Цалин хөлстэй болон албан секторт ажиллагчдын шимтгэлийн нягтрал, нас, хүйсээр (хувиар)	70
Хүснэгт А4.14	Малчдын шимтгэлийн нягтрал, нас, хүйсээр (хувиар)	71
Хүснэгт А4.15	Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн шимтгэлийн нягтрал, нас, хүйсээр (хувиар)	71
Хүснэгт А4.16	Идэвхтэй шимтгэл төлөгч даатгуулагчдын шимтгэл төлсөн дундаж хугацаа, нас, хүйсээр, 2013 оны 12 сард, нийт даатгуулагчид	71
Хүснэгт А4.17	Өндөр насны жилийн дундаж тэтгэвэр, тэтгэвэр авагчдын нас, хүйсээр, 2013 оны 12 дугаар сард (төгрөгөөр)	72
Хүснэгт А4.18	Тахир дутуугийн жилийн дундаж тэтгэвэр, тэтгэвэр авагчдын нас, хүйсээр, 2013 оны 12 дугаар сард (төгрөгөөр)	72
Хүснэгт А4.19	Тэжээгчээ алдсаны жилийн дундаж тэтгэвэр, нас, хүйсээр, 2013 оны 12 дугаар сард (төгрөгөөр)	73
Хүснэгт А4.20	Тэжээгчээ алдсан хүүхдийн жилийн дундаж тэтгэвэр, нас, хүйсээр, 2013 оны 12 дугаар сард (төгрөгөөр)	73
Хүснэгт А4.21	Өрхийн ам бүлийн статистик	74

Зургийн жагсаалт

Зураг 1.1	Өндөр насны тэтгэвэр авагчид, хүйс болон тэтгэврийн хэмжээгээр (төгрөг), 2013	4
Зураг 1.2	Даатгуулагчдын тооны өөрчлөлт, 2000-2013	6
Зураг 1.3	Албан журмын даатгуулагчдын тоо, насны бүлгээр, 2009-2013	6
Зураг 1.4	Сайн дурын даатгуулагчдын тоо, насны бүлгээр, 2009-2013	7
Зураг 1.5	Хүн ам зүйн ачаалал (даатгуулагч, тэтгэвэр авагчийн харьцаа), 2009-2013	7
Зураг 2.1	НДТ-нд шинээр тэтгэвэр тогтоолгогчдын тахир дутуугийн болон өндөр насны тэтгэврийн түвшин (хувиар)	13
Зураг 2.2	Бүх нийтийн тэтгэврийг 2014 оны халамжийн тэтгэврийн түвшинд тогтоож олгоход шаардагдах зардал, ДНБ-д эзлэх хувиар	16
Зураг 2.3	Шинээр тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагчдын тэтгэврийн түвшин, өнөөгийн ЦСТТ-ны ба НДТ-ны тэтгэвэр, хувиар	17
Зураг 2.4	Дундаж наслалт уртсахын хэрээр тэтгэврийн түвшинд үзүүлэх нөлөө	19
Зураг 2.5	Одоогийн болон шинэчлэгдэх ЦСТТ, НДТ-ны тэтгэврийн түвшин, 2039 он	20
Зураг 2.6	НДТ ба бүх нийтийн тэтгэврийг хослуулан нэвтрүүлэхийн үр дүн	21
Зураг 2.7	Малчдын тоо, 1991-2013	24
Зураг 2.8	Симуляци: Даатгуулагчдын тоо, нийт даатгуулагчид ба малчид	25

Зураг 3.1	Малчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн 10 хувийн шимтгэлийн татаасын зардал, ДНБ-д эзлэх хувь хувиар	29
Зураг 4.1	Сарын цалингийн янз бүрийн түвшинд бүх нийтийн тэтгэврийн эзлэх хувь, 2013	31
Зураг 4.2	Монгол Улсын нийт иргэдэд бүх нийтийн тэтгэвэр олгох зардал, ДНБ-д эзлэх хувиар	32
Зураг 4.3	30 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн тэтгэврийн хэмжээ, бүх нийтийн тэтгэвэр, ЦСТ-ийн нийлбэр болон тус тусын дүнгээр, цалин хөлсөнд эзлэх хувиар	33
Зураг 4.4	Нийт тэтгэвэр(бүх нийтийн тэтгэвэр, ЦСТ)-ийн хэмжээ, шимтгэл төлсөн хугацааны хувилбаруудаар, цалин хөлсөнд эзлэх хувиар	34
Зураг 4.5	Хүн ам зүйн ачаалал, тэтгэврийн төрлөөр, 2014–2113, хувиар	35
Зураг 4.6	Дундаж тэтгэвэр, дундаж цалингийн харьцаа, тэтгэврийн төрлөөр, 2014–2113 (хувиар)	35
Зураг 4.7	Хуваарилалтын зардлын түвшний төсөөлөл, 2014–2113 (цалинтай харьцуулсан хувиар)	36
Зураг 4.8	Хуваарилалтын зардлын түвшний төсөөлөл, 2014–2113, бүх тэтгэвэр, ЦСТТ болон бүх нийтийн тэтгэвэр (хувиар)	38
Зураг 4.9	Хуваарилалтын зардлын түвшний төсөөлөл, 2014–2113, суурь болон тэтгэврийн насыг 65 болгож нэмэгдүүлсэн хувилбар (хувиар)	39
Зураг A2.1	Ажиллагчид: Цалин хөлстэй ажиллагчид, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, 2009-2013	47
Зураг A2.2	Цалин хөлстэй ажиллагчид, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амд эзлэх хувь, 2009-2013	48
Зураг A2.3	Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн нийгмийн даатгалд хамрагдалт, 2012-2013	49
Зураг A2.4	Малтай өрх, малын тоогоор, 2011-2013, хувиар	49
Зураг A2.5	Сарын дундаж цалин, даатгуулагчдын бүлгээр, 2013	50
Зураг A2.6	Шимтгэл төлсөн сарын дундаж тоо, даатгуулагчдын бүлгээр, 2013	51
Зураг A2.7	Шимтгэл төлсөн сарын дундаж тоо, даатгуулагчдын бүлгээр, 2013	51
Зураг A3.1	Төрөлтийн нийлбэр коэффициент, Монгол Улс, 1999-2013	53
Зураг A3.2	Хүн амын насжилтын төсөөлөл, Монгол Улс, 2013–2088	56
Зураг A3.3	Хүн амын нас, хүйсийн суварга, Монгол Улс, 2013–2038-2063-2088	57
Зураг A3.4	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, насны бүлгээр, эрэгтэй, Монгол Улс, 2006-2012 (%)	58
Зураг A3.5	Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, насны бүлгээр, эмэгтэй, Монгол Улс, 2006-2012 (%)	58
Зураг A3.6	Ажиллах хүчний судалгаанд ашигласан хүн амын тоог албан ёсны статистикийн хүн амын тоотой харьцуулалт, насны бүлгээр, Монгол Улс, 2012	59
Зураг A3.7	Актур тооцоонд ашигласан ажиллах хүчний оролцооны түвшин, насны бүлэг болон хүйсээр, Монгол Улс, 2013, 2028, 2038 (хүн амд эзлэх хувиар)	59
Зураг A3.8	Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлгээр, эрэгтэй, Монгол Улс, 2006-2013, (ажиллах хүчинд эзлэх хувиар)	60
Зураг A3.9	Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлгээр, эмэгтэй, Монгол Улс, 2006-2013, (ажиллах хүчинд эзлэх хувиар)	60
Зураг A3.10	Ажилгүйдлийн түвшин, улирлаар, 2006-2013, (ажиллах хүчинд эзлэх хувиар)	61
Зураг A3.11	Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлэг болон хүйсээр, Монгол Улс, 2013-2088, (ажиллах хүчинд эзлэх хувиар)	61
Зураг A3.12	Ажиллагчид ба малчид, эрэгтэй, насны бүлгээр, 2013	62
Зураг A3.13	Ажиллагчид ба малчид, эмэгтэй, насны бүлгээр, 2013	63
Зураг A3.14	Бодит цалингийн өсөлт, хөдөлмөрийн бүтээмжийн бодит өсөлт, 2007–2013	65

ХУРААНГУЙ

Тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоог ихээхэн өөрчлөх тэтгэврийн шинэчлэлийн шинэ бодлогын төслийг Улсын Их Хурал(УИХ)-д өргөн бариад байна. Тус бодлогод Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгогдох тэтгэврийн параметруудийг (тэтгэвэр тогтоолгох насыг нэмэгдүүлэх, тэтгэвэр тогтооход баримтлах цалин хөлсний дунджийг тодорхойлох хугацааг уртасгах зэргээр) өөрчилж, Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль нь 1959 оноос хойш төрсөн хүмүүст хамаарч үйлчлэхээр байсныг 1979 болгон хойшлуулахаар тусгасан байна. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэврийн хэмжээнд нэлээд их зөрүү гарсан, түүнчлэн тогтолцооны тогтвортой байдлын асуудал хөндөгдөж байгаа зэрэг нь тэтгэврийн шинэчлэл хийх гол үндэслэл болж байгаа юм. Бусад олон тэтгэврийн тогтолцооны адил Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоонд ирээдүйд учрах хүндрэл нь тодорхой байна. Дэлхийн банкнаас 2011онд гаргасан тайланд тусгаснаар өнөөдөр дотоодын нийт бүтээгдэхүүн(ДНБ)-ий 2 орчим хувьтай тэнцэж буй тэтгэврийн сангийн алдагдал 2020 онд 4, 2030 онд 7 хувьд хүрч өсөхөөр байна. Тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоонд оруулах өөрчлөлтийг 2017 оноос хэрэгжүүлэхээр тооцсон байна. Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны хүсэлтээр бэлтгэж, нийгмийн түншүүдтэй зөвлөлдсөн энэхүү тайланд тус шинэчлэлийн хүрээнд тавигдаж буй зарим асуудлыг авч үзлээ.

Цалинд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоо(ЦСТТ)-оос Нэрийн дансны тогтолцоо(НДТ)-нд шилжсэнээр тогтолцоо санхүүгийн хувьд тогтвортой болохгүй бөгөөд харин тэтгэврийн

хэмжээнд нөлөөлнө. НДТ нэвтүүлснээр хүрэх үр дүнгийн ихэнхийг ЦСТТ-нд параметрийн шинэчлэл хийж, шинээр тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагчдын тэтгэврийн түвшин огцом буурахаас сэргийлсэн шилжилтийн арга хэмжээ авах, мөн шимтгэлийн хэмжээг хүлээн зөвшөөрч болохуйц түвшинд хүргэж аажим нэмэгдүүлэх замаар хэрэгжүүлэх боломжтой. Санал болгож буй шинэчлэлийн бүх параметр хараахан тодорхойлогдоогүй байна. Эдгээр параметр нь тэтгэврийн түвшин болон тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдалд ихээхэн нөлөө үзүүлнэ. Бүх параметрийг тогтоохдоо бодлогын уялдаа холбоо болон тогтолцоо бүхэлдээ харилцан уялдаатай байхад, түүнчлэн өмнө ЦСТТ-оос НДТ-нд шилжихэд орхигдсон шилжилтийн арга хэмжээнд зайлшгүй анхаарахыг зөвлөж байна. Тогтолцооны тогтвортой байдлыг хангахад цогц буюу параметрийн шинэчлэл зайлшгүйгээс гадна зарим төрлийн тэтгэврийн менежментийг сайжруулах нь тухайн хөтөлбөртөө үр ашигтай байдаг. Монголын хувьд тахир дутуугийн тэтгэврийн тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай.

Дээр дурдсан зайлшгүй асуудлуудыг шийдвэрлэж, өндөр насны орлогын зохистой хамгаалалт бүрдүүлэхийн зэрэгцээ тогтолцооны тогтвортой байдлыг сайжруулахын тулд тэтгэврийн гурван давхаргат тогтолцоо нэвтрүүлэхийг зөвлөж байна. Тэтгэврийн нийт орлогын хүрэлцээ, түүнчлэн тэтгэврийн өөр өөр давхаргаас уг орлогыг хэрхэн бүрдүүлэх вэ гэдэг нь тэтгэврийн тогтолцооны дизайны хамгийн чухал асуудал юм. Тэтгэврийн цалин, орлогыг нөхөх ерөнхий зорилтот түвшинг тодорхойлсны дараа тэтгэврийн тогтолцооны өөр өөр давхаргаас тэрхүү зорилтот түвшинг хангах хувилбаруудыг авч үзлээ. Санал болгож буй гурван давхаргат тогтолцоо нь дараах бүтэцтэй байна:

Нэг дэх давхарга	Бүх нийтийн тэтгэвэр	<ol style="list-style-type: none"> 1. Шимтгэлгүй 2. Шинээр тэтгэвэрт гарч буй иргэдийн хувьд цалингийн өсөлтөөр индексжүүлж олгоно. 3. Тэтгэвэр авагчдын суурь тэтгэврийг инфляцитай уялдуулан индексжүүлнэ. 4. Одоогийн нийгмийн даатгалын доод тэтгэврийг орлоно.
Хоёр дахь давхарга	Албан журмын нийгмийн даатгалын тэтгэвэр: Албан ба албан бус хэвшилд ажиллагчид, түүний дотор малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид хамрагдана.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ЦСТТ: шимтгэл төлсөн буюу ажилласан жил тутамд ногдох тэтгэврийн хэмжээ 0.95 хувь 2. Инфляцитай уялдуулан индексжүүлнэ. 3. Нэг сар шимтгэл төлсөн бол өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүснэ.
Гурав дахь давхарга	Сайн дураар хамрагдах нэмэлт хуримтлалын тэтгэвэр	<ol style="list-style-type: none"> 1. Шимтгэлд үндэслэсэн хуримтлалын тогтолцоо (тэтгэврийн 1 ба 2 дахь давхаргаас цалин, орлогын 40 хувиар олгох баталгаат тэтгэврийг нэмэгдүүлэх зорилготой)

Монголын хүн амын насжилт ирэх жилүүдэд ихээхэн эрчимжиж, 2050 он гэхэд хүн амын 20 хувийг 60-аас дээш насныхан эзэлнэ. Хүн бүрийг орлогын наад захын баталгаагаар хангахын тулд бүх нийтийн тэтгэвэр нэвтрүүлэхийг зөвлөж байна. Нийгмийн даатгалын тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй хүн татвараар санхүүждэг нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авдаг тул Монгол Улсын тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоо нь бүх нийтийг хамарч байгаа юм. Харин бүх нийтийн тэтгэвэр нэвтрүүлснээр хөтөлбөр хоорондын зохицуулалтыг хялбарчилж, тэтгэврийн тогтолцоог бүхэлд нь оновчтой болгоход нөлөөлөх бөгөөд шилжилтийн үйл явцыг хөнгөвчлөх боломж олгоно.

Өнөөгийн тогтолцоонд 20 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн өндөр насны тэтгэвэр 45 хувиар бодогдож байгаа тул Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллага(ОУХБ)-ын Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцийн доод шаардлагыг хангаж байна. НДТ-оос олгох өндөр насны тэтгэвэр уг шаардлагыг хангах эсэх нь бүх нийтийн буюу доод тэтгэврийн хэмжээ, тэтгэвэрт гарах үеийн хөрвүүлэх коэффициентээс хамаарна. Тухайн хөтөлбөрийн үндсэн зорилго хангагдахад нийгмийн хамгааллын тогтолцооны бүх давхаргын хоорондын уялдаа, нэгдсэн зохицуулалт маш чухал байдаг. Тус үнэлгээний үр дүнд НДТ-ны дизайныг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд, ялангуяа ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид тусгагдсан тэтгэврийн хэмжээ нь зохистой (хүрэлцээтэй), урьдчилан таамаглахуйц байх зарчмуудыг хангахаар түвшинд боловсруулах нь огт боломжгүй биш хэдий ч ихээхэн түвэгтэй хэмээн дүгнэж байна. Тэтгэвэрт гарснаас хойшхи дундаж наслалт нэмэгдэхээр түүнийг дагаад НДТ-ны тэтгэвэр зайлшгүй буурна. Тогтолцооны тогтвортой байдлыг сайжруулахад тэтгэврийн нас, шимтгэлийн хувь хэмжээ зэрэг параметруудыг авч үзэх нь зайлшгүй чухал юм.

Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчид одоогийн байдлаар нийгмийн даатгалд сайн дураар хамрагдаж байгаа

бөгөөд тэд шимтгэл төлөхгүй байсаар нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах уу, эсвэл сайн дураар даатгуулж шимтгэл төлөн нийгмийн даатгалын тэтгэвэр авах уу гэдэг сонголт хийдэг. Сайн дурын нийгмийн даатгалын тогтолцоог хүмүүс түүнд хамрагдаж шимтгэл төлөхийг урамшуулсан байдлаар төлөвлөх нь зүйтэй. Цаашдаа энэ бүлгийнхэнд зориулж тусгай хөтөлбөр бий болгохын оронд ерөнхий тогтолцоондоо хамруулах нь оновчтой хэмээн зөвлөж байна. Ийнхүү ерөнхий тогтолцоонд хамруулснаар эрсдэлээ нэгтгэж, эрсдэлийн менежментийг сайжруулах, тогтолцооны удирдлагын үйл ажиллагааны энгийн хялбар байдлыг хадгалах боломжтой (тухайлбал, өөр өөр хөтөлбөрт хамрагдаж хуримтлуулсан эрхийг шилжүүлэх асуудал гарахгүй) бөгөөд ирээдүйд шимтгэл төлөгчдийнх нь тоо эрс буурах хөтөлбөрийн санхүүгийн тогтвортой байдлын асуудлыг шийдвэрлэнэ. Үнэндээ санхүүгийн хувьд хамгийн эмзэг нөхцөлд байгаа хүмүүс өөрсөдтэйгээ адил бүлгийнхний эрсдэлийг бас үүрэхэд хүргэх тогтолцоо бий болгохгүй байх нь чухал юм. Тэднийг ерөнхий тогтолцоондоо үлдээснээр нийгэм болон хүн амын эмзэг бүлгийн хоорондын эв санааны нэгдлийг дэмжих, мөн хүн амын бусад бүлгийн адил тэтгэвэр, тэтгэмж хүртэх боломжийг нь хангах болно. Энэ бүлгийнхнийг албан журмын тогтолцоонд шилжүүлж, шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхийн тулд шимтгэл төлөхөд нь дэмжлэг үзүүлэх, захиргааны бүтэц, журамд тодорхой хэмжээний уян хатан зохицуулалт, тусгай зохион байгуулалт нэвтрүүлэх шаардлагатай.

Эцэст нь одоогийн байдлаар Монгол Улсад нийгмийн даатгалын тогтолцооны санхүүжилтийн талаар албан ёсоор тодорхойлсон зорилго байхгүй байна. Нийгмийн хамгааллын аливаа шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд санхүүжилтийн бодлого шаардлагатай. Цаашдаа сайтар төлөвлөж, маш тодорхой томъёолсон санхүүжилтийн бодлого гаргаж, түүнийгээ тогтмол хугацаанд хянан үзэж шинэчилж байх асуудлыг авч үзэхийг зөвлөж байна.

ТОВЧИЛСОН ҮГС

ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ЕДШ	Ерөнхий дундаж шимтгэл
МАОЭНХ	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
НДЕГ	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
НДС	Нийгмийн даатгалын сан
НДТ	Нэрийн дансны тогтолцоо
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ОУХТ	Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо
ҮСҮХ	Үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ХҮИ	Хэрэглээний үнийн индекс
ХХС	Хүний хөгжил сан
ЦСТ	Цалинд суурилсан тэтгэвэр
ЦСТТ	Цалинд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоо

ӨМНӨТГӨЛ

Монгол Улс тэтгэврийн тогтолцоогоо 1995 онд шинэчилсэн юм. Өнөөгийн тэтгэврийн тогтолцоо нь төрөөс үлэмж дэмжлэгтэй нийгмийн даатгалын тэтгэвэр болон нийгмийн халамжийн тэтгэврээс бүрдэж байна. Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн тогтолцоо нь хуваарилалтын зарчмаар санхүүждэг. Тэтгэврийн хэмжээ нь даатгуулагчийн төрсөн оноос хамаардаг. 1960 оноос өмнө төрсөн даатгуулагчид ЦСТТ-нд хамаардаг бол 1959 оноос хойш төрсөн даатгуулагчид НДТ-нд хамрагдаж байна. Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо (ОУХТ) болон Дэлхийн банкнаас хийсэн өмнөх судалгаануудад НДТ-оос авах тэтгэврийн хэмжээ нь өмнөх цалинд суурилсан тэтгэвэр(ЦСТ)-тэй харьцуулахад эрс буурна гэдгийг онцлон анхааруулсан байна.

Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг хамруулдаг нь Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны нэг онцлог юм. Цалин хөлстэй ажиллагчдын хувьд нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулдаг бол малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид сайн дурын үндсэн дээр хамрагддаг. Энэ нь мөн эдгээр бүлгийн даатгуулагчдын ирээдүйн тэтгэврийн түвшний талаар санаа зовоход хүргэж байгаа юм. Хувийн хэвшил болон төрийн албанд ажиллагчид бараг бүгдээрээ нийгмийн даатгалд хамрагдсан байхад малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчдын 9 орчим хувь нь л даатгуулсан байна.

2015 оны эхээр Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2015-2030 онд баримтлах бодлогын төслийг УИХ-д өргөн барьсан байна. Шинэчлэлийн бодлогын зорилгод олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлж, Монгол Улсын ахмад настнуудын нийгмийн баталгааг хангахад чиглэсэн цогц шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхээр тусгажээ.

ОУХБ малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдад зориулсан

тэтгэврийн шинэ хөтөлбөрийн бүтэц, актуар тооцооллыг хийхэд дэмжлэг авах тухай Монгол Улсын Засгийн газрын хүсэлтийг хүлээн авсан юм. 2014 оны 5 дугаар сард тэтгэврийн шинэчлэлтэй холбоотой ажлыг удирдан чиглүүлэх зорилготойгоор гурван талын төлөөлөл бүхий Төслийн удирдах хороо байгуулагдсан байна. Түүнээс хойш нийгмийн түншүүд тэтгэврийн дизайны хэд хэдэн хувилбарыг авч хэлэлцэн санал болгосон байна.

ОУХТ болон АНУ-ын актуарчдын нийгэмлэг, Канадын актуарчдын институтын итгэмжлэгдсэн актуарч, зөвлөх Жорж Лангис нарын хооронд байгуулсан гэрээний дагуу тус судалгаа хийгдсэн юм. Зөвлөх Лангис талуудтай хамтран үнэлгээнд шаардлагатай мэдээлэл цуглуулах, нийгмийн түншүүд(МҮЭХ, МАОЭНХ)-тэй (үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг (ҮСҮХ) болон гурван талт хэлэлцүүлэг хийх зорилгоор 2014 оны 9 дүгээр сарын 8-13-ны өдрүүдэд Улаанбаатар хотод ажиллав. Тооцоолол хийхэд шаардлагатай мэдээлэл цуглуулахад үндэсний зөвлөх Гүнчинсүрэнгийн Энхтүвшин дэмжлэг үзүүлж нягт хамтран ажилласан болно. Зөвлөх Лангисийн ажлын даалгаварт энэхүү тайланг боловсруулахаас гадна Монгол Улсын холбогдох талуудын чадавхийг бэхжүүлэх зорилгоор актуар тооцооллын сургалт зохион байгуулах ажил тусгагдсаны дагуу 2014 оны 12 дугаар сард Монгол Улсад 2 дахь удаагаа ажиллах үедээ уг сургалтыг удирдан явуулсан болно.

ОУХТ-ны Төрийн санхүү, актуар тооцоолол, статистикийн албаны ахлах мэргэжилтэн Хироши Ямабана тус судалгааг удирдаж, тайланг нягтлан шалгаж, хянан тохиолдуулсан бөгөөд ОУХБ/Япон Улсын хамтарсан Азийн орнууд, түүний дотор Монгол Улсад нийгмийн хамгааллыг дэмжих (2014-2016) төслийн ахлах зөвлөх Селин Пейрон Бистагийн удирдсан төслийн хүрээнд тайланг хэвлэн гаргалаа.

Энэхүү үнэлгээг хийхэд дэмжлэг үзүүлж ажилласан Монгол Улсын Засгийн газар, нийгмийн түншүүдэд талархлаа илэрхийлье. Судалгааны явцад Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны газрын дарга Лхагвасүрэнгийн Мөнхзул үнэлж баршгүй тусалцааг шуурхай үзүүлж байсан нь үнэлгээний тайланг боловсруулан гаргахад ихээхэн тус дөхөм болсныг тэмдэглэж байна.

Тус тайлан нь 5 хэсгээс бүрдэж байна. Нэгдүгээр хэсэгт Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны нөхцөл байдлыг товч танилцуулав. Хоёрдугаар хэсэгт санал болгож буй шинэчлэлийн талаарх санал дүгнэлт, 3 дугаар хэсэгт малчдад зориулсан тусгай хөтөлбөр нэвтрүүлэхтэй холбоотой зөвлөмжүүд, 4 дүгээр хэсэгт үнэлгээний дүгнэлтийг тусгав. Тайлангийн хавсралтад нэмэлт мэдээллийг орууллаа.

Энэхүү актуар тооцоололд ашигласан тоон мэдээллийн чанар, найдвартай байдлыг ОУХТ хариуцахгүй. Үнэлгээний явцад цуглуулсан тоон мэдээллийн нийцтэй байдлыг хангах үүднээс нягтлан шалгах ажил хийгдсэн болно. Цуглуулсан мэдээлэл нь чанарын зохих түвшинг хангасан актуар тооцоолол хийхэд хангалтгүй боловч Монгол Улсын өнөөгийн тэтгэврийн тогтолцоо болон цаашид хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй шинэчлэлийн саналд дүн шинжилгээ хийж, санал дүгнэлт өгөх боломж олгосныг тэмдэглэе.

1 МОНГОЛ УЛСЫН ТЭТГЭВРИЙН ӨНӨӨГИЙН ТОГТОЛЦОО БА ШИНЭЧЛЭХ САНАЛ

1.1 Тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоо

Тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоо нь дараах 4 хөтөлбөрөөс бүрдэж байна. Үүнд:

- Цэргийн албан хаагчдын тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу цэргийн албан хаагчид шимтгэлд суурилаагүй тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдаж, эрх үүссэн албан хаагч сарын цалин хөлсний 80 хүртэлх хувиар тэтгэвэр авдаг.
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (1994 оны 6 дугаар сарын 7): 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн ажилтнууд албан журмаар хамрагддаг ЦСТТ. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчид мөн тус хөтөлбөрт хамрагддаг боловч төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ нь өөр байна.
- Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль (1999 оны 6 дугаар сарын 10): Албан секторт ажилладаг 1959 оноос хойш төрсөн бүх хүн (хувийн хэвшилд гэрээгээр ажиллаж буй ажилтнууд болон төрийн албан хаагчид) НДТ-нд хамрагдаж байна. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчид сайн дураар даатгуулна.
- Нийгмийн даатгалын сан(НДС)-аас тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй (тухайлбал, нийгмийн даатгалын санд 10-аас доош жил шимтгэл төлсөн) иргэд нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авна. 2014 онд нийгмийн халамжийн сарын тэтгэврийн хэмжээ 115,000 төгрөг байв.

Хавсралт 1-д Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэврийн талаар илүү дэлгэрэнгүй тусгав.

УИХ-д өргөн барьсан тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах шинэ бодлого нь тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоонд ихээхэн өөрчлөлт оруулахаар байна. Тухайлбал, тус бодлогын төсөлд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах (тэтгэвэр тогтоолгох насыг нэмэгдүүлэх, тэтгэвэр тогтооход баримтлах цалин хөлсний дунджийг тодорхойлох хугацааг уртасгах), Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль нь 1959 оноос хойш төрсөн хүмүүст хамаарч үйлчлэхээр байсныг 1979 болгон хойшлуулахаар тусгасан байна. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэврийн хэмжээнд нэлээд их зөрүү гарч, тогтолцооны тогтвортой байдлын асуудал хөндөгдөж байгаа нь тэтгэврийн шинэчлэл хийх гол үндэслэл болж байгаа юм. Тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоонд хийх өөрчлөлт нь 2017 оноос хэрэгжихээр төлөвлөж байна. Энэхүү тайланд тус шинэчлэлийн зарим асуудлыг авч үзсэн болно.

2013 онд 230,000 хүн НДС-аас өндөр насны тэтгэвэр авсан байна. Харин 63,000 хүн нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, 15,000 хүн цэргийн алба хаасны тэтгэвэр авчээ. Хүснэгт 1.1-д тэтгэвэр авагчдын тоо болон тэтгэврийн дундаж хэмжээг харуулав.

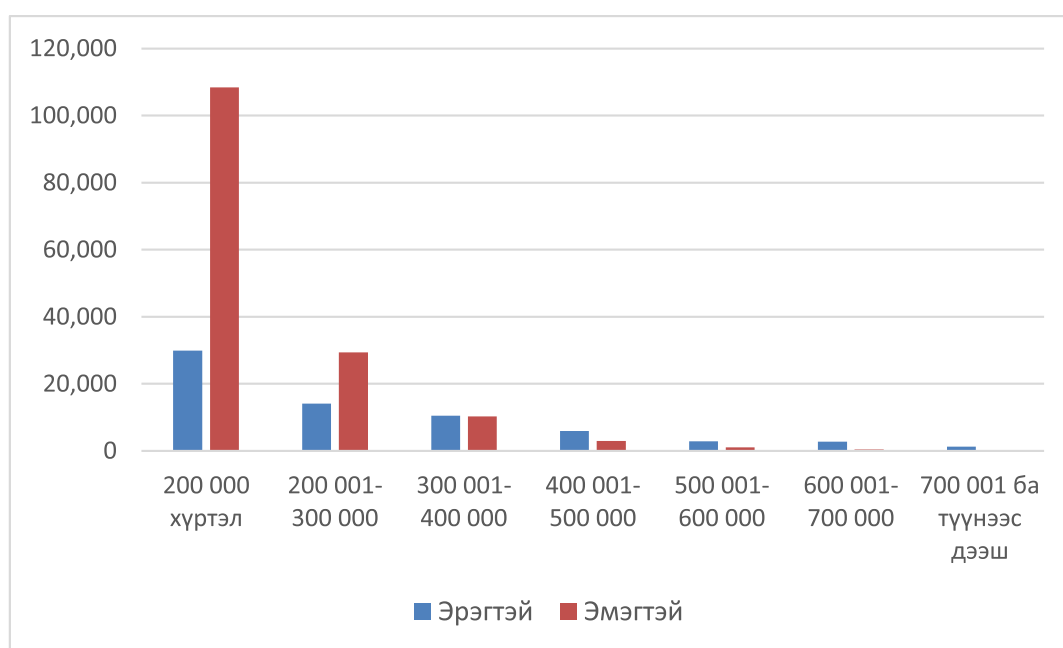
Хүснэгт 1.1 НДС-аас олгосон тэтгэвэр, 2013

	Тэтгэвэр авагчдын тоо	Жилийн дундаж тэтгэвэр (төгрөгөөр)
НДС-аас олгох өндөр насны тэтгэвэр	230 300	2 576 068
НДС-аас олгох тахир дутуугийн тэтгэвэр	64 500	1 937 147
НДС-аас олгох тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр	27 400	1 838 109
Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр	14 700	4 687 592
Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр	63 400	1 253 475
Эх үүсвэр: ҮСХ		

Зураг 1.1-д 2013 оны 12 дугаар сарын байдлаар өндөр насны тэтгэвэр авагчдыг хүйс болон авсан тэтгэврийн хэмжээгээр нь ангилан харуулав. 20 жил шимтгэл төлж тэтгэвэр тогтоолгосон даатгуулагчийн сард авах тэтгэврийн доод хэмжээ 207,000 төгрөг байгаа нь сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192,000 төгрөгөөс өндөр байна. Харин 10-аас 20 хүртэл жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн авах хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээг мөн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс хувьчилан тогтоосон байна. Зураг 1.1-д тэтгэвэр авагчдын 50 гаруй хувь нь доод хэмжээний

тэтгэвэр авч байгааг тодорхой харуулж байна. Тэтгэврийн доод хэмжээ нь өнөөгийн түвшин 207,000 төгрөг буюу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 108 хувьтай тэнцэх түвшинд хүрэхийн өмнө хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувьтай тэнцүү байв. Энэ нь зарим ажилчид тэтгэвэр авагчдаас бага цалин авч байгаа гэсэн үг юм. Үүнээс ажилчид болон тэтгэвэр авагчдын хоорондын тэгш шударга байдал, түүнчлэн насжиж буй нийгмийн хувьд тэтгэврийн тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдалтай холбоотой ноцтой асуудал үүсч болзошгүй.

Зураг 1.1 Өндөр насны тэтгэвэр авагчид, хүйс болон тэтгэврийн хэмжээгээр (төгрөг), 2013



Эх үүсвэр: НДЕГ

Хүснэгт 1.1-ээс нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагч нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авагчаас дунджаар хоёр дахин өндөр тэтгэвэр авч байгаа нь харагдаж байна. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчид одоогийн байдлаар нийгмийн даатгалд сайн дураар хамрагдаж байгаа бөгөөд тэд шимтгэл төлөхгүй байсаар нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авах уу, эсвэл сайн дураар даатгуулж шимтгэл төлөн нийгмийн даатгалын тэтгэвэр авах уу гэдэг сонголт хийдэг. Сайн дурын нийгмийн даатгалын тогтолцоог хүмүүс түүнд хамрагдаж шимтгэл төлөхийг урамшуулсан байдлаар төлөвлөх нь зүйтэй. Шигтгээ 1-д тэтгэврийн тогтолцооны параметрууд нь нийгмийн даатгалд сайн дураар

даатгуулж шимтгэл төлөх эсэх шийдвэрт хэрхэн нөлөөлж болохыг харуулсан жишээг оруулав. Чухамдаа тэтгэврийн доод хэмжээ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувь(144,000 төгрөг)-тай тэнцэж байх, мөн өнөөгийн түвшинд буюу хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 108 хувь(207,000 төгрөг)-тай тэнцэж байх үеийн нөлөөллийг үзүүлсэн юм. Параметрууд нь тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдалд мөн нөлөөлнө.

Санал болгож буй шинэчлэлийн бүх параметр хараахан тодорхойлогдоогүй байна. Параметрууд нь тэтгэврийн түвшин болон тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдалд ихээхэн нөлөө үзүүлнэ. Бүх параметруудийг тогтоохдоо

ШИГТГЭЭ 1

Параметруудийн нөлөөллийг харуулсан жишээ

Даатгуулагч хөдөлмөр эрхлэх үедээ тэтгэврийн даатгалын санд төлсөн шимтгэлийн хэмжээг тооцон үзсэний үндсэн дээр нийгмийн даатгалын тэтгэврийн цэвэр орлогын дүнг халамжийн тэтгэврийн хэмжээтэй харьцуулав. Тооцоонд дараах таамаглалыг дэвшүүлсэн:

- Жилийн инфляцийн түвшин 4.5 хувь;
- Цалингийн жилийн бодит өсөлт 3 хувь;
- Хөрөнгийн бодит өгөөжийн жилийн түвшин 3 хувь;
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ болон халамжийн тэтгэвэр нь цалингийн өсөлттэй ижил хурдаар өснө;
- Хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ(тухайн жилд сарын 192,000 төгрөг, цаашдаа цалингийн өсөлтийг дагаж нэмэгдэнэ)-ээс 35 жил шимтгэл төлж, 60 настайдаа тэтгэвэр тогтоолгох хүн доод хэмжээний (хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас багагүй) тэтгэвэр авна;
- Халамжийн тэтгэвэр сард 115,000 төгрөг.

Тэтгэврийн доод хэмжээ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувьтай тэнцүү байх үед халамжийн тэтгэврийнхээс 25 хувиар илүү байжээ. Гэхдээ тэтгэврийн доод хэмжээний дүнгээс тухайн хүний нийгмийн даатгалын санд төлсөн шимтгэлийн дүн(сайн дурын даатгалд 10 хувь)-г хасаад гарсан цэвэр дүнг халамжийн тэтгэврийн хэмжээтэй харьцуулбал нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн цэвэр орлого нь халамжийн тэтгэврийн хэмжээнээс 12 хувиар бага байна. Цэвэр эдийн засгийн үүднээс авч үзвэл тэтгэврийн доод хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 108 хувьд хүргэхээс өмнө нийгмийн даатгалд шимтгэл төлөх хөшүүрэг алга байжээ.

Тэтгэврийн шинэ доод хэмжээг мөрдүүлснээр нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн цэвэр орлого халамжийн тэтгэврийн хэмжээнээс 43 хувиар илүү болж, шимтгэл төлөх хөшүүрэг болсон байна. Гэвч тэтгэврийн доод хэмжээ ийм харьцангуй өндөр түвшинд тогтоогдсон нь ажиллагчид болон тэтгэвэр авагчдын хоорондын орлогын шударга харьцаа алдагдаж, насжиж буй нийгмийн хувьд тэтгэврийн тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдалд ихээхэн санаа зовниход хүргэж байна.

бодлогын уялдаа холбоо, шинэчилсэн тогтолцооны нийцтэй байдлыг зайлшгүй анхааран үзэхийг зөвлөж байна. Ингэснээр шинэчлэлийн зорилтуудыг хэрэгжүүлэх боломж бүрдэнэ.

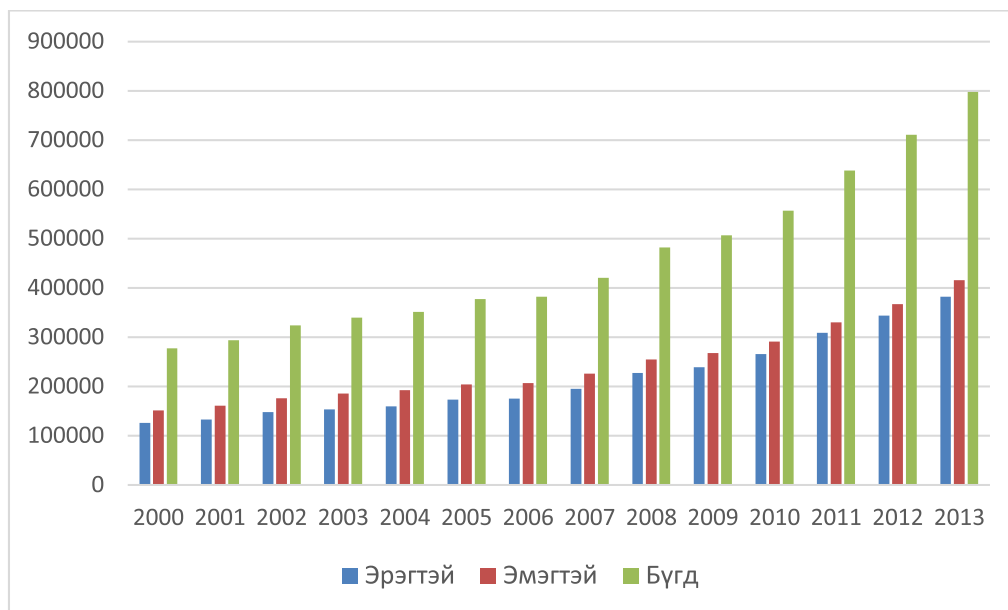
Зураг 1.2-т шимтгэл төлөгчдийн тооны өөрчлөлтийг харуулав. 2000-2013 оны хооронд шимтгэл төлөгчдийн тоо жилд дунджаар 8.5 хувиар өссөн байна. Мөн хугацаанд ажиллагчдын тоо жилд 2.3 хувиар¹ өссөн байна. Энэ нь 2000 оноос хойш нийгмийн даатгалын хамралт хөдөлмөр эрхлэлтийн өсөлтөөс илүү хурдтай өргөжсөн гэсэн үг юм. 2009 оноос шимтгэл төлөгчдийн тоо илүү эрчимтэй өссөн нь сайн дурын даатгалд хамрагдалт ихээхэн

нэмэгдсэнээс голчлон хамаарсан байна. 2009 онд албан журмын даатгалд 514,000 даатгуулагч шимтгэл төлж байсан бол 2013 онд 767,000 болж 49 хувиар өссөн байна. Харин сайн дурын даатгалд 2009 онд 50,000 даатгуулагч шимтгэл төлж байсан бол 2013 онд 148,000 болж 200 хувиар өсчээ.

2013 онд 1.3 сая ажиллагчдын 0.8 сая нь нийгмийн даатгалд шимтгэл төлж байсан нь ажиллах хүчний 62 хувь тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан гэсэн үг юм. Хамрах хүрээг цаашид ч өргөжүүлэх боломж байгаа боловч өргөжилтийн хурд удааширч, энэ нь хуваарилалтын зарчмаар санхүүждэг нийгмийн даатгалын тогтолцооны санхүүгийн байдалд нөлөөлнө.

¹ ОУХТ

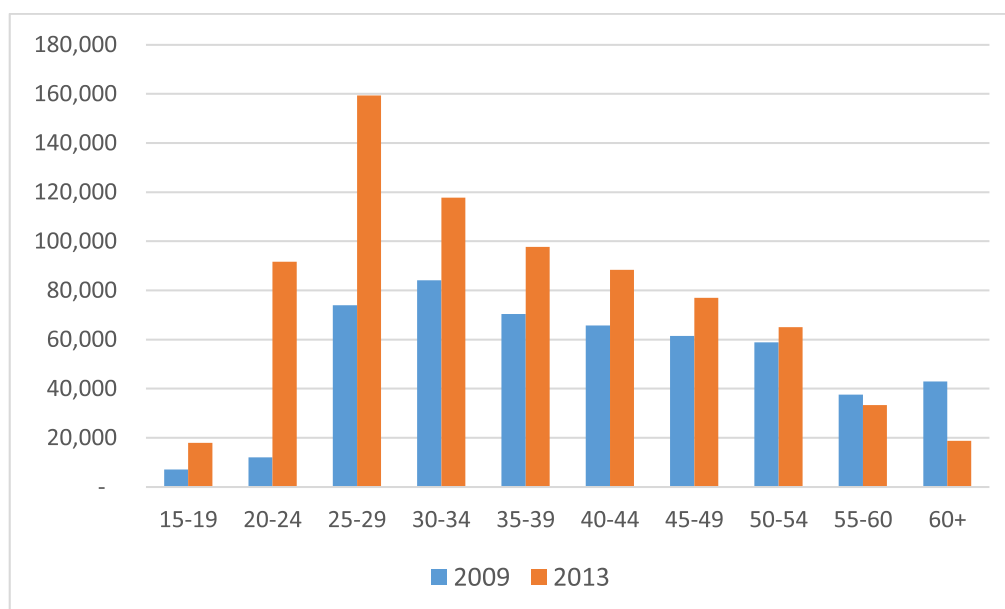
Хүснэгт 1.2 Даатгуулагчдын тооны өөрчлөлт, 2000-2013



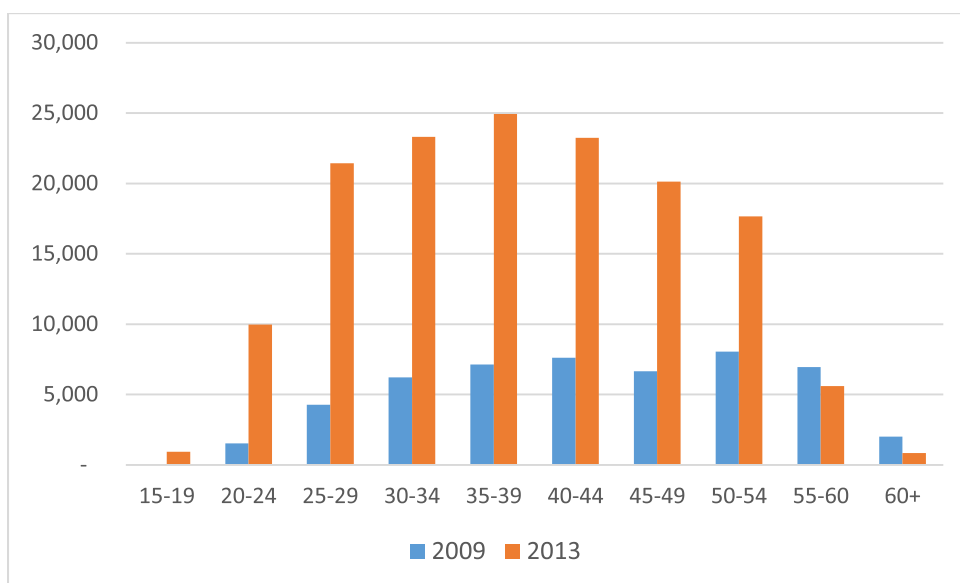
Эх үүсвэр: НДЕГ

Дараагийн хоёр зурагт үзүүлсэнчлэн шимтгэл төлөгчдийн тоо зөвхөн ахимаг насны ажилчдын дунд төдийгүй залуу үеийнхний дунд ч өссөн байна. Энэ хандлага албан журмын даатгалд илүү бодитой ажиглагдаж байна.

Зураг 1.3 Албан журмын даатгуулагчдын тоо, насны бүлгээр, 2009-2013



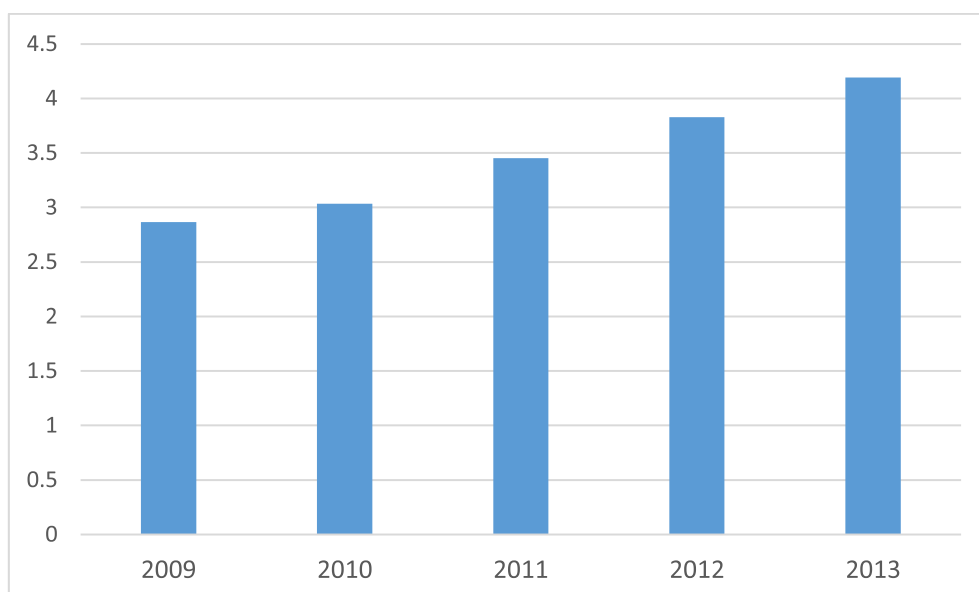
Эх үүсвэр: НДЕГ

Зураг 1.4 Сайн дурын даатгуулагчдын тоо, насны бүлгээр, 2009-2013

Эх үүсвэр: НДЕГ

Дараагийн графикт шимтгэл төлөгчдийн тоог өндөр насны тэтгэвэр авагчийн тоонд хувааж тодорхойлдог тэтгэврийн сангийн хүн ам зүйн ачаалал (даатгуулагч-тэтгэвэр авагчийн харьцаа) 2009-2013 онд хэрхэн өөрчлөгдсөнийг харуулж байна. Нийгмийн даатгалын тогтолцоо нь хуваарилалтын зарчмаар санхүүждэг тул

даатгуулагч-тэтгэвэр авагчийн харьцаа цаашид хэрхэн өөрчлөгдөх нь тэтгэврийн тогтолцооны санхүүжилтэд чухал нөлөө үзүүлнэ. 2009 онд нэг тэтгэвэр авагчид 2.9 шимтгэл төлөгч ногдож байгаад 2013 онд 4 болж өссөн нь энэ хугацаанд даатгуулагчдын тоо дорвитой нэмэгдсэний үр дүн юм.

Зураг 1.5 Хүн ам зүйн ачаалал (даатгуулагч, тэтгэвэр авагчийн харьцаа), 2009-2013

1.2 Санхүүгийн тайлан, санхүүгийн өнөөгийн байдал

Энэ хэсэгт нийгмийн даатгалын тэтгэврийн (тодруулбал, өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн) сангийн санхүүгийн байдлыг тоймлон авч үзлээ. Богино хугацааны мөнгөн тэтгэмжүүд, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний, ажилгүйдлийн болон эрүүл мэндийн даатгалын сангуудыг шинжилгээнд хамруулаагүй болно.

Тэтгэврийн даатгалын хувьд албан журмаар даатгуулагчид 14 хувийн шимтгэлийг ажил олгогч, ажилтан тэнцүү хуваан төлдөг бол сайн дурын даатгалд малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчид, хоршооллын гишүүд, лам хуврагууд зэрэг бүлгүүд хамрагдаж 10 хувийн шимтгэл төлдөг. Албан журмын даатгалд төлөх шимтгэлийн хэмжээ 19 хувь байсныг 2008 онд 14 хувь болгон бууруулсныг энд тэмдэглэх нь зүйтэй.

Хүснэгт 1.2 Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлага, НДЕГ, 2011-2013, сая төгрөгөөр

	2010	2011	2012	2013
Шимтгэлийн орлого	242 411	340 376	485 014	589 118
Ажил олгогчийн шимтгэл	76 665	136 956	196 821	235 915
Ажилтны шимтгэл	117 765	148 953	207 338	252 471
Төсвийн байгууллага	41 100	43 880	66 626	78 959
Сайн дурын даатгуулагчдын шимтгэл	6 882	10 586	14 229	21 773
Зарлага	368 346	450 243	722 531	826 692
Өндөр насны тэтгэвэр	265 612	328 727	516 652	593 299
Тахир дутуугийн тэтгэвэр	45 333	53 483	87 939	98 933
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр	25 086	27 954	43 029	45 718
Цэргийн тэтгэвэр	24 398	30 633	61 763	72 638
Бусад	7 917	9 446	13 148	16 105
Үйл ажиллагааны (захиргааны) зардал	-	7 811	11 609	11 811
Алдагдал	(125 935)	(117 678)	(249 126)	(249 384)
Улсын төсвөөс олгосон хөрөнгө (татаас)	170 667	187 901	272 730	264 573
Цэргийн албан хаагчийн тэтгэвэр болон 1995 оноос өмнө тогтоолгосон тэтгэвэр	132 364	152 106	272 730	259 055
Улсын төсвөөс олгосон татаас буюу тэтгэврийн даатгалын санд дахин хуваарилсан хөрөнгө	38 303	35 795	-	5 518

Эх үүсвэр: НДЕГ-ын үйл ажиллагааны жилийн тайлан

Үйл ажиллагаа болон хөрөнгө оруулалтын зардлыг нийгмийн даатгалын төрөл тус бүрээр хуваарилдаггүй тул сан тус бүрийн санхүүгийн ерөнхий дүр дургийг тодорхой гаргахад хүндрэлтэй юм. 2010-2013 оны хооронд шимтгэлийн орлого 143 хувиар, тэтгэврийн зардал 144 хувиар өссөн байна. Тухайн жилд олговол зохих тэтгэврийн бүх зардлыг төлөхөд шаардлагатай шимтгэлийн хувь хэмжээ буюу

хуваарилалтын зардлын түвшин 2013 онд 19 орчим хувь, цэргийн албан хаагчдын тэтгэврийн зардлыг оруулахгүй тооцвол 17.3 хувь байна.

Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн сан жил бүр алдагдалтай гарч байгаа бөгөөд Засгийн газар цэргийн албан хаагчдын болон 1995 оноос өмнө тэтгэвэр тогтоолгосон тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийн зардал, сангийн алдагдлыг нөхөх

зорилгоор татаас олгож байна. 2013 онд ийм зорилгоор улсын төсвөөс 264,573 сая төгрөг олгосон нь ДНБ-ий 1.5 хувь, улсын төсвийн зарлагын 5.3 хувьтай тэнцүү байв. Хамгийн сүүлд хийсэн актуар тооцооллын тайланд² одоогийн ЦСТТ-ны алдагдал цаашид өссөөр 2085 онд ДНБ-ий 13 хувьд хүрнэ гэж тооцсон байна. Тус тайланд нэрийн дансны тогтолцооны алдагдал ДНБ-ий 6.5 хувьд хүрэхээр байгааг харуулсан байна.

ОУХТ-оос 2010 онд гаргасан тайланд³ Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоонд шинэчлэл хийх шаардлага байгааг онцлон анхааруулсан байна. Тус тайланд ЦСТТ-оос НДТ-нд шилжих шилжилтийн механизмууд байхгүй байгааг тэмдэглэсэн юм:

Хуваарилалтын зарчмаар санхүүждэг ЦСТТ-оос хуримтлалын зарчимтай шимтгэлд үндэслэсэн тэтгэврийн тогтолцоонд шилжихэд “шилжилтийн зардал” зайлшгүй гардаг. Ийм шилжилтийг үр дүнтэй хийхийн тулд шилжилтийг эхлүүлэх үед үндсэндээ хуваарилалтын хуучин тогтолцоонд хуримтлагдсан тэтгэврийн өглөг болох шилжилтийн зардлыг тодорхойлж (тоожуулж), тохирох санхүүгийн хөрөнгө нөөцийг тогтоон нөөцлөх замаар уг өрийг барагдуулах ёстой. Энэ асуудлыг шийдсэн олон улсын туршлага янз бүр байдаг бөгөөд зардлыг Засгийн газар дангаараа хариуцах, эсвэл даатгуулагчдад хуваарилах замаар шийдвэрлэж болно.

Монгол Улсын хувьд 1999 онд батлагдсан Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль болон түүнтэй холбогдон гарсан тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн чиглэлийн алинд нь ч ийм хэрэгцээ шаардлагыг хангах санхүүгийн нэмэлт зохицуулалт тусгагдаагүй байх шиг байна. Мөн харамсалтай нь холбогдох өглөгийг тооцож гаргаж ирэх ёстой актуар тооцоолол хийх асуудлыг ч хууль тогтоомжид тусгаагүй юм.

1999 оны (ЦСТТ-оос НДТ-нд шилжих) шинэчлэлийн зорилтууд нь:

- Тэтгэврийн тогтолцоонд шударга ёс, хувь хүний эрх тэгш байдлыг хадгалах;
- Тэтгэврийн насанд ойртож буй хүмүүсийн эрх ашгийг хамгаалах;

² Монгол Улсын Тэтгэврийн даатгалын санд хийсэн шинжилгээ, PROST загварчлалын хэтийн тооцооны тайлан, 2013-2085

³ Өндөр насны тэтгэврийн шинэчлэл: Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яаманд зориулсан 1999 оны тэтгэврийн шинэчлэлийн талаарх үнэлгээ

- Одоогийн ажиллагчид тэтгэвэрт гарахдаа хэт өндөр эрсдэл хүлээлгүйгээр боломжийн хэмжээний тэтгэвэр авах боломжийг баталгаажуулах;
- Тэтгэврийн тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдлыг хангах, улсын төсвөөс хамааралтай байдлыг болиулах;
- Хөрөнгийн зах зээлийн хөгжил, эдийн засгийн өсөлтийг дэмжих.

Тэтгэврийн шинэ тогтолцоог хэрэгжүүлэх стратегит цэвэр хуваарилалтын тогтолцооноос хагас хуримтлалын тогтолцоонд аажим шилжиж, тэтгэврийг нэрийн дансны болон ЦСТТ-ны аль алианаас нь олгохоор заасан байв. НДТ-нд даатгуулагчийн дансны үлдэгдэлд тооцох хийсвэр хүүгийн түвшин (өгөөж) нь улсын хэмжээний цалингийн дундаж өсөлттэй тэнцүү байна. Шимтгэлд үндэслэсэн хуримтлалын тогтолцоонд өгөөж нь сангийн хөрөнгийн хөрөнгө оруулалтын орлогоос бий болдог. Энэхүү стратеги нь Монгол Улсад хөрөнгийн зах зээлийг хөгжүүлэх зорилттой нийцэж байсан хэдий ч ийм хагас хуримтлалын тогтолцоо бүрдэж чадаагүй юм. Гэхдээ 1999 оны шинэчлэлийн хүрээнд дэвшүүлсэн цөөн хэдэн зорилт хэрэгжсэн байна. Тогтолцоог бүхэлд нь цогц байдлаар авч үзэх, түүнчлэн шилжилтийн арга хэмжээг зохих ёсоор тооцож, дүн шинжилгээ хийх замаар шинэчлэлийг сайтар бодож төлөвлөх нь чухал юм.

1.3 Бодлогын хийдэл ба тулгамдаж буй асуудлууд

Монгол Улсад 2013-2014 онд нийгмийн хамгааллын ҮСҮХ хийгдэж, нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд бүхэлд нь дүн шинжилгээ хийсэн байна. ҮСҮХ-ийн тайланд өнөөгийн нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүдийн хамралтын дутагдал болон хэрэгжилтийн түвшинд тулгамдаж буй асуудлуудыг тодорхойлжээ. ҮСҮХ нь нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрийн дизайн болон хэрэгжилтийн талаар зөвлөмж гаргахыг зорьсон байна. Хэлэлцүүлгээс тэтгэврийн тогтолцооны дараах асуудлуудыг онцолсон байна. Үүнд:

- **Сайн дурын нийгмийн даатгалын хамралт:** Уг даатгалд хамрагдалт маш доогуур, ялангуяа залуучууд, малчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хамрагдалт бага байна;

- **Санхүүжилт:** ЦСТТ нь одоогоор хуваарилалтын зарчмаар санхүүждэг. Тус сан нь алдагдалтай байгаа бөгөөд 1999 оны шинэчлэлийн үр дүнг тооцож үзсэн ч алдагдлын хэмжээ цаашдаа өсөхөөр байгааг зарим судалгаа харуулж байна. Улсын төсвөөс нэмэлт санхүүжилт авч буй хэдий ч шинээр нэвтрүүлсэн НДТ-нд хамрагдсан даатгуулагчдын төлж буй өнөөгийн шимтгэл нь 1960 оноос өмнө төрсөн тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийг санхүүжүүлэхэд зарцуулагдаж байна.
- **Индексжүүлэлт:** Тэтгэврийн хэмжээг тухай бүр нэмэгдүүлэх арга хэмжээ авдаг, хууль тогтоомжид индексжүүлэх зохицуулалт тусгагдаагүй.
- **Цалинд суурилсан болон нэрийн дансны тэтгэврийн зөрчилдөөн:** Тэтгэврийн шинэчлэлийг зайлшгүй хийхэд хүргэж буй ЦСТТ болон НДТ-ны параметруудтэй холбоотой асуудлууд нь:
 - 1960 оноос хойш төрсөн ажилтнууд 1960 оноос өмнө төрсөн ажилтнуудын тэтгэврээс хавьгүй бага тэтгэвэр авна.
 - 1960 оноос хойш төрсөн даатгуулагчдад хамаарч буй НДТ-оос эрт тэтгэвэрт гарахад авах тэтгэвэр нь тэтгэврийн ердийн насанд хүрээд авах тэтгэврээс бага байна.
- **Тэтгэврийн түвшин:** Нэрийн данснаас олгох тэтгэврийн хэмжээ хангалтгүй бөгөөд тэтгэврийн нас доогуур байгаа нь тэтгэврийн түвшин бага, ялангуяа эмэгтэйчүүдийн тэтгэвэр доогуур тогтоогдоход хүргэж байна.
- **Адил тэгш хандлага:** Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэтгэврийн нас ижил биш.

ҮСҮХ-ийн явцад хөндөгдсөн асуудлуудыг Засгийн газар ч бас хүлээн зөвшөөрч байгаа юм. Засгийн газрын хувьд тулгамдаж буй нэг үндсэн асуудал нь өсөн нэмэгдэж буй тэтгэврийн сангийн алдагдал бөгөөд ДНБ-ий 2 хувьтай тэнцэж буй алдагдлын хэмжээ 2020 онд 4 хувьд, 2030 онд 7 хувьд хүрч өсөхөөр байна. Иймд ЦСТТ-оос НДТ-нд шилжсэний улмаас тэтгэврийн түвшин огцом буурахаас сэргийлэх, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хэвшилд ажиллагчдад зориулсан тэтгэврийн хөтөлбөрийг сайтар бодож боловсруулах, хувийн хэвшилд

ажиллагчдад зориулсан сайн дурын тэтгэврийн гурав дахь давхарга нэвтрүүлэх зэрэг сорилтууд тулгарч байна.

1.4 Хэлэлцүүлэг ба шийдэл

ҮСҮХ-ээс ахмад настны нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлж, сайжруулах талаар дараах зөвлөмжийг гаргажээ. Үүнд:

- Тэтгэврийн гурван давхаргат тогтолцоо нэвтрүүлэх: 1 дүгээр давхарга: Бүх нийтийн тэтгэвэр; 2 дугаар давхарга: Албан журмын болон сайн дурын нийгмийн даатгал; 3 дугаар давхарга: Хувийн нэмэлт тэтгэврийн хөтөлбөр;
- Төрөөс дэмжлэг үзүүлэх (татаас олгох) замаар малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид нийгмийн даатгалд хамрагдаж шимтгэл төлөхийг урамшуулан дэмжих;
- Ахмад настны зохистой түвшинд амьдрах орлогын болон эрүүл мэндийн баталгааг нь хангахуйц цогц хамгаалал үзүүлэх урт хугацааны асрамжийн тогтолцоог бүрдүүлэх.

Монгол Улсад ҮСҮХ-ээс гадна гурван талт хэлэлцүүлгүүд зохион байгуулагдаж, ажил олгогчид (МАОЭНХ), үйлдвэрчний эвлэлүүд (МҮЭХ) болон Засгийн газрын төлөөлөгчид хамтдаа тэтгэврийн тогтолцоо, түүний дотор малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хэвшилд ажиллагчдын тэтгэврийн асуудлыг авч хэлэлцсэн юм. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хэвшилд ажиллагчдын тэтгэврийн хөтөлбөртэй холбоотой үндсэн асуудлууд нь:

- 1 дүгээр давхаргын тэтгэвэр нь бүх нийтийн бөгөөд инфляцитай уялдуулан жил бүр нэмэгдүүлдэг байх шаардлагатай. МАОЭНХ нь гурван давхаргат тогтолцоо нэвтрүүлэхийг хүлээн зөвшөөрсөн боловч эхний давхарга бүх нийтийг хамрах асуудалд эргэлзээтэй хандаж, суурь тэтгэврийг хамгийн эмзэг бүлгийн хүмүүст олгох нь илүү зохистой байж болох юм гэсэн санал тавьсан байна.
- Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хэвшилд ажиллагчдыг нийгмийн даатгалд албан журмаар хамруулах, шимтгэл төлөхөд нь төрөөс ижил хэмжээний татаас олгох, гэхдээ малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хэвшилд ажиллагчдын

төлөх шимтгэлийн нийт дүн нь бусад ажилтны төлөх шимтгэлийн хэмжээнээс багагүй байх.

- Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэтгэврийн насыг адил болгох;
- Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хэвшилд ажиллагчдын хувьд шимтгэл төлөх уян хатан хуваарийг нэвтрүүлэх.
- Ажил олгогчдын хувьд нийгмийн даатгалаас гадна бий болох гурав дахь давхаргын тэтгэврийн хөтөлбөрийг ихээхэн сонирхож байна.

Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2015-2030 онд баримтлах бодлогын төслийг Улсын Их Хуралд 2015 оны эхээр өргөн барьсан юм. Бодлогын шинэчлэлийн зорилго нь олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоо нэвтрүүлэх замаар Монгол Улсын ахмад настнуудын нийгмийн хамгааллыг баталгаажуулахад чиглэсэн иж бүрэн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд оршиж байна. Энэхүү зорилгыг дараах замаар хэрэгжүүлнэ. Үүнд:

1. Өнөөгийн тогтолцооны тэтгэврийн параметруудийг өөрчлөх;
2. Өнөөгийн тогтолцооны тэтгэврийн хэмжээг өөрчлөх;
3. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тусгай хөтөлбөр нэвтрүүлэх;
4. Хувийн хуримтлалын даатгал нэвтрүүлэх.

Тэтгэврийн ерөнхий тогтолцооны хувьд дараах асуудлуудыг шинэчлэлийн бодлогын төсөлд тусгасан байна. Үүнд:

- Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоо нэвтрүүлэх;
- Нэрийн дансны тэтгэвэр авах байсан 1960 оноос 1979 оны хооронд төрсөн даатгуулагчид одоогийн хуваарилалтын тогтолцоогоор тэтгэвэр тогтоолгохоор сонгож болно;
 - 1979 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хэмжээ цалин хөлсний 2 хувиас багагүй байх;
 - Тэтгэвэр тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дунджийг

тодорхойлох хугацаа 5 жил байгааг нэмэгдүүлж 2020-2025 оны хооронд 10 жил болгох;

- энэ бүлгийн даатгуулагчдад тэтгэврийн баталгаат доод хэмжээнээс багагүй тэтгэвэр олгох.
- 1979 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хойш төрсөн даатгуулагчдын тэтгэврийг нэрийн дансны томъёогоор бодно. Нэрийн дансны тогтолцоо нь хуваарилалтын санхүүжилттэй байна. Хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих асуудлыг 2030 оноос хойш судлан үзнэ;
- 1979 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хойш төрсөн ахмад настан бүрт нийгмийн суурь тэтгэвэр олгож, нийгмийн халамжийн тэтгэврийг нийгмийн суурь тэтгэврээр орлуулна;
- Тэтгэврийн даатгалын санд төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээг 2017 онд 18-19 хувьд хүргэж нэмэгдүүлэх, үүнээс ажил олгогч 9-10 хувийг, ажилтан 9 хувийг төлөх.

Малчид, бага орлоготой хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тусгай хөтөлбөр нь дараах онцлогтой байна. Үүнд:

- шимтгэлийн 50-иас доошгүй хувийг төрөөс хариуцна;
- албан журмын даатгал байх бөгөөд шимтгэлийн хэмжээ, хугацаа, тэтгэврийн нас зэрэг үзүүлэлтийг тусгай хуулиар зохицуулна;
- тэтгэврийн хэмжээг бодох аргачлал нь энгийн, ойлгомжтой, даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамаарахаар байна;
- сангийн үйл ажиллагааг нийгмийн даатгалын байгууллага эрхэлнэ;
- тусгай санд хуримтлагдсан хөрөнгийг засгийн газрын бонд зэрэг үнэт цаас, санхүүгийн хэрэгслүүдэд оруулна.

Бага орлоготой хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус хөдөлмөр эрхлэгчдийг тодорхойлсон тодорхойлолт байхгүй байх шиг байна.

Хүснэгт 1.3 Тэтгэврийн ерөнхий тогтолцоонд оруулахаар санал болгож буй өөрчлөлт (шийдэл)

1995 оны хууль буюу ЦСТТ		
Параметр	Одоогийн тогтолцоо	Санал болгож буй өөрчлөлт
Тэтгэврийн нас	Эрэгтэй 60 нас/Эмэгтэй 55 нас	судлах
Шимтгэлийн хэмжээ	14%	19%
Тэтгэврийн хэмжээ	Эхний 20 жил = 45% (жил тутамд 2.25%) + 20 жилээс илүү жил тутамд = 1.5%	Жил тутамд 2 %
Тэтгэвэр тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дунджийг тодорхойлох хугацаа	5 жил	10 жил
Тэтгэврийг индексжүүлэх	Тухай бүр	Цалингийн өсөлттэй уялдуулах
1999 оны хууль буюу НДТ		
Нэрийн дансны тэтгэвэр авах	1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хойш төрсөн даатгуулагчид	1979 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хойш төрсөн даатгуулагчид

Өнөөгийн тогтолцоог илүү тогтвортой болгож өөрчлөх гэсэн Засгийн газрын шийдэл нь үндсэндээ хөгжлийн түншүүдээс өгч буй зөвлөмжтэй нийцэж байна. Тухайлбал, гурван давхаргат тогтолцоо нэвтрүүлэх, тэтгэврийн нас, шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хэмжээ зэрэг гол параметруудийг өөрчлөх. Харин дизайны хувьд зарим талаар зөрүүтэй байр суурьтай байна. Жишээ нь, ОУХБ татвараар санхүүждэг бүх нийтийн тэтгэвэр нэвтрүүлэхийг зөвлөж байхад Дэлхийн банк орлогыг орлуулан тооцох аргаар тодорхойлсон зорилтот бүлэгт нийгмийн тэтгэвэр олгохыг зөвлөж байна.

Хамралтыг нэмэгдүүлэх асуудал томоохон тулгамдсан асуудал болоод байна. Одоогийн байдлаар малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид сайн дураар хамрагдаж байгаа бөгөөд хамрагдалтыг дэмжих урамшуулал, механизм алга байна.

Сайн дурын нийгмийн даатгал нь хүн амын зонхилох хэсэг, ялангуяа орлого багатай хэсгийг хамруулж чаддаггүй гэдгийг олон орны туршлага харуулж байна.

Өнөөгийн болон ирээдүйн ахмад настнууд бүгд л орлогын суурь баталгаагаар хангагдсан байх шаардлагатай тул малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг Тэтгэврийн шинэчлэлийн бодлогын төсөлд тусгасны дагуу даатгалд албан журмаар хамруулах нь зүйтэй. Орлого багатай иргэдээс шимтгэл авах нь хүндрэлтэй байж болох тул татвараар санхүүждэг бүх нийтийн тэтгэвэр нэвтрүүлэх нь ахмад настны орлогын суурь баталгааг хангах илүү үр дүнтэй шийдэл болно.

2 ТЭТГЭВРИЙН ӨНӨӨГИЙН ТОГТОЛЦООНЫ БОЛОН ХЭРЭГЖҮҮЛЭХЭЭР ТӨЛӨВЛӨЖ БУЙ ШИНЭЧЛЭЛИЙН ҮНДСЭН АСУУДЛУУДЫН ШИНЖИЛГЭЭ

Энэ хэсэгт Монгол Улсын тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцооны болон хэрэгжүүлэхээр төлөвлөж буй шинэчлэлийн үндсэн асуудлуудад дүн шинжилгээ хийж, ярилцах болно.

2.1 Тахир дутуугийн тэтгэвэр

Тэтгэврийн тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдалд тэтгэврийн хэмжээ болон дизайн төдийгүй тухайн тогтолцооны удирдлага, түүний үйл ажиллагаа нөлөөлдөг. Өмнө хийгдсэн актуар тооцооллын дүнгээр жилд хөдөлмөрийн чадвар алдаж, тахир дутуу болсон тохиолдлын эзлэх хувь дараах байдалтай гарсан байна. Үүнд:

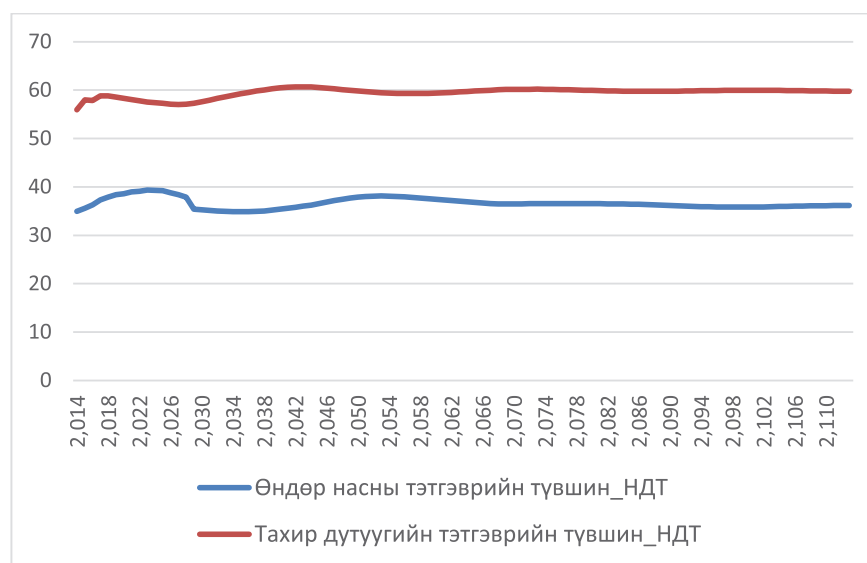
- 40-44 насны эрэгтэйчүүдийн 1 хувь;
- 45-49 насны эрэгтэйчүүдийн 2 хувь;
- 50-54 насны эрэгтэйчүүдийн 3 хувь;
- 55-60 насны эрэгтэйчүүдийн 4 хувь.

Энэ нь 40-60 насны бүлгийнхний нас баралтыг тооцохгүйгээр 40 настай 1000 эрэгтэйн дөнгөж 600 нь л 60 насандаа өндөр насны тэтгэвэр авна гэсэн үг юм. Хэрэв энэ хугацаан дахь нас баралтыг тооцвол бодит байдалд 600-аас

ч цөөн хүн өндөр насны тэтгэвэр авна. Тахир дутуугийн тэтгэврийг тэтгэврийн томъёогоор бодож байгаа бөгөөд олон хүн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс дээгүүр тогтоогдсон доод хэмжээний тэтгэвэр авч байна. Тэдний зарим нь өөр ажил олж, үргэлжлүүлэн ажиллаж болох юм. Харьцангуй урт хугацаанд олон тооны хүнд тахир дутуугийн тэтгэвэр олгох нь тухайн тогтолцооны хувьд их өндөр зардалтай байдаг. Ийм өндөр зардалтай тахир дутуугийн тэтгэврийн санхүүгийн нөлөөллийг гүнзгийрүүлэн шинжлэх нь энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд хамаарахгүй юм. Тиймээс энэ чиглэлээр нарийвчилсан судалгаа хийж, тахир дутуугийн тэтгэвэр олгох нөхцөл болзол, журмыг чангатгах замаар зохистой шийдэл олохыг зөвлөж байна.

Нэрийн данснаас олгох өндөр насны тэтгэврийг бодохдоо нэрийн дансны үлдэгдлийг тэтгэвэр авах дундаж хугацааны илэрхийлэл(аннуити коэффициент)-д хуваана. Харин тахир дутуугийн тэтгэврийг жишиг цалингийн 60 хувиар бодно.

Зураг 2.1 НДТ-нд шинээр тэтгэвэр тогтоолгогчдын тахир дутуугийн болон өндөр насны тэтгэврийн түвшин (хувиар)



Жич: НДТ-ны аннуити коэффициентийг тэтгэвэр тогтоолгосноос хойшхи дундаж наслалттай тэнцүү байхаар тогтоосон.

Зураг 2.1-т тэтгэврийн дундаж хэмжээг идэвхтэй шимтгэл төлөгчдийн дундаж цалинд харьцуулан тодорхойлсон нэрийн данснаас олгох тахир дутуугийн болон өндөр насны тэтгэврийн түвшин(өмнөх цалин, орлогыг нөхөх хувь)-г харуулав. Зургаас үзэхэд нэрийн данснаас олгох тахир дутуугийн болон өндөр насны тэтгэврийн түвшин хоорондын зөрүү нэлээд их байна. Одоо тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолголт их өндөр байхад нэрийн данснаас олгох өндөр насны тэтгэврийг нэвтрүүлснээр байдал улам дордоно.

2.2 Өндөр насны тэтгэврийн өмнөх цалин, орлогыг нөхөх түвшин

Тэтгэврийн шинэчлэл, тэтгэврийн тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой байдлын талаар их хэлэлцэж ирсэн ч тэтгэврийн хүрэлцээ буюу бүр тодруулбал тэтгэврийн өмнөх цалин, орлогыг нөхөх түвшний асуудлыг нарийн нухацтай авч үзээгүй байна. Тэтгэврийн нийт орлогын хүрэлцээ, түүнчлэн тэтгэврийн өөр өөр

давхаргаас уг орлогыг хэрхэн бүрдүүлэх вэ гэдэг нь тэтгэврийн тогтолцооны дизайны хамгийн чухал асуудал юм.

Хүснэгт 2.1-т ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид заасан жишиг тэтгэвэр авагчийн өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн доод хувь хэмжээг харуулав. Монгол Улсын хувьд 20 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн өндөр насны тэтгэвэр 45 хувиар бодогдож байгаа тул ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцийн доод шаардлагыг хангаж байна.

НДТ-оос олгох өндөр насны тэтгэвэр уг конвенцийн шаардлагыг хангах эсэх нь бүх нийтийн тэтгэврийн хэмжээ болон тэтгэвэрт гарах үеийн хөрвүүлэх коэффициентээс хамаарна. Тухайн хөтөлбөрийн үндсэн зорилго хангагдахад нийгмийн хамгааллын тогтолцооны бүх давхаргын хоорондын уялдаа, нэгдсэн зохицуулалт маш чухал байдаг.

Хүснэгт 2.1 ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид заасан жишиг тэтгэвэр авагчийн өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн доод хувь хэмжээ

Тэтгэврийн төрөл	Цалин, орлогыг нөхөх /тэтгэврийн/ түвшин (хувиар)	Жишиг тэтгэвэр авагчийн шимтгэл төлсөн жил	Тэтгэвэр олгох хугацаа
Өндөр насны	40	30 жил	Насан турш
Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны	40	15 жил	Насан турш, хөдөлмөрийн чадвар сэргээгдэх хүртэл, эсвэл өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хүртэл
Тэжээгчээ алдсаны	40	15 жил	Насан турш, дахин гэрлэх хүртэл, эсвэл хүүхэд сургууль төгсөх хүртэл

Тэтгэврийн цалин, орлогыг нөхөх ерөнхий зорилтот түвшинг тодорхойлсны дараа тэтгэврийн тогтолцооны давхарга тус бүрийн үүргийг харгалзан тэтгэврийн орлогыг бүрдүүлэх хувилбаруудыг боловсруулах шаардлагатай болно.⁴ Үүгээр тэтгэврийг Засгийн газар, ажил олгогчид болон ажилтнуудын хэн нь шууд хариуцах вэ гэдгийг буюу бүр тодруулбал, тэтгэврийн зардлыг хэн нь төлөх вэ

⁴ Тэтгэврийн (орлогыг нөхөх) түвшинг тодорхойлохдоо тухайн улсын татварын тогтолцоог харгалзан үзэх нь чухал юм. Энэхүү түвшин нь тэтгэвэр тогтоолгохоос өмнөх болон дараах татвар ногдуулалтаас хамаардаг. Мөн тэтгэврийн тогтолцооны давхарга бүрийн гүйцэтгэх үүргийг анхаарах нь нэн чухал юм. Жишээ нь, эхний давхарга ядуурлыг бууруулахад чухал үүрэгтэй бол хоёр дахь давхарга нь цалин, орлогыг харьцангуй бага хэмжээнд нөхөх тэтгэвэр олгодог. Харин гурав дахь давхаргаас түүн дээр нэмэлт болох тэтгэврийг олгоно.

гэдгийг шийднэ. Мөн энэ явцад санхүүжилтийн механизмуудыг тодорхойлно. Санхүүжилтийн механизм бүр харилцан адилгүй үр дагавартай байна: тухайлбал, үе хоорондын шилжүүлэг бүрэн хуримтлалын тогтолцооноос илүү хуваарилалтын тогтолцоонд бодитой байдаг. Тухайн хөтөлбөрийн санхүүжилтийг тогтвортой байлгахын тулд тэтгэврийн нас, шимтгэлийн хувь хэмжээ зэрэг параметруудийн автомат тохируулгын механизмыг бас авч үзэх хэрэгтэй.

Тэтгэврийн тогтолцооны дизайныг тухайн улсын нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлыг харгалзан эдийн засаг, санхүүгийн зах зээлийн хөгжлийн зорилтууд болон хөдөлмөрийн зах зээлийн зорилтуудыг нь хангахуйцаар боловсруулах ёстой.

2.3 Бүх нийтийн тэтгэвэр

2011 онд хуралдсан Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын 100 дугаар чуулганаар нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх стратегийг баталсан. Үүний зорилго нь Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 2012 оны 202 дугаар зөвлөмжийн дагуу бүх хүнийг нэн шаардлагатай эрүүл мэндийн тусламж, орлогын баталгаагаар хангахад оршино. Ядуурал, эмзэг байдал, нийгмийн гадуурхлыг устгах буюу тэдгээрээс сэргийлэхийн тулд үндэснийхээ нийгмийн хамгааллын суурь түвшинг тодорхойлж баталгаажуулах шаардлагатай. Эдгээр баталгааг үндэсний хууль тогтоомжид тусгах замаар хамгийн наад зах нь шаардлагатай бүх хүн (хүүхэд, хөдөлмөрийн насны хүн ам, ахмад настан болон оршин суугчдад) амьдралынхаа турш нэн шаардлагатай эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, орлогын баталгаагаар хангагдсан байвал зохино. Нийгмийн хамгааллын суурь түвшин нь наад зах нь дараах 4 баталгаанаас бүрдэнэ. Үүнд:

1. Эхэд үзүүлэх тусламж үйлчилгээг оруулан (олдоц, хүртээмж, хэрэгцээ, чанарын шалгуурт нийцсэн) эрүүл мэндийн нэн шаардлагатай тусламж үйлчилгээ
2. Хүүхэд хоол тэжээл, боловсрол, асаргаа, бусад шаардлагатай бараа, үйлчилгээг авах боломжийг нь баталгаажуулахуйц хэмжээний орлогын суурь баталгаа
3. Өвчлөх, ажилгүй болох, жирэмслэх болон хүүхэд төрүүлэх, хөдөлмөрийн чадвараа алдах зэрэг шалтгаанаар хангалттай орлого олох боломжгүй байгаа хөдөлмөрийн насны хүмүүсийн орлогын суурь баталгаа
4. Ахмад настны орлогын суурь баталгаа.

Нийгмийн хамгааллын ҮСҮХ-ийг Монгол зэрэг олон улс оронд⁵ зохион байгуулсан талаар өмнөх бүлэгт дурдсан. Тус үнэлгээний хүрээнд нийгмийн хамгааллын суурь түвшний дээр дурдсан баталгаа тус бүрээр нийгмийн хамгааллын одоогийн тогтолцооны ерөнхий тойм, хамралт, хэрэгжилтийн хүрээнд тулгамдаж буй асуудлуудыг авч үзсэн байна. Энэхүү хэлэлцүүлэг нь нийгмийн хамгааллын тогтолцооны бүтэц дизайн болон хэрэгжилтийг сайжруулах зөвлөмжийг боловсруулахад чиглэгдсэн юм.

Монгол Улсын хүн амын насжилт ирэх жилүүдэд ихээхэн эрчимжинэ. Өнөөгийн байдлаар 170,000 хүн буюу нийт хүн амын 6 хувь нь 60, түүнээс дээш настай байгаа бөгөөд дараагийн 50 жилд ахмад настны тоо 900,000-д буюу хүн амын 20 хувьд хүрч өснө. Ийм эрчтэй насжилтын нөхцөлд Монгол Улсын өнөөгийн болон ирээдүйн ахмад настнуудад зохистой хэмжээнд өндөр насны тэтгэвэр олгохын тулд тэтгэврийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх хэрэгтэй.

Нийгмийн даатгалын тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй хүн татвараар санхүүждэг нийгмийн халамжийн тэтгэвэр авдаг тул Монгол Улсын тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоо нь бүх нийтийг хамарч байна. Бүх нийтийн тэтгэврийг нэвтрүүлэх нь хөтөлбөр хоорондын зохицуулалтыг хялбарчилж, тэтгэврийн тогтолцоог бүхэлд нь оновчтой болгоход нөлөөлнө. Мөн бүх нийтийн тэтгэвэр нь тэтгэврийн тогтолцооны шилжилтийн үйл явцыг хөнгөвчлөх боломж олгоно.

Дараах тооцоонд бүх нийтийн тэтгэврийн зардлын хувилбаруудыг харуулж байна. Тодорхой наснаас буюу тэтгэврийн нас (эмэгтэй 55, эрэгтэй 60)-аас дээш, эсвэл эмэгтэй 60, эрэгтэй 65-аас дээш насны бүх иргэдэд уг тэтгэврийг олгож болно. Гурван давхаргат тогтолцоо нэвтрүүлснээр иргэд бүх нийтийн тэтгэврээс гадна нийгмийн даатгал, хувийн тэтгэврийн хөтөлбөр зэрэг бусад эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах болно. Бүх нийтийн тэтгэвэр нь хувь хүний ажил эрхлэлтийн байдлаас үл хамааран нийт иргэдийг суурь орлогоор хангах арга зам юм. Аливаа хүн ажил эрхлэх явцдаа удаа дараа ажилгүй болсон, удаан хугацаагаар ажилгүй байсан зэргийн улмаас тэтгэвэр доогуур тогтоогдох эрсдэлийг бүх нийтийн тэтгэвэр бууруулна. Дараагийн зурагт доорх хувилбаруудаар тооцсон бүх нийтийн тэтгэврийн зардлыг харуулав. Үүнд:

- Хувилбар 1: Тэтгэврийн насанд хүрсэн буюу эрэгтэй 60, эмэгтэй 55-аас дээш насны бүх иргэдэд бүх нийтийн тэтгэвэр олгох. 2013 оноос сар тутам 115,000 төгрөг, жил бүр инфляцитай уялдуулан индексжүүлсэн;
- Хувилбар 2: 60 ба түүнээс дээш насны бүх иргэдэд бүх нийтийн тэтгэвэр олгох. 2013 оноос сар тутам 115,000 төгрөг, жил бүр инфляцитай уялдуулан индексжүүлсэн;

⁵ Камбож, Индонези, Тайланд, Вьетнам

- Хувилбар 3: 65 ба түүнээс дээш насны бүх иргэдэд бүх нийтийн тэтгэвэр олгох. 2013 оноос сар тутам 115,000 төгрөг, жил бүр инфляцитай уялдуулан индексжүүлсэн;
- Хувилбар 4: Тэтгэврийн насанд хүрсэн буюу эрэгтэй 60, эмэгтэй 55-аас дээш насны бүх иргэдэд бүх нийтийн тэтгэвэр олгох. 2013 оноос сар тутам 115,000 төгрөг, жил бүр цалингийн өсөлттэй уялдуулан индексжүүлсэн;
- Хувилбар 5: 60 ба түүнээс дээш насны бүх иргэдэд бүх нийтийн тэтгэвэр олгох. 2013 оноос сар тутам 115,000 төгрөг, жил бүр цалингийн өсөлттэй уялдуулан индексжүүлсэн;
- Хувилбар 6: 65 ба түүнээс дээш насны бүх иргэдэд бүх нийтийн тэтгэвэр олгох. 2013 оноос сар тутам 115,000 төгрөг,

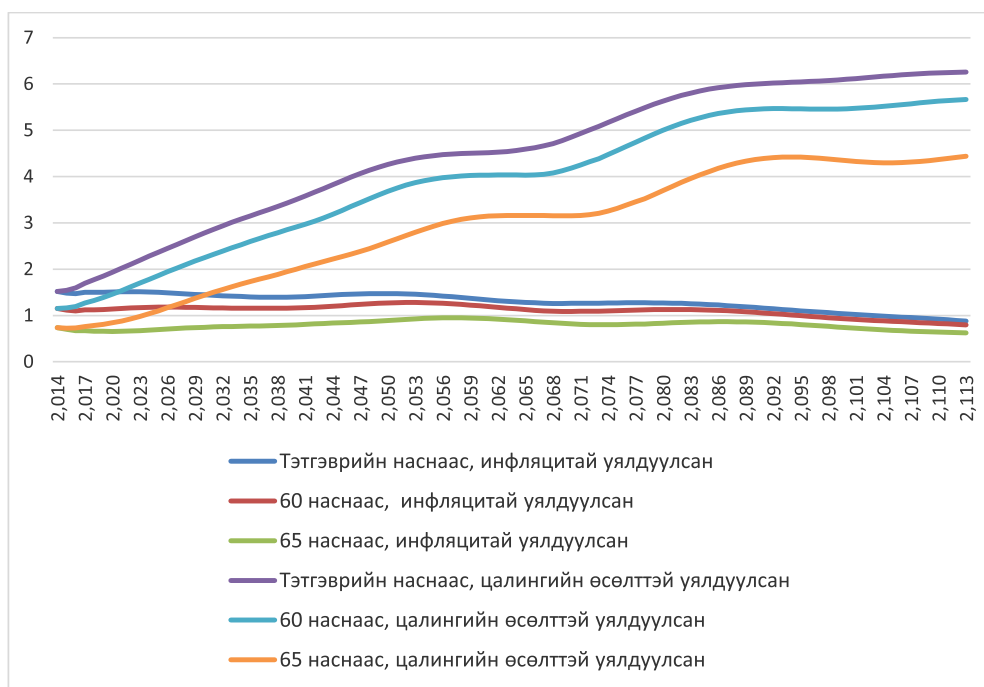
жил бүр цалингийн өсөлттэй уялдуулан индексжүүлсэн;

Бүх нийтийн тэтгэврийн зардал 2014 онд ДНБ-ий 0.7-1.7 хувийн хооронд хэлбэлзэх бол дараагийн 50 жилд 0.9-өөс 4.4 хувьд хүрч өснө.

Татвараар санхүүжих бүх нийтийн тэтгэвэр нэвтрүүлсний дараа одоогийн нийгмийн даатгалын доод тэтгэврийг халж болох юм. Уг доод хэмжээний зохицуулалтыг халснаар одоогийн нийгмийн даатгалын тогтолцооны зардал 2095 он гэхэд ДНБ-ий 2.8 хувьтай тэнцэх хэмжээгээр буурна.

Хүний хөгжил сан (ХХС) нь бүх нийтийн тэтгэврийн зарим хэсгийг нь санхүүжүүлэх чухал эх үүсвэр болж болох юм.

Зураг 2.2 Бүх нийтийн тэтгэврийг 2014 оны халамжийн тэтгэврийн түвшинд тогтоож олгоход шаардагдах зардал, ДНБ-д эзлэх хувиар

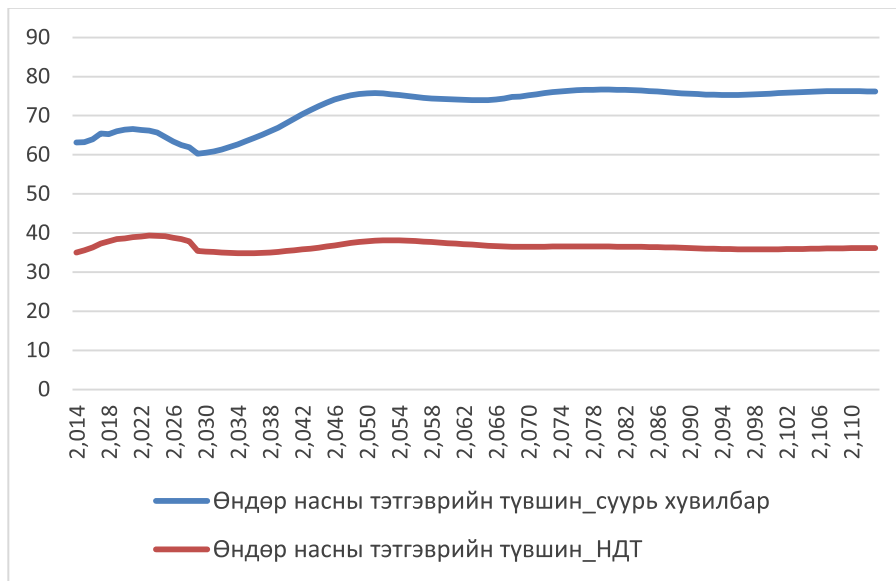


2.4 Нэрийн дансны тогтолцоо

Одоогийн тэтгэврийн тогтолцоонд параметрийн шинэчлэл хийх, шинээр НДТ нэвтрүүлэх эсэхээс үл хамааран тэтгэврийн түвшинг бууруулж, тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх нь санхүүгийн тогтвортой байдлыг сайжруулахад нөлөөлнө гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Энэ нь ирээдүйн тэтгэвэр авагчид өнөөгийн тэтгэвэр авагчдынхаас бага тэтгэвэр авч, хожуу тэтгэвэр тогтоолгоно

гэсэн үг юм. Дараагийн зурагт өнөөгийн ЦСТТ-ны болон НДТ-оос шинээр тэтгэвэр тогтоолгох хүмүүсийн тэтгэврийн түвшинг харьцуулан харуулав. Шимтгэлийн хувь хэмжээг 14 хувь, тэтгэвэр авах дундаж хугацааны илэрхийлэл нь тэтгэвэрт гарснаас хойшхи дундаж наслалт байхаар таамаглаж НДТ-ны тэтгэврийн түвшинг тооцов.

Зураг 2.3 Шинээр тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагчдын тэтгэврийн түвшин, өнөөгийн ЦСТТ-ны ба НДТ-ны тэтгэвэр, хувиар



НДТ-ны үндсэн онцлог нь:

- Тэтгэврийн хэмжээ нь төлсөн шимтгэлтэй илүү уялддаг;
- Дундаж наслалт уртсахад энэ өөрчлөлт автоматаар тэтгэврийн хэмжээнд тусгагддаг;
- НДТ нэвтрүүлснээр тэтгэвэр нь ихээхэн буурна гэдгийг хүмүүс ерөнхийдөө ойлгодоггүй тул өнөөгийн ЦСТТ-нд параметрийн өөрчлөлт хийхтэй харьцуулахад НДТ шинээр нэвтрүүлэхийг бага эсэргүүцдэг байж болох юм.

НДТ нэвтрүүлснээр гарах үр дүнгийн ихэнхийг ЦСТТ-нд шинэчлэл хийснээр хүрч болно. Тухайлбал, тэтгэвэрт гарснаас хойшхи дундаж наслалт нэмэгдэж байгаатай уялдуулан шинээр тогтоолгох тэтгэврийн хэмжээг бууруулж болно. ЦСТ-ийг сүүлийн 5 жилийн цалингийн дунджид бус харин нийт ажил эрхэлсэн хугацааны индексжүүлсэн цалингийн дунджид⁶ үндэслэн бодож болно. Нийт ажил эрхэлсэн хугацааны индексжүүлсэн цалингийн дунджийг хэрэглэх нь тэтгэвэр, цалинг илүү уялдуулахад хүргэнэ.

⁶ Даатгуулагчийн нийт хөдөлмөр эрхэлсэн хугацааны туршид авсан цалинг индексээр өсгөсөн дунджийг үндэслэн тэтгэврийг бодно. Цалин хөлс авснаас тэтгэвэр тогтоолгох хүртэлх нийт хугацааны дундаж цалингийн өсөлтийг үндэслэн өмнөх цалин хөлсийг индексжүүлнэ.

Тэтгэврийн хэмжээний хувьд ЦСТТ-той ойролцоо байхаар НДТ-ны дизайныг боловсруулах боломжтой. Эсвэл янз бүрийн параметруудийг өөрчлөн тогтоох замаар мөн ийм үр дүнд хүрч болно. Тухайлбал:

- ЦСТТ-ны аккруэль хувь (шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хувь хэмжээ);
- ЦСТТ-ны тэтгэвэр тогтооход баримтлах цалин хөлс;
- НДТ-ны шимтгэлийн хувь хэмжээ;
- Нас баралтын түвшин болон хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн түвшинг ашиглан тооцсон НДТ-ны аннуити коэффициент;

ЦСТТ болон НДТ-оос шинээр тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагчдын тэтгэврийг ижил түвшинд хүргэхийн тулд ЦСТТ-ны аккруэль хувь, НДТ-ны шимтгэлийн хэмжээ, аннуити коэффициентийн харилцааг доорх шигтгээнд тайлбарлав.

Уг шигтгээнд ЦСТТ болон НДТ-оос шинээр тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагчдын тэтгэврийг ижил түвшинд хүргэх тэнцэтгэлийг харуулсан байна. НДТ-ны аннуити коэффициент нь хорогдуулалтын коэффициент болон тэтгэвэр тогтоолгосноос хойшхи дундаж наслалтаас хамаарна:

ШИГТГЭЭ 2

ЦСТТ болон НДТ-ны эквивалент чанар

ЦСТ-ийн томьёо

$$Тэтгэврийн хэмжээ_{ЦСТТ} = Сүүлийн цалин \times Аккруэль хувь \times Шимтгэл төлсөн жил$$

Нэрийн дансны тэтгэврийн томьёо

$$Тэтгэвэр_{НДТ} = Шимтгэлийн хэмжээ \times \frac{\sum Цалин_i \times (1 + i_s)^t}{Аннуити коэффициент}$$

Дараах таамаглал дэвшүүлсэн нөхцөлд :

$$\sum Цалин_i \times (1 + i_s)^t = Сүүлийн цалин \times Шимтгэл төлсөн жил$$

НДТ-ны хийсвэр хүүг цалингийн өсөлтийн хувьтай тэнцүү байхаар тогтоосон үед энэхүү таамаглал үнэн байна.

ЦСТ-ийг нэрийн дансны тэтгэвэртэй тэнцүүлснээр дараах тэнцэтгэл гарна:

$$Аккруэль хувь = \frac{Шимтгэлийн хэмжээ}{Аннуити коэффициент}$$

А. Тэтгэвэр тогтоолгосноос хойшхи дундаж наслалт уртсах нь аннуити коэффициентийг нэмэгдүүлж, улмаар аккруэль хувь буюу шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хувь буурна. Ирээдүйд тэтгэврийн хэмжээ автоматаар буурна. Дараагийн зурагт дундаж наслалт уртсах нь аннуити коэффициентид хэрхэн нөлөөлж буйг харуулсан байна. 50 жилийн хугацаанд тэтгэврийн (цалин орлогыг нөхөх) түвшин 20 хувиар буурна. Өөрөөр хэлбэл, одоо тэтгэвэрт гарч буй даатгуулагчид өмнөх цалин орлогын 40 хувиар тэтгэвэр авах бол 50 жилийн дараа тэтгэвэрт гарагчид дөнгөж 32 хувиар тэтгэвэр авна. Тэтгэврийн орлогын энэхүү бууралтыг нөхөхийн тулд дараах хоёр шийдэл байна:

- Шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх (НДТ-нд нэмэгдүүлнэ гэж үзэхгүй байна).
- Илүү олон жил ажиллах. Ингэснээр 30 жил шимтгэл төлсний дараа өмнөх цалин орлогын 40-өөс доошгүй хувиар тэтгэвэр авахаар заасан ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцийн шаардлага хангагдахгүйд хүрч болзошгүй.

Б. Аннуити коэффициентийг тооцоход ашигласан өгөөжийн/хүүгийн түвшин (жишээ нь, цалин эсвэл эдийн засгийн өсөлт буурсны улмаас)⁷ буурвал аннуити коэффициент өсч, аккруэль хувь буурна. Аккруэль хувь буюу шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн зорилтот хувийг хэвээр хадгалахын тулд шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх шаардлагатай бөгөөд НДТ-нд ийнхүү нэмэгдүүлнэ гэж үзэхгүй байна.

В. НДТ-нд шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хувийг 102 дугаар конвенцид заасан түвшинд байлгахын тулд шимтгэлийн хувь хэмжээг ЦСТТ-ныхтой адил түвшинд хүргэж нэмэгдүүлэх шаардлагатай болох нь өмнөх А, Б хэсгүүдээс харагдаж байна. Шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэхгүй бол тэтгэврийн хэмжээ буурна. Энэ нь ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцийн шаардлага хангагдахгүйд хүргэнэ. Тэтгэврийн цалин орлогыг нөхөх хувийг тодорхой түвшинд барих зорилготой байгаа бол ЦСТТ-нд параметрийн шинэчлэл хийх нь түвэгшээл багатай байх болно.

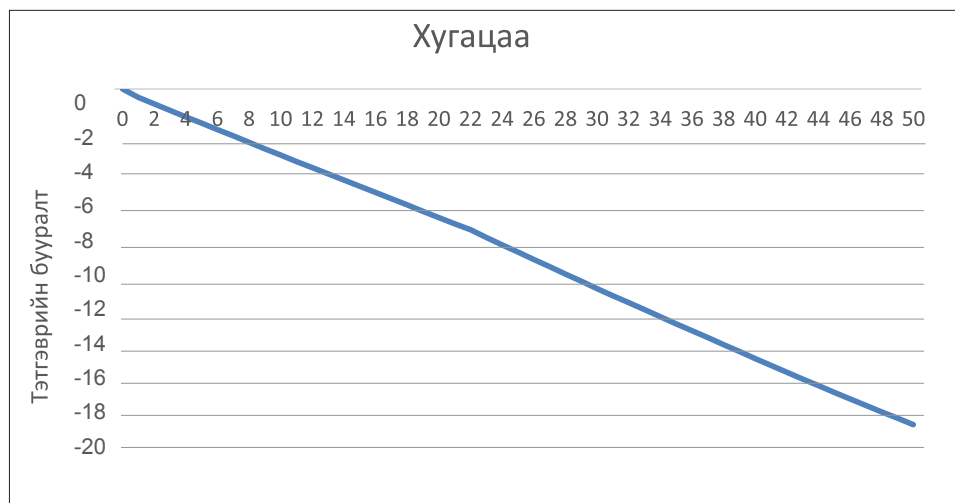
⁷ НДТ-нд хийсвэр хүү/өгөөжийн түвшинг ихэвчлэн цалингийн өсөлтийн хувиар тогтоодог.

ЦСТТ болон НДТ-ны аль алинд нь шинээр олгох тэтгэврийг адил түвшинд байлгахаар зохицуулж болох ч нэрийн дансны тэтгэврийн түвшин автоматаар буурах тул НДТ нь ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид заасан тэтгэврийн доод хэмжээг хангахгүй болно гэдгийг өмнөх жишээ харуулж байна.

НДТ-нд шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх нь шинээр тогтоогдох тэтгэврийн түвшинг автоматаар нэмэгдүүлэхэд хүргэнэ.

Гэхдээ зөвхөн шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлснээр санхүүгийн тогтвортой байдлыг хангах нь тун хэцүү. Өмнөх тэтгэврийн болон шимтгэлийн өрийн улмаас үүдсэн алдагдал байгаа бол үүнийг бусад эх үүсвэрээс, тухайлбал улсын төсвөөс санхүүжүүлэх шаардлагатай. Тэтгэврийн хэмжээнд автоматаар тохируулга хийх нь ирээдүйн тэтгэврийн тэнцвэрт байдлыг хангахад чухал үүрэгтэй бөгөөд шимтгэл төлөх хугацаа өөрчлөгдөхгүй, тэтгэвэр тогтоолгосноос хойшхи дундаж наслалт нэмэгдээд байвал энэ нь тэтгэвэр тасралтгүй буурахад хүргэнэ.

Зураг 2.4 Дундаж наслалт уртсахын хэрээр тэтгэврийн түвшинд үзүүлэх нөлөө



Нэг тогтолцооноос нөгөөд шилжихэд шилжилтийн журам маш чухал юм. Шинээр тэтгэвэр тогтоолгох хүмүүсийн тэтгэврийг гэнэт огцом бууруулалгүй, шинэ тогтолцоог аажим үе шаттайгаар нэвтрүүлж, дэс дараалалтай хэрэгжүүлэхийн тулд шилжилтийн журам чухал болно. Тухайлбал, тэтгэврийн насанд дөхөж буй хүмүүсийн хүлээж байсан тэтгэврийн түвшин огцом буурахааргүй байхад анхаарах нь чухал. Бүх нийтийн тэтгэврийг аажим нэвтрүүлэх нь шилжилтийн арга хэмжээний нэг байж болох юм.

Монгол Улсын тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар 2010 онд хийсэн судалгаандаа⁸ ОУХБ-аас дараахь зөвлөмжийг өгсөн билээ. Үүнд:

- Нэрийн дансны тогтолцоог урьдчилан хуримтлуулах бус хуваарилалтын зарчмаар санхүүждэг хийсвэр хуримтлал гэдгийг нь хүлээн зөвшөөрсний үндсэн дээр хэрэгжүүлэх, ингэхдээ дараах параметрийн өөрчлөлтийг авч үзэх:

- шаардлагатай бол шимтгэлд татаас олгох замаар хамралтыг өргөжүүлэх;
- хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах, чадавхийн асуудлыг шийдвэрлэх замаар даатгалын удирдлагын үйл ажиллагааг сайжруулах;
- нэрийн дансны тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх;
- тэтгэврийн насыг аажмаар нэмэгдүүлэх–үүнийг эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэтгэврийн насыг ижил болгохоос эхэлж болох юм;
- эрт тэтгэвэр тогтоолгох бодлогыг чангатгах
- шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх замаар аажимдаа төрөөс олгож буй татаасыг нөхөх;

Монгол Улсад тэтгэврийн гурав дахь давхарга нэвтрүүлэх нь зүйтэй гэдэг дээр бүх талууд санал нэгдсэн байна. Шинээр нэвтрүүлэх гурав дахь давхарга нь шимтгэлд үндэслэсэн тэтгэвэр байж болох юм. Санхүүгийн эрсдэлээс хамтаараа хамгаалахын тулд НДТ нь хуваарилалтын зарчмаар санхүүждэг байх нь чухал юм.

⁸ Өндөр насны тэтгэврийн шинэчлэл: Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яаманд зориулсан 1999 оны тэтгэврийн шинэчлэлийн талаарх үнэлгээ

Тэтгэврийн нас болон шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх нь ирээдүйн тэтгэвэр авагчдын авах тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлж, тогтолцооны тогтвортой байдлыг сайжруулна.

Нэрийн дансны тэтгэвэр болон бүх нийтийн тэтгэвэр нийлээд орлогын зохистой түвшинг хангахуйц байхад анхаарах нь маш чухал юм. Бүх нийтийн тэтгэврийг халамжийн тэтгэвэртэй ижил түвшинд тогтооно гэвэл дундаж цалингийн 20 орчим хувьтай тэнцүү байх юм. Үүн дээр нэрийн дансны тэтгэврийг нэмээд цалин орлогын 50 орчим хувийг нөхөж, ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцийн шаардлагыг хангах юм.

2.5 Шилжилтийн шатанд бүх нийтийн тэтгэвэр нэвтрүүлэх нь

Дараах дөрвөн тогтолцооны хувьд шинээр тэтгэвэр тогтоолгогчдын тэтгэврийн түвшинг харьцуулсан симуляци хийв. Үүнд:

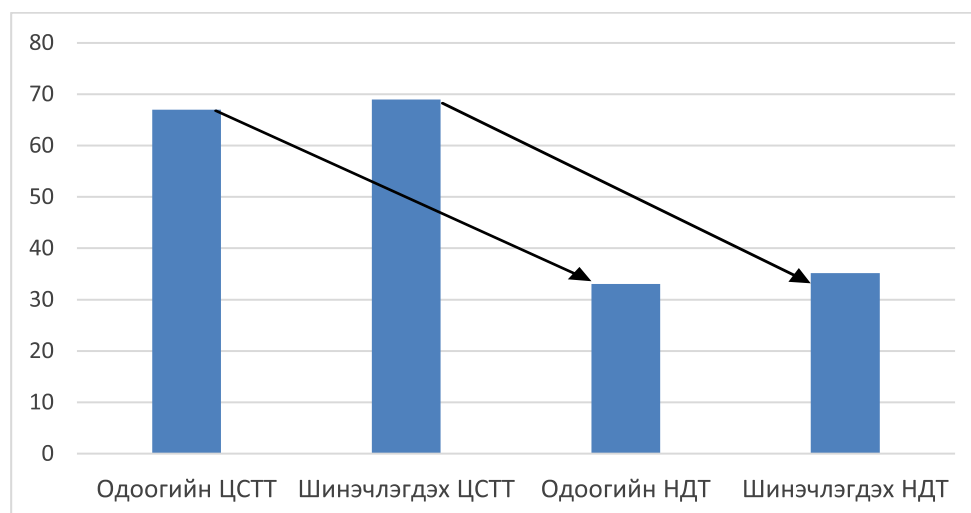
- Одоогийн ЦСТТ;
- Шинэчлэгдэх ЦСТТ: шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хувь хэмжээ 2 хувь,

тэтгэвэр тогтооход баримтлах цалингийн дунжийг тооцох хугацааг 5-аас 10 жил болгож нэмэгдүүлэх, тэтгэврийн насыг нэмэх;

- Одоогийн НДТ;
- Шинэчлэгдэх НДТ: шимтгэлийн хувь хэмжээ 19 хувь, тэтгэврийн насыг нэмэх.

2039 он бол 1979 онд төрсөн даатгуулагчид 60 нас хүрэх жил юм. Одоогийн ЦСТТ-нд 1979 оноос өмнө төрсөн хүмүүс өмнөх цалин орлогын 67 хувиар тэтгэвэр тогтоолгох бол одоогийн НДТ-оос 1979 онд төрсөн даатгуулагчдын авах тэтгэврийн цалин орлогыг нөхөх түвшин 33 хувь байна. Шинэчлэлийн хүрээнд өөрчлөлт оруулснаар шинэчлэгдэх ЦСТТ-нд олгох тэтгэврийн хэмжээ цалин орлогын 69 хувьтай тэнцэх бол шинэчлэгдэх НДТ-нд энэ хувь 39 болно. Шинэчлэгдэх ЦСТТ-ны шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хувь хэмжээг 2-иос доошгүй хувьд байлгаснаар одоогийн ЦСТ-ийн хэмжээнээс илүү өндөр тэтгэвэр олгоно. Тэтгэврийн хувь хэмжээ огцом буурахаас сэргийлэхийн тулд хосолмол тэтгэвэр олгох тогтолцооны дизайныг боловсруулах нь

Зураг 2.5 Одоогийн болон шинэчлэгдэх ЦСТТ, НДТ-ны тэтгэврийн түвшин, 2039 он



чухал бөгөөд бүх нийтийн тэтгэвэр, эсвэл суурь тэтгэвэр нэвтрүүлэх шаардлагатай.

Зураг 2.5-аас дараах асуултууд гарч байна:

- ЦСТТ-нд параметрийн өөрчлөлт хийсний дараа гэхийн оронд яагаад шууд НДТ-г бүх нийтийн тэтгэвэртэй хослуулан хэрэгжүүлж болохгүй байна вэ?

- Яагаад ЦСТТ-г хэвээр үлдээж, НДТ-г илүү оновчтой, тогтвортой болгохын тулд параметруудийг нь аажим өөрчилж болохгүй гэж?

Ирээдүйн тэтгэвэр авагчдын үе хоорондын тэгш байдлыг хангаж, илүү тогтвортой тогтолцоонд боломжит хурдтайгаар шилжих нь чухал. Мөн тэтгэврийн тогтолцооны санхүүгийн тогтвортой

байдлыг хангахыг зорих нь чухал юм. Зураг 2.6-д бүх нийтийн тэтгэврийг нэгэн зэрэг нэвтрүүлснээр шилжилтийн шатанд завсрын шийдэл болж, яваандаа тэтгэврийн цалин орлоготой харьцуулсан эцсийн түвшинг хангах арга хэрэгсэл болохыг харуулж байна. Энэ жишээнд шинэчлэлийг хэрэгжүүлж эхлэх үед дундаж цалингийн 30 хувьтай тэнцэх тэтгэврийг НДТ-оос, 30 хувийг нь бүх нийтийн тэтгэврээс авч байна. Цалин инфляциас илүү хурдтай өсөх тул бүх нийтийн тэтгэврийг инфляцийн түвшинтэй уялдуулан индексжүүлснээр түүний цалин орлоготой харьцуулсан түвшин аажим буурна. Энэ жишээнд бүх нийтийн тэтгэврийн цалин орлоготой харьцуулсан түвшин 30 хувиас буурсаар эцсийн түвшин 15 хувьд хүрэх бөгөөд түүний дараа бүх нийтийн тэтгэврийг инфляцитай бус цалингийн өсөлттэй уялдуулан

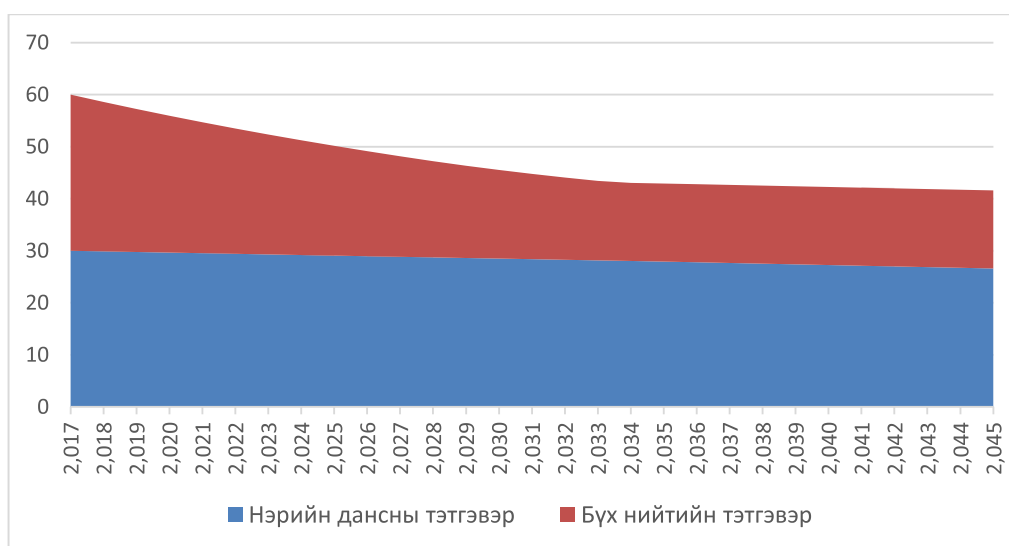
индексжүүлснээр уг түвшиндээ тогтвортой байхыг харуулж байна.

Энэхүү тайлангийн 2.2 дахь хэсэгт тайлбарласанчлан тэтгэврийн тогтолцооны давхарга бүрийн хувьд цалин орлогыг нөхөхөөр зорьж буй түвшинг тодорхойлж, тохиролцох нь чухал юм.

2.6 Үнэгүй юм гэж үгүй

Тэтгэврийн тогтолцооны дизайныг боловсруулахдаа юм бүхэнд зардал шаардагдана гэдгийг ойлгох нь маш чухал юм. Санхүүжилтийн аргаас үл шалтгаалан тухайн тогтолцооны хамрах хүрээ, эрх үүсэх нөхцөл, тэтгэврийн түвшин зэргээс нийт зардал хамаарна. Тухайлбал, ЦСТТ, НДТ,

Зураг 2.6 НДТ ба бүх нийтийн тэтгэврийг хослуулан нэвтрүүлэхийн үр дүн



шимтгэлд үндэслэсэн тэтгэврийн тогтолцоо, бүрэн хуримтлалын болон хагас хуримтлалын тогтолцоонд үе хооронд болон (ажил олгогчид, ажилтнууд болон Засгийн газар зэрэг) оролцогчдын дунд эрсдэлээ хуваарилах арга нь харилцан адилгүй байдаг. Шимтгэлд үндэслэсэн хуримтлалын тогтолцоо нь дараах эрсдэлийг хувь хүнд үүрүүлдэг:

- Урт наслалтын эрсдэл;
- Инфляцийн эрсдэл;
- Хөрөнгийн өгөөж болон хүүгийн түвшний эрсдэл;
- Хөдөлмөрийн чадвараа алдах, нас барах зэрэг хувийн эрсдэл.

Дараагийн жишээнд хөрөнгийн бодит өгөөж болон бодит цалингийн өсөлтийн янз бүрийн хослолуудад тэтгэврийн хэмжээ (өмнөх цалин орлогыг нөхөх түвшин) хэрхэн өөрчлөгдөхийг харуулав. Хялбаршуулах үүднээс урт наслалтын, хүүгийн түвшний, инфляцийн, хувийн зэрэг бусад бүх эрсдэлийг тооцоогүй болно. Тооцоонд дараах таамаглалыг дэвшүүлсэн:

- Монгол Улсын хүн амын нас баралтын түвшинг ашиглана;
- Шимтгэлийн хувь хэмжээ 12 хувь;
- 35 жил ажилласан эрэгтэй 60 насандаа тэтгэвэрт гарна;
- Инфляцийн түвшин 4.5 хувь;

- Хялбаршуулах үүднээс хөрөнгийн өгөөж тэтгэвэрт гарахаас өмнө болон дараа адил түвшинд байна.

Хөрөнгийн жилийн бодит өгөөж 4 хувь, жилийн бодит цалингийн өсөлт 3 хувь байхад 35 жил шимтгэл төлсөн хүн 35 хувиар тэтгэвэр авна. Харин хөрөнгийн бодит өгөөж 1 хувь

байх тохиолдолд тэтгэврийн түвшин 15 хувь байна. Энэ жишээнд санхүүгийн зах зээл дээрх хэлбэлзлийн улмаас хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн хугацааг тооцоогүй. Цаг хугацааг авч үзвэл энэхүү дүр зураг өөрчлөгдөж болно. Монгол Улсад одоогийн ЦСТТ болон НДТ-ны оронд малчид, албан бус хэвшилд ажиллагчдыг хамруулах шимтгэлд үндэслэсэн хуримтлалын

Хүснэгт 2.2 Хөрөнгө оруулалтын бодит өгөөж болон бодит цалингийн өсөлтийн янз бүрийн хувилбаруудад тэтгэврийн түвшин (шимтгэлийн хэмжээ 12 хувь байхад цалинтай харьцуулсан хувиар)

Хөрөнгийн бодит өгөөж (%)	Бодит цалингийн өсөлт (%)				
	1	2	3	4	5
1	21	18	15	13	12
2	28	24	20	17	15
3	38	32	27	23	20
4	51	42	35	30	25
5	69	57	47	39	33
6	93	76	62	51	43

хөтөлбөр бий болгох асуудал яригдаж байна. Энэ нь тэтгэврийн хэмжээ санхүүгийн зах зээлийн үйл ажиллагааны үр дүнгээс хамаардаг хуримтлалын хөтөлбөр байх юм. Хэрэв хуримтлалын шинэ хөтөлбөр нэвтрүүлбэл хувь хүний хувьд хүлээх эрсдэл нь харилцан адилгүй эрс өөр 2 тогтолцоо зэрэгцэн оршиж болохыг өмнөх жишээ харуулж байна.

Хуримтлалын хөтөлбөр нь тэтгэврийн иж бүрэн тогтолцооныхоо нэг хэсэг байна гэвэл сайн дурын гурав дахь давхарга болгон нэвтрүүлж болох юм. Гэхдээ оролцогч талууд тэтгэврийн тогтолцооны бүрэлдэхүүн хэсэг бүрийн гүйцэтгэх үүргийг ярилцаж, сайтар ойлгосон байвал зохино.

2.7 Гурав дахь давхарга

Гурав дахь давхаргын тэтгэврийн хөтөлбөрүүд нь зорилтот бүлгийн иргэдийн тэтгэврийн орлогын түвшинг нэмэгдүүлэхэд чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Тухайлбал, Канад, АНУ, Нэгдсэн вант улс, Нидерланд зэрэг олон оронд үүнийг харж болно. Хамгийн эхний зорилт бол тэтгэврийн цалин орлогыг нөхөх зорилтот түвшинг хангах явдал юм. Төрийн тэтгэврийн хүчирхэг, санхүүжилт сайтай, тогтвортой

тогтолцооноос бүрдэх эхний хоёр давхарга дээр найдвартай, хяналт зохицуулалт сайтай, сайн танигдсан гурав дахь давхаргыг бүрдүүлж байж энэхүү зорилт биелнэ. Канад улстай харьцуулахад Нидерландад ЦСТ-ийн хувийн сангууд тэтгэврийн орлогын бүрдэлтэд илүү чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Гэхдээ санхүүжилтийн журам нь илүү хатуу чанд бөгөөд өмнө дурдсан зорилтыг хангах магадлалыг нэмэгдүүлж байгаа юм.

Хувийн болон нийгмийн даатгалын тэтгэврийн хөтөлбөрүүдэд зарим ижил төстэй тал байгаа ч эдгээр нь санхүүжилт болон удирдлагын дүрэм журмын хувьд маш их ялгаатай. Гишүүд болон ажил олгогчдод учрах эрсдэл ч эрс өөр байдаг. ЦСТ-ийн хувийн хөтөлбөрт санхүүжилтийн хатуу чанд дүрэм журам шаардлагатай байдаг бол хувийн хуримтлалын тогтолцоонд ийм шаардлага байхгүй. Гэхдээ энэ хоёр тогтолцооны аль алинд нь нарийвчилсан зохицуулалт бүхий эрх зүйн орчин, хяналтын чиг үүргийг гүйцэтгэх үр ашигтай, удирдлага сайтай байгууллага шаардагдана.

Хууль эрх зүйн орчны талаар тодорхой санал боловсруулах асуудал энэхүү тайлангийн

хүрээнд хамаарахгүй боловч хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрүүдийн хувьд нарийн тодорхой зохицуулалт бүхий хууль эрх зүйн орчин, хяналтын тогтолцоо зайлшгүй чухал болохыг энд онцлон тэмдэглэх ёстой.

2.8 Төлөгдөөгүй шимтгэлийг нөхөн төлөх асуудал

Ажилласан жил, тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн тооцох тухай хуулиар 1995-2000 оны хооронд төлөгдөөгүй шимтгэлийг нөхөн төлөх боломжийг олгосон юм. Энэхүү арга хэмжээ нь шимтгэлд суурилсан тогтолцооны талаарх ойлголт мэдлэг дутмагаас тухайн үед хамрагдажгүй завсардсан явдлыг залруулахад чиглэгдсэн байна. Мөн УИХ-аар 2014 онд малчдын тэтгэврийн даатгалын 1995-2015 оны шимтгэлийг нөхөн төлүүлэх хуулийн төслийг хэлэлцсэн боловч батлагдаагүй байгаа юм. ОУХБ-ын хувьд ийм арга хэмжээ нь өнгөрсөн хугацаанд нийгмийн даатгалд, тэр дундаа сайн дурын даатгалд даатгуулах шийдвэр гаргаж, шимтгэлээ тогтмол төлж байсан бусад ажилтнууд, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд шударга бус гэж үзэж байна.

2.9 Хоёр дахь давхаргын дизайн-нэг хөтөлбөр байх уу, эсвэл олон хөтөлбөртэй байх уу?

Хөдөлмөрийн хөлснөөс хамааралтай нийгмийн хамгааллын тэтгэврийн тогтолцоог нэгээс дээш тооны хөтөлбөрөөс бүрдэхээр боловсруулах боломжтой. Тухайлбал, төрийн албан хаагчид, хувийн хэвшилд ажиллагчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, малчид зэрэг харилцан адилгүй хэрэгцээ бүхий ажилчдын бүлгүүдэд зориулсан хэд хэдэн хөтөлбөр байж болох юм. Төрөөс зарим бүлгийн ажилтнуудад дэмжлэг үзүүлэх эрмэлзлээс олон хөтөлбөр хэрэгжүүлэх зорилго үүдэн гарч болно.

Гэхдээ нэгээс дээш тооны хөтөлбөр нэвтрүүлэх нь нийгмийн хамгааллын тогтолцооны удирдлагыг хүндрүүлж болзошгүй. Олон ажилчид янз бүрийн ажил олгогчдын хооронд шилжиж ажилладаг, тиймээс ч нэгээс дээш хөтөлбөрт хамрагдаж шимтгэл төлнө. Өөр өөр хөтөлбөрт хамрагдаж шимтгэл төлсөн хугацааг нэгтгэн тооцож, тэтгэвэр бодож олгохын тулд хөтөлбөрүүд хоорондоо мэдээллийг зохих ёсоор солилцох, шимтгэл төлсөн хугацааг харилцан

хүлээн зөвшөөрөх шаардлага тулгарна.

Өмнө нь ажилласан буюу шимтгэл төлсөн хугацааны зарим хэсгийг өөр хөтөлбөрт хамрагдаж хуримтлуулсан нөхцөлд шинэ хөтөлбөр нэвтрүүлэх гэж буй бол анхаарч үзэх зарим асуудал бий. Бүх хөтөлбөр бүрэн хуримтлалын зарчимтай бол өмнөх хөтөлбөрөөс хуримтлагдсан өглөгтэй нь тэнцүү хэмжээний хөрөнгийг тооцож, шинэ хөтөлбөрт шилжүүлнэ. Харин Монголд санхүүжилтийн систем нь цэвэр хуваарилалтын зарчимтай. Тиймээс малчдын өмнө хуримтлуулсан (ажилласан болон шимтгэл төлсөн) хугацааны нөлөөлөл, хувийн жин нь шинэ хөтөлбөрт өмнөх хөтөлбөрийнхөөс огт өөр байна (Малчдын тооны өөрчлөлт гэсэн хэсгийг мөн үзнэ үү). Шинэ хөтөлбөрийн санхүүгийн тогтвортой байдлыг шинжлэхдээ өмнө хуримтлуулсан хугацааны нөлөөллийг тооцож үзэх ёстой. 2013 онд өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох хүсэлт гаргасан 3,156 малчны 1,820 нь өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон бөгөөд тэдний шимтгэл төлсөн дундаж хугацаа 19.3 жил байжээ.

ОУХБ-аас 2013⁹ онд гаргасан судалгаанд:

Цаашдын алхамаа тодорхойлохдоо өргөн сонголт бүхий олон хувилбарыг авч үзэж болох юм. Эдгээрээс цөөхөн хэдэн хувилбарыг энд дурдъя. Нэгдүгээрт, ахмад настны орлогын баталгааг хангаж буй одоогийн нийгмийн халамж болон нийгмийн даатгалын зэрэгцээ тогтолцоог интеграцчилах асуудлыг авч үзэх хэрэгтэй бөгөөд энэ нь бүх нийтийн тэтгэврийг үр дүнтэй нэвтрүүлэхэд тус дөхөм болох давуу талтай. Хоёрдугаарт, малчдыг нийгмийн даатгалын тэтгэврийн ерөнхий тогтолцоондоо хамруулж, уг тогтолцоог олон давхаргатай байхаар өөрчлөн зохион байгуулах, ингэхдээ цалин, орлого болон хөдөлмөр эрхлэлттэй уялдсан тэтгэврийн доод хэмжээг тогтоох бус, харин суурь буюу “нэгдүгээр давхарга”-ын тэтгэвэр олгодог болох хувилбар байж болно. Энэхүү суурь тэтгэвэр нь эхний үед бага хэмжээтэй байх ч цаашид уг тэтгэврийг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялдуулан тогтоож болно. Үүнд суурь тэтгэврийн хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50,

⁹ Монгол Улс, Засгийн газарт зориулсан тайлан, “Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хэвшилд ажиллагчид болон даатгалд хамрагдаагүй бусад ажиллагчдыг өндөр насны тэтгэврийн тогтолцоонд хамруулах”

эсвэл 75 хувиар тогтоох хоёр сонголт байж болох юм. Гуравдугаарт, тусдаа сан байгуулах нь давуу гэдэг утгаар биш харин янз бүрийн шалтгааны улмаас малчдыг одоогийн тогтолцоонд хамруулах нь тохиромжгүй байгаа бол малчдад зориулсан тэтгэврийн тусгай буюу “онцлогт нь тохирсон” хөтөлбөр нэвтрүүлж болно. Аль ч тохиолдолд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус салбарын ажиллагчдад адил хандана гэж үзэж байна.

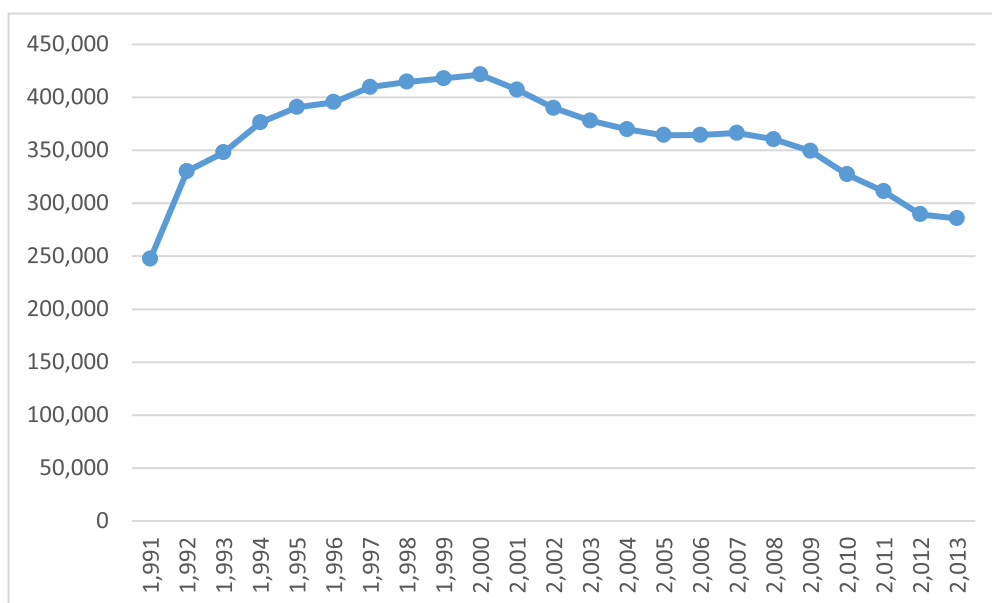
Удирдлагын хувьд энгийн хялбар байлгах үүднээс болон ирээдүйд шимтгэл төлөгчдийнх нь тоо эрс буурахаар байгаа салбарын шинжтэй хөтөлбөрүүд(тухайлбал, малчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тусгай хөтөлбөр)-ийн санхүүгийн тогтвортой байдлын асуудлаас болоод нэгдсэн нэг л хөтөлбөртэй байхыг зөвлөж байна. Дараагийн хэсэгт малчдад зориулсан тусгай хөтөлбөрийн эрсдэлийг авч үзнэ.

2.10 Малчдын нийгмийн даатгалын тэтгэврийн санхүүгийн тогтвортой байдал

Малчдын тоо буурч байгаа бөгөөд цаашид ч буурах төлөвтэй байна. Санхүүгийн тогтвортой байдлын үүднээс тооны хувьд буурч буй хүн амын бүлэгт зориулан тэтгэврийн тусгай хөтөлбөр бий болгохыг зөвлөмөөргүй байна. Ийм тохиолдолд тэтгэврийн зардал нь тооны хувьд цөөрч буй шимтгэл төлөгчдөд дарамт болно. Шимтгэл төлөгчдийн тоо буурч буй нөхцөлд алдагдлыг төр хариуцахгүй л бол цэвэр хуваарилалтын механизмаар тэтгэврийн зардлыг төлж дийлэхгүй.

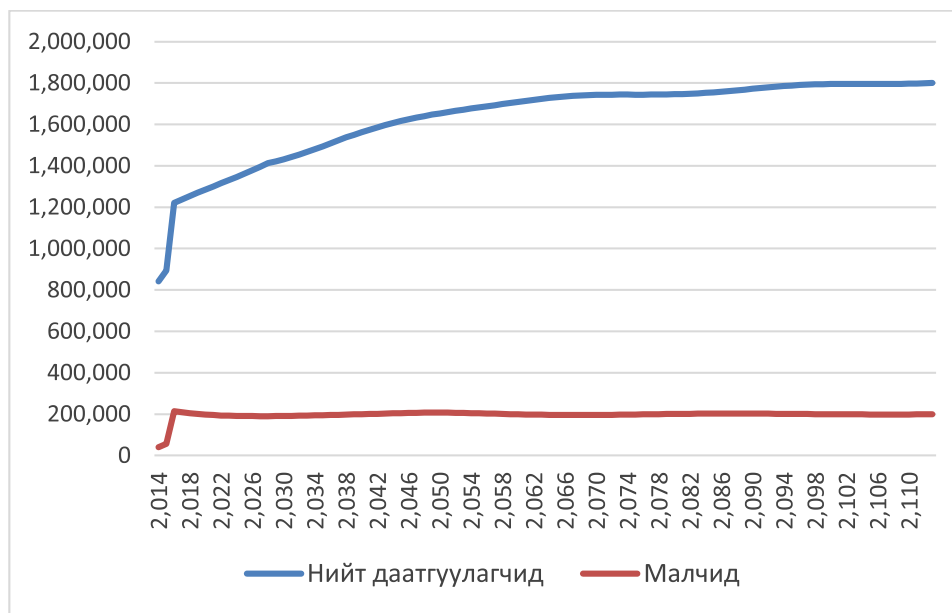
Малчдыг одоогийн ЦСТТ-нд үргэлжлүүлэн хамруулахаар тооцож симуляци хийв. Шинжилгээнд 2016 оноос эхлэн Монгол Улсад тэтгэврийн даатгалд хамрагдвал зохих хүн бүрийг албан журмаар хамруулдаг болно гэж таамаглав. Тооцооны эхэнд нийтдээ 842,000

Зураг 2.7 Малчдын тоо, 1991-2013



шимтгэл төлөгч байсан бол 75 жилийн дараа 1,765,000-д хүрч өснө. Даатгуулсан малчдын тоо ч мөн адил 40,000-аас 202,000 болж өсөх боловч энэхүү өсөлтийн дийлэнх нь эхэн үед буюу 2016 онд гарна. Шимтгэл төлөгчдийн тоо өсөхгүй, бүр буурах хандлагатай байгааг зохицуулах шаардлагатай болно.

Шимтгэл төлөгчдийн тоо буурч байгаа бэрхшээлийг бүрэн хуримтлалын хөтөлбөрийн хүрээнд зохицуулж болно. Гэхдээ бүрэн хуримтлалын хөтөлбөрт хамрагдсан гишүүд нь өмнөх хэсгүүдэд дурдсанчлан хөрөнгө оруулалтын болон бусад эрсдэлтэй тулгарна.

Зураг 2.8 Симуляци: Даатгуулагчдын тоо, нийт даатгуулагчид ба малчид

Санхүүгийн хувьд тогтвортой, эрсдэлээ нэгтгэх боломжтой, удирдлага менежмент нь энгийн хялбар байлгах үүднээс малчдыг бусад даатгуулагчдын хамт нэг л хөтөлбөрт хамруулахыг зөвлөж байна.

2.11 Уян хатан хандах шаардлага

Өмнөх хэлэлцүүлгүүдээр малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдын шимтгэл төлөх хуваарьт уян хатан хандах шаардлага байгааг хөндөж байсан юм. Цалин хөлстэй ажиллагчидтай харьцуулбал малчдын орлого тогтвортой бус бөгөөд 5 дугаар сард ноолуур борлуулах, 10 дугаар сард мах бэлтгэх үед хоёр удаа л бэлэн мөнгөний орлого олж байна. 2015 оны 1 дүгээр сард шимтгэлийг хагас болон бүтэн жилээр төлөх боломжийг бүрдүүлсэн байна. Энэхүү арга хэмжээ нь малчдын шимтгэл төлөлтийг тогтмолжуулахад эерэгээр нөлөөлж буй эсэхийг судалж үзэх нь чухал юм. Мөн түүнчлэн уг зохицуулалт хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хувьд ач холбогдолтой эсэхийг ч үнэлэх нь зүйтэй. Малчдын орлого жилээс жилд харилцан адилгүй байж болох тул энэхүү онцлогийг нь харгалзсан тусгай зохицуулалт бодож олох шаардлагатай.

2.12 Санхүүжилтийн арга

Санхүүжилтийн одоогийн тогтолцоо нь цэвэр хуваарилалтын зарчимтай бөгөөд жил бүрийн алдагдлыг төрөөс санхүүжүүлдэг. Ирээдүйд хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих хүсэл бий. Хагас хуримтлалын тогтолцоо нь эрсдэлийг төрөлжүүлэх давуу талтай байдаг. Гэхдээ хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжсэнээр өнөөгийн тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийн зардлаас гадна нэмж шаардагдах санхүүжилтийн зардлыг ч даатгуулагчид хариуцах, эсвэл тэтгэврийг бууруулах шаардлага үүснэ.

Тооны хувьд цөөрч буй малчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тусгай сан бий болгохоор болвол ирээдүйд цөөхөн шимтгэл төлөгчдөд хэт их зардал үүрүүлэхээс зайлсхийхийн тулд бүрэн хуримтлалын тогтолцоог сонгох шаардлагатай болно. Гэсэн ч хөрөнгө оруулалтын өгөөж, хүүгийн түвшин, шимтгэл төлөгчдийн насны бүтэцтэй холбоотой эрсдэлүүд тулгарна. Санхүүжилтийн ийм механизм сонгосон тохиолдолд хөрөнгө оруулалтын эрсдэл багатай бодлого хэрэгжүүлэх нь зүйтэй.

Хагас хуримтлалын тогтолцоонд эрсдэлийг удирдах арга нь нийгмийн даатгалынхаас илүү хувийн тэтгэврийн хөтөлбөрийнхтэй ижил төстэй байна. Нийгмийн хамгааллын цөөхөн хөтөлбөр бүрэн хуримтлалын зарчмыг сонгосон байдаг.

Бүрэн хуримтлалыг сонгосноор олгохоор амласан тэтгэврийг санхүүжүүлэхэд хүрэлцэхүйц хөрөнгө хуримтлуулах шаардлагатай болно. Энэ нь мөн ашиг, алдагдлыг хуваарилах механизм бий болгоно гэсэн үг юм.

Хаалттай гишүүнчлэл бүхий бүрэн хуримтлалын хөтөлбөр нь орлогоо нэмэгдүүлэхийн тулд хөрөнгө оруулалтад зориулсан ихээхэн хэмжээний хөрөнгө нөөцлөх шаардлагатай байдаг.

Ийм хөтөлбөрийн санхүүгийн удирдлагад хөрөнгө оруулалтын бодлого маш чухал болдог. Актив хөрөнгө нь пассиваасаа бага үед энэ зөрүүг нөхөхийн тулд хөрөнгө оруулалтын орлого өндөр байх шаардлагатай юм.

Бүрэн хуримтлал, хагас хуримтлалын аргын алийг нь ч сонгосон санхүүжилтийн талаар тодорхой журам гаргах нь чухал юм.

Одоогийн байдлаар Монгол Улсад нийгмийн даатгалын тогтолцооны санхүүжилтийн талаар албан ёсоор тодорхойлсон зорилго байхгүй байгаа бөгөөд дараах асуултууд хариултгүй байгаа юм: Өнөөгийн шимтгэлийн хэмжээ нь ямар хугацаанд хангалттай байх вэ? Нөөц ба зардлын харьцаа буюу санхүүжилт ямар байх вэ? Санхүүжилтийн харьцааны зорилтот түвшин хэд байх вэ? Үе хоорондын тэгш байдлыг хадгалахын тулд шимтгэлийн хэмжээг тогтвортой барих уу? Хэрэв байдал төсөөлснөөс дордвол яах вэ? Хөтөлбөрийн эрсдэлийг хэн хуваалцах вэ?

Зарим улс орнууд эдгээр асуудлыг мэдэж, санхүүжилтийн стратегитаа маш тодорхой зорилтууд тусгасан байдаг. Зарим нь ирээдүйд гарах хүн ам зүйн болон эдийн засгийн өөрчлөлтийг харгалзан автоматаар тохируулга хийгддэг зохицуулалт нэвтрүүлэхийг хичээдэг.

Санхүүжилтийн тулгамдсан асуудлуудыг зохицуулах нэг арга нь санхүүжилтийн бодлого боловсруулж гаргах явдал юм. Тэтгэврийн сангуудын удирдлагын хүрээнд санхүүжилтийн бодлогыг ихээхэн сонирхох болсон бөгөөд тэтгэврийн томоохон хөтөлбөрүүд ийм бодлоготой болсон байна. Санхүүжилтийн бодлого нь:

- тухайн хөтөлбөрийн урт хугацааны санхүүжилтийн зорилтуудыг албажуулах;
- санхүүжилтийн хувилбаруудын эрсдэл, давуу талыг илүү сайн ойлгох;
- сангийн активыг амласан тэтгэврийг олгоход хүрэлцэхүйц байлгах;
- ил тод байдлыг нэмэгдүүлэх замаар компанийн засаглалыг сайжруулахад чухал ач холбогдолтой арга хэрэгсэл юм.

Санхүүжилтийн журамд дараах оролцогч талуудын ашиг сонирхлыг анхааран үзэх ёстой. Үүнд:

- Тэтгэвэр авагч, шимтгэл төлөгчийн хувьд сангийн одоогийн болон өмнөх гишүүд;
- Тэтгэврийн тогтолцоог санхүүжүүлэгч нэг тал болохын хувьд ажил олгогчид;
- Олон нийт ба Засгийн газар.

Санхүүжилтийн бодлогод:

1. Шимтгэлийн хувь хэмжээ
2. Хөтөлбөрийн тулгарах эрсдэлүүд, тэдгээрийг хэрхэн удирдах
3. Эрсдэлийн хүлцэх түвшин
4. Эрсдэлийг гишүүд, ажил олгогчдын хооронд хуваарилах
5. Санхүүжилтийн зорилтууд (шимтгэлийн хэмжээг тогтвортой байлгах, нөөц ба зардлын харьцааг нэмэгдүүлэх гэх мэт)
6. Актуар тооцоолол хийх давтамж, арга
7. Санхүүжилтийн арга
8. Үе хоорондын тэгш байдлыг хангахтай холбоотой зорилтууд
9. Санхүүжилтийн бусад асуудлууд

Цаашдаа сайтар төлөвлөж, маш тодорхой бичиж томъёолсон санхүүжилтийн бодлого гаргаж, түүнийгээ тогтмол хугацаанд хянан үзэж шинэчилж байх асуудлыг талууд авч үзэхийг зөвлөж байна.

3 МАЛЧИД, ХУВИАРАА ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭГЧДИЙН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТЭТГЭВРИЙН ДИЗАЙНД ХИЙСЭН ШИНЖИЛГЭЭ

Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан хөтөлбөрийн дизайныг боловсруулахдаа тэтгэврийн ерөнхий тогтолцооныхоо алсын харааг анхааран үзэж, түүнтэй нягт уялдуулах шаардлагатай. Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого(2015-2030)-ын төсөлд тусгагдсан асуудлууд нь малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдад зориулсан хөтөлбөрийн дизайныг боловсруулахад нөлөөлнө. Эдгээрээс хамгийн чухал ач холбогдолтой нь:

- Бүх нийтийн суурь тэтгэвэр нэвтрүүлэх;
- Тэтгэврийн насыг аажим нэмэгдүүлж 2027 он гэхэд эмэгтэй 60, эрэгтэй 62 насанд хүргэх.
- Эрэгтэй, эмэгтэйчүүдийн тэтгэврийн насыг ижил түвшинд хүргэх асуудлыг 2030 оноос хойш судалж үзэх;
- Шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хэмжээ дундаж цалин хөлсний 2 хувиас багагүй байх;
- Тэтгэврийн доод хэмжээ.

3.1 Малчдыг тэтгэврийн ерөнхий тогтолцоонд хамруулах

Малчид, бага орлоготой хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчдад зориулсан тусдаа хөтөлбөр бий болгохын оронд тэднийг ерөнхий тогтолцоондоо хамруулах нь хамгийн хялбар арга зам юм. Бага орлоготой ажиллагчид ерөнхийдөө хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс шимтгэл төлдөг бөгөөд эдгээр бүлгийн ажиллагчид, ялангуяа малчид шимтгэлээ сар бүр төлөх үүрэг хүлээдэггүй. Малчдын хувьд шимтгэлийг жилд 1-2 удаа төлөх, мөн шимтгэл төлөхөөр мэдүүлсэн орлогын хэмжээнд жил жилд уян хатан хандахыг зөвшөөрөх боломжтой. Уг зохицуулалтыг зүй бусаар ашиглах эрсдэл өндөртэй, тухайлбал тэтгэврийн хэмжээг сүүлийн 5 жилийн цалингийн дунджид үндэслэн тооцдог нөхцөлд ийм уян хатан хандлага нэвтрүүлж болохгүй гэдгийг тэмдэглэмээр байна. Тэтгэврийг ажилласан нийт хугацааны цалингийн дунджид үндэслэн тооцдог (тухайлбал, ажил эрхэлсэн

нийт хугацааны цалинг индексжүүлсэн дунджид үндэслэн тэтгэврийн хөтөлбөр) тохиолдолд л ийнхүү уян хатан хандах боломжтой. Хүмүүс тэтгэвэр тогтоолгох дөхөөд ирэхээрээ арга заль хэрэглэн тэтгэврийн хэмжээгээ ихээхэн нэмэгдүүлж болох нөхцөл байдлаас сэргийлэх нь чухал юм.

Бүх ажиллагчид нийгмийн даатгалын нэг тогтолцоонд хамрагддаг байх нь хамгийн хялбар бөгөөд логик сайтай хувилбар юм:

- Төрөөс шимтгэл төлөхөд нь дэмжлэг үзүүлэхээс өөрөөр малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг тусдаа хөтөлбөрт хамруулахыг зөвтгөх үндэслэл алга байна. Шимтгэлийн дэмжлэг үзүүлэх эрмэлзэл нь эдгээр бүлгийг эдийн засгийн хувьд хамгийн эмзэг ажиллагчдын эгнээнд багтаж байгааг хүлээн зөвшөөрснөөс үүдэлтэй.
- Малчдын дундаж наслалт бусад иргэдийнхээс доогуур гэж зарим хүмүүс үздэг ч үүнийг нотолж харуулсан судалгаа байхгүй байна. Энэ үнэн байсан ч дэмжлэг(татаас)-ийн хэмжээг ялгавартай тогтоох замаар үүнийг зохицуулж болно.
- Дараах зохицуулалтууд бүх хүнд, түүний дотор малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдад ч нэгэн адил хамаарах ёстой:
 - Бүх нийтийн суурь тэтгэвэр нэвтрүүлэх;
 - Шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хэмжээ дундаж цалин хөлсний 2 хувиас багагүй байх;
 - Тэтгэвэр тогтооход баримтлах цалингийн дунджийг тооцох хугацаа 5 жил байгааг 2020-2025 оны хооронд 10 жил болгож нэмэгдүүлэх (энэ хугацааг өөрөөр тогтоох шаардлага байхгүй тохиолдолд);
 - Тэтгэврийн доод хэмжээ.

Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого(2015-2030)-ын төсөлд тэтгэврийн гурав дахь давхарга бий болгохоор тусгагдсан байна. Гурав дахь давхаргын тэтгэвэр

нь ажиллагчдын өөр өөр бүлгийн онцлогт нийцсэн байж болно. Тухайлбал, уул уурхайн салбарын ажил олгогчид ажиллагчдынхаа хэрэгцээ шаардлагад илүү нийцүүлэх үүднээс эрт тэтгэвэр тогтоолгох зохицуулалт бүхий тэтгэврийн сан байгуулж болно. Бүх нийтийн тэтгэвэр болон нийгмийн даатгалын тэтгэврийн тогтолцоон дээр нэмээд салбарын онцлогтой тэтгэврийн хөтөлбөр бий болоход саад болох зүйлгүй юм. Малчдын хувьд ч мөн ийм нэмэлт хуримтлалын хөтөлбөр нэвтрүүлж болно. Жишээ нь, үүгээр эрт тэтгэвэрт гарах үеийн тэтгэврийг санхүүжүүлэх мөнгийг хуримтлуулж болох юм. Хууль эрх зүйн болон хяналтын хүчтэй тогтолцоо бүрдсэн нөхцөлд ийм хөтөлбөр нь санхүүгийн буюу хөрөнгийн зах зээлийн хөгжилд түлхэц болох замаар улс орны эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмэр оруулна.

Бүх ажиллагчдыг нийгмийн даатгалын нэг нэгдсэн тогтолцоонд үлдээх нь дараах асуудлууд үүсэхээс зайлсхийх бас нэг арга юм:

- Тухайн хөтөлбөрийг нэвтрүүлэхээс өмнө хуримтлагдсан өглөг буюу өр төлбөрийг хүлээн зөвшөөрөх;
- Хамгаалагдах (даатгалын) тохиолдол үүссэн үед хөтөлбөр бүрээр өмнө ажилласан болон шимтгэл төлсөн хугацааг хүлээн зөвшөөрөх;
- Энэ бүлгийн ажиллагчидтай холбоотой зайлсхийж болохооргүй, таагүй эрсдэл: тухайлбал, цаашид малчдын тоо тасралтгүй буурахаас үүдэх санхүүгийн тогтворгүй байдлын эрсдэл. Энэ нь зөвхөн малчид бус нийгмийн бүх оролцогчид нийтээрээ үүрэх эрсдэл юм.

Гол зөвлөмжүүдийг нэгтгэвэл:

1. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг даатгалд албан журмаар хамруулах;
 - Энэхүү тайланд сайн дурын даатгалын тогтолцоо нь дорвитой хүрээг хамарч, зохистой тэтгэвэр олгох хэмжээнд хүрээгүйг тайлбарласан. Хүн амын дийлэнхэд нь зохистой хэмжээнд тэтгэвэр олгох хамгийн оновчтой арга бол албан журмын тогтолцоо нэвтрүүлэх явдал юм.
2. Эдгээр бүлгийн ажиллагчдад дэмжлэг үзүүлэх;
 - Дараагийн хэсэгт малчид болон бусад ажиллагчдад олгох татаасын зардлыг харуулсан болно.

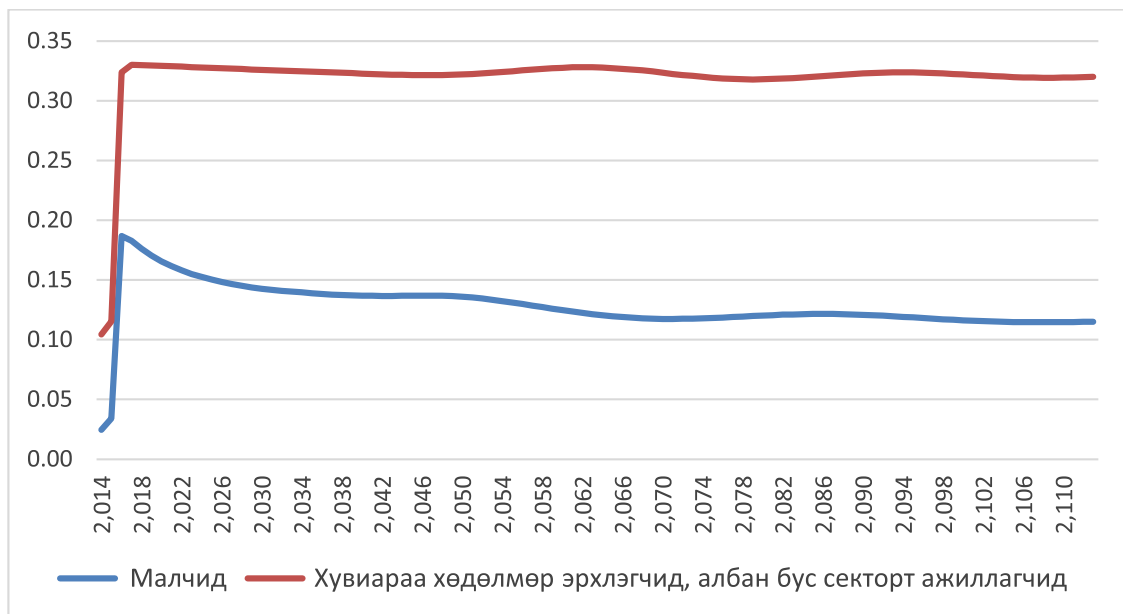
3. Шимтгэлийг жилд 1-2 удаа төлөх боломж олгох;
 - Хөтөлбөр амжилттай хэрэгжих нэг чухал шалгуур нь малчдын шимтгэл төлөх хуваарьт уян хатан хандах юм.
4. Шимтгэл төлөх цалин орлого нь одоогийнх шигээ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй тэнцүү байж болно;
 - Жил бүр мэдүүлж байх тэтгэвэр тогтоох, шимтгэл төлөхөд баримтлах цалин орлогын хэмжээнд мөн уян хатан хандах боломжийг олгож болно. Тухайлбал, малчид жил бүр орлогоо хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй харьцуулсан хувь хэмжээ(50 хувь, 75 хувь, 100 хувь, 125 хувь, 150 хувь гэх мэт)-ээс сонгон мэдүүлж болох юм. Ийнхүү цалин орлогоо сонгож мэдүүлэх боломжийг олгохын тулд тэтгэврийг 5, эсвэл 10 жилийн цалингийн дунджид бус тухайн хүний нийт ажилласан хугацааны индексжүүлсэн цалингийн дунджид үндэслэн тооцдог болохыг зөвлөж байна. Индексжүүлсэн цалин гэдэг нь тухайн нэг жилд авсан цалинг тэрхүү оноос нь эхлээд тэтгэвэр тогтоолгосон жил хүртэлх хугацааны дундаж цалингийн өсөлтөөр нэмэгдүүлж тооцсоныг хэлнэ.

3.2 Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд олгох татаасын зардал

Төрөөс малчид, мөн магадгүй бага орлоготой хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчдын шимтгэлийг бүрэн хариуцна. Малчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдад 10 хувийн шимтгэлийн татаас олгох зардлыг тус тусад нь ДНБ-д эзлэх хувиар дараах зурагт үзүүлэв. Уг тооцоололд 2016 оноос бүх ажиллагчдыг тэтгэврийн даатгалд албан журмаар хамруулж, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс шимтгэл төлнө гэж таамаглав. Малчдын төлөх 10 хувийн шимтгэлийг төрөөс санхүүжүүлэхэд ДНБ-ий 0.3-0.35 хувьтай тэнцэх зардал гарна.

Бага орлоготой ажиллагчдын тодорхойлолт ч, тоо мэдээлэл ч байхгүй байсан тул бага орлоготой хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчдын хувьд тусад нь симуляци хийгээгүй болно.

Зураг 3.1 Малчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн 10 хувийн шимтгэлийн татаасын зардал, ДНБ-д эзлэх хувь хувиар



3.3 Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тусгай сан бий болгох

Малчдыг тусгай хөтөлбөрт хамруулах хүсэл хэвээрээ байгаа бол дараах нөхцлүүд зайлшгүй хангагдсан байх ёстой:

1. Албан журмаар хамруулдаг байх;
2. Төрөөс дэмжлэг үзүүлэх буюу татаас олгох;
3. Малчид, бага орлоготой ажиллагчдад хүн амын бусад бүлгүүдээс илүү өндөр эрсдэл үүрүүлэхгүй байх (2.6 дахь хэсгийг үзнэ үү);
4. Шимтгэл төлөх уян хатан механизм бүрдүүлэх;
5. Шинэ хөтөлбөр нэвтрүүлэхээс өмнө даатгуулагчдын ажилласан буюу шимтгэл төлсөн хугацааг яах вэ гэдгээ шийдэх хэрэгтэй. Үүнд: Өмнө ажилласан жилд ногдох тэтгэврийг хуучин тогтолцооноос олгох уу, эсвэл шинэ хөтөлбөрөөс үү? Шинэ хөтөлбөрөөс олгох бол хуримтлагдсан өрийг хэрхэн тооцох, зардлыг хэн хариуцах?
6. Өмнөх ерөнхий тогтолцоонд хуримтлуулсан ажилласан жил болон нэрийн дансанд хуримтлуулсан шимтгэлийн орлогыг хийсвэр хүүгийн хамт тооцож малчдын нэр дээр оруулах, үүнийгээ тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн эсэхийг тодорхойлохдоо харгалзан үзэх нь зүйтэй. Малчдын тусгай хөтөлбөрт хамрагдаад шимтгэл төлсөн хугацааг ч мөн адил ерөнхий тогтолцооны хүрээнд хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатай. Тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн эсэхийг тодорхойлох болон тэтгэврийн хэмжээг бодоход нийт ажилласан жилийг харгалзан үзэх ёстой.
7. Ерөнхий тогтолцоо болон малчдын тусгай хөтөлбөр хоёрын дизайн аль болох л ижил байх нь зүйтэй. Хүмүүс эдийн засгийн олон салбар дамжиж ажиллах тохиолдол олон гарна. Өөр хоорондоо их ялгаатай олон янзын тэтгэврийн томъёо нь хүмүүс ирээдүйд авах тэтгэврийн хэмжээгээ таамаглахад хүндрэл учруулна.
8. Малчид, бусад бага орлоготой ажиллагчдын төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ ерөнхий тогтолцоонд даатгуулагчдын шимтгэлийн хувь хэмжээтэй ойролцоо байвал зохино. Нийгмийн даатгалын ерөнхий санд төлөх шимтгэлийг 19 хувь болгож нэмэгдүүлнэ. Малчид өөрсдийн шимтгэлийн хувь хэмжээг нийгмийн даатгалын ерөнхий санд төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээтэй харьцуулж хараад төрөөс дэмжлэг авч буйгаа мэдэхээр байх ёстой. Малчдын тооны бууралтаас шалтгаалж ирээдүйд малчдын тусгай хөтөлбөрт төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээ маш өндөр болж болзошгүй байгааг энэ

тайланд харуулсан. Энэ нь малчид өөрсдөө хариуцан төлж буй шимтгэлээс бусад шимтгэлийг төр хариуцах болно гэсэн үг юм.

9. Малчдын тэтгэврийн хөтөлбөрийг НДЕГ эрхлэн хэрэгжүүлэх нь зүйтэй. Даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгох үед хөтөлбөрүүдийн мэдээлэл нь харилцан шуурхай солилцон ашиглаж болохуйц байх нь чухал. Хамгийн сүүлд шимтгэл төлж байсан хөтөлбөртөө тэтгэвэр тогтоолгох хүсэлтээ гаргадаг байхыг зөвлөж байна.

10. Эрсдлийг бууруулах үүднээс санхүүжилтийн стратегия сонгох нь чухал болно. Ямар ч тохиолдолд эрсдлийн удирдлага зайлшгүй болохыг санаж байх нь чухал юм. Хамрагдах хүн амын тоо буурч байгаа тул хуваарилалтын бус бүрэн хуримтлалын хөтөлбөр илүү зохистой.

4 САНАЛ БОЛГОЖ БУЙ ДИЗАЙН

Энэ хэсэгт гурван давхаргат тогтолцооны дизайныг танилцуулав. Тогтолцоо бүрийн параметруудийг холбогдох талууд хэлэлцэн өөрчлөх боломжтой гэдгийг тэмдэглэх нь чухал юм. Ирээдүйд параметруудийг бодит туршлагадаа үндэслэн өөрчилж болно. Эхний давхарга нь бүх нийтийн тэтгэвэр, хоёр дахь давхарга нь нийгмийн даатгалын ЦСТТ байхаар төлөвлөв. Эхний давхаргыг тусад нь санхүүжүүлэхийн оронд хоёр дахь давхаргын шимтгэл төлөгчид мөн эхний давхаргын тэтгэврээ санхүүжүүлэх ёстой гэсэн хувилбар хэлэлцэгдэж байсан. Өөрөөр хэлбэл, хоёр дахь давхаргын тогтолцоонд шимтгэл төлж буй хүн нэг дэх давхаргад мөн шимтгэл төлнө гэсэн үг юм. Хоёр дахь давхаргын талаарх хэсэгт давхарга тус бүрийн зардлыг тус тусад нь харуулах болно. Гурав дахь давхаргын тэтгэврийн хэмжээ нь төлсөн шимтгэл болон хөрөнгө оруулалтын өгөөжид үндэслэдэг бүрэн хуримтлалын хөтөлбөр байхаар төлөвлөв.

Бүх симуляцийн шинжилгээнд шинэ тогтолцоонд бүрэн шилжихэд 20 жил шаардагдана гэж таамагласан. Жишээ нь, дараагийн хүснэгтэд үзүүлсэнчлэн эхний жилд тэтгэврийн 95 хувь нь одоогийн тогтолцооноос, 5 хувь нь шинэ тогтолцооноос олгогдоно.

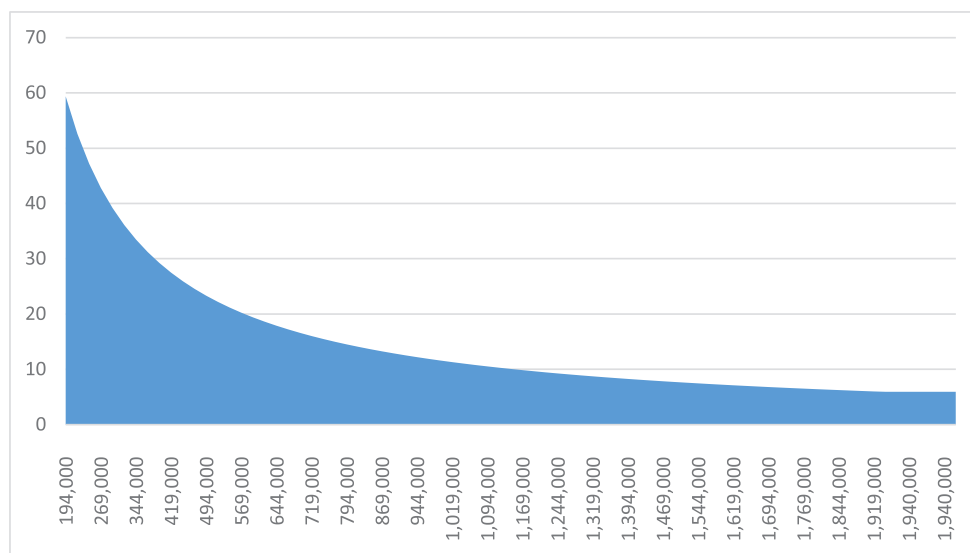
Хүснэгт 4.1 Шилжилтийн хугацаа, тэтгэврийн дүнд одоогийн тогтолцоо болон шинэ тогтолцооноос олгогдох тэтгэврийн эзлэх хувь

Жил	Одоогийн тогтолцоо (%)	Шинэ (санал болгож буй) тогтолцоо (%)
1	95	5
2	90	10
3	85	15
...		
18	10	90
19	5	95
20	0	100

4.1 Нэгдүгээр давхарга

Эхний давхарга нь бүх нийтийн тэтгэвэр юм. Үүнд нийгмийн халамжийн тэтгэврийн хэмжээг ашигласан. 2013 онд нийгмийн халамжийн тэтгэврийн хэмжээ сард 115,000 төгрөг байсан бол 2015 онд 126,000 төгрөг болж нэмэгдсэн байна. Бүх нийтийн тэтгэврийн цалин орлоготой харьцуулсан түвшинг хэвээр хадгалахын тулд ирээдүйд шинээр тэтгэвэр тогтоолгох иргэдийн хувьд уг хэмжээг жил бүр дундаж цалингийн өсөлтөөр индексжүүлэн олгоно гэж таамагласан.

Зураг 4.1 Сарын цалингийн янз бүрийн түвшинд бүх нийтийн тэтгэврийн эзлэх хувь, 2013

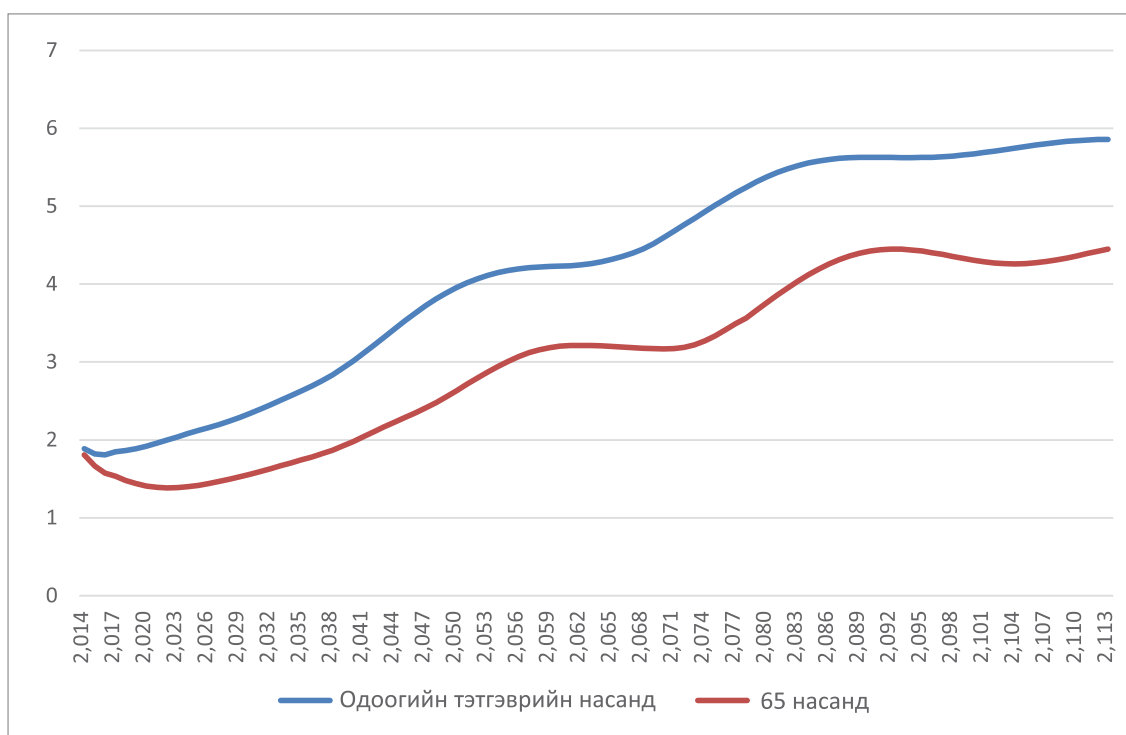


Нэгэнт олгож эхэлснээс хойшхи хугацаанд тэтгэврийн худалдан авах чадварыг хадгалахын тулд жил бүр инфляцийн түвшинтэй уялдуулан индексжүүлнэ. Өмнөх зурагт 2013 оны мэдээлэлд үндэслэн цалингийн янз бүрийн түвшинд бүх нийтийн тэтгэврийн эзлэх хувийг харуулав.

Бүх нийтийн тэтгэвэр нь 2013 онд 744,000 төгрөгийн дундаж цалинтай байсан хүний цалингийн 15 орчим хувийг нөхөж байна. Дундаж цалингийн 125 хувьтай тэнцэх жишиг цалинтай хүний хувьд цалингийнх нь 12 орчим хувийг нөхөж байна.

Дараагийн зурагт тэтгэврийн нас одоогийн түвшин(эмэгтэй 55, эрэгтэй 60 нас)-дээ байх, эсвэл тэтгэврийн насыг 65 болгож нэмэгдүүлэх хоёр хувилбарт бүх нийтийн тэтгэврийн зардлыг ДНБ-нд эзлэх хувиар тооцон харуулав. Бүх нийтийн тэтгэврийн зардалд тэтгэврийн нас маш чухал нөлөөтэй болохыг уг график тодорхой харуулж байна. Их урт хугацааны дараа тэтгэврийн нас одоогийн түвшиндээ байхад бүх нийтийн тэтгэврийг санхүүжүүлэхэд ДНБ-ий 5.9 хувьтай, харин тэтгэврийн насыг 65 болгох нөхцөлд ДНБ-ий 4.4 хувьтай тэнцэх зардал гарна. Хоёр хувилбарын зардлын зөрүү ДНБ-ий 1.5 хувьтай тэнцэж байна.

Зураг 4.2 Монгол Улсын нийт ахмад настанд бүх нийтийн тэтгэвэр олгох зардал, ДНБ-д эзлэх хувиар



4.2 Хоёр дахь давхарга

Хоёр дахь давхарга нь албан ба албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг нийтэд нь албан журмаар хамруулах нийгмийн даатгалын тэтгэвэр юм.

4.2.1 Хоёр дахь давхарга бол ЦСТТ

Хоёр дахь давхаргын хувьд санал болгож буй дизайн нь ажилласан буюу шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хэмжээ нь 0.95 хувь байх ЦСТТ байна.¹⁰ ОУХБ-ын 102 дугаар

¹⁰ Илүү сүүлийн үеийн мэдээллийг авч үзвэл энэхүү хувь хэмжээ нь өөрчлөгдөж болно.

конвенцид заасны дагуу дундаж цалингийн 125 хувьтай тэнцэх хэмжээний жишиг цалинтай ажилчдын хувьд ЦСТ болон бүх нийтийн тэтгэвэр нийлээд цалин, орлогын 40 орчим хувийг нөхөхүйц байлгах зорилгоор аккруэль хувь буюу шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэврийн хувийг хамгийн бага түвшинд тогтоосон юм. Тэтгэврийг жил бүр инфляцийн түвшинтэй уялдуулан индексжүүлнэ. Энэхүү шинэ буюу хоёр дахь давхаргыг бүх нийтийн тэтгэврийн хамт 20 жилийн хугацаанд бүрэн нэвтрүүлж дуусна гэж таамаглаж байна. Тэжээгчээ алдсаны болон хөдөлмөрийн чадвар

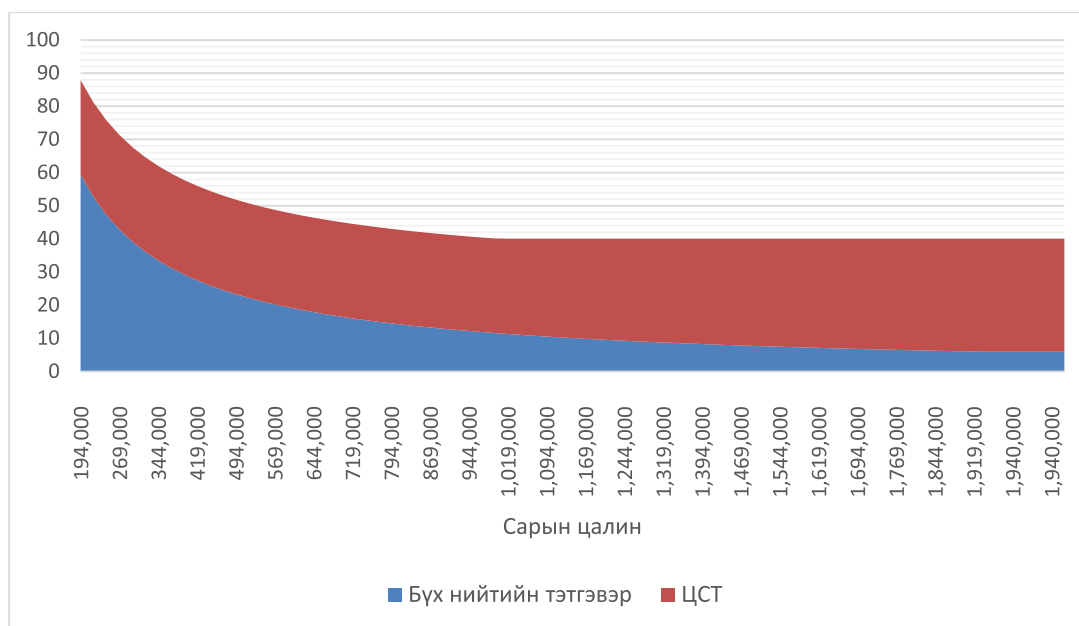
Хүснэгт 4.2 ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид заасан өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэртэй холбоотой доод хэм хэмжээ

Тэтгэврийн төрөл	Тэтгэврийн хэмжээ (%)	Жишиг тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх хугацаа (ажилласан жил)	Тэтгэвэр олгох хугацаа
Өндөр насны тэтгэвэр	40	30 жил	Насан турш
Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр	40	15 жил	Насан турш буюу өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хүртэл
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр	40	15 жил	Насан турш

алдсаны тэтгэвэр нь дээрх хүснэгтэд үзүүлсэн ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид заасан доод хэм хэмжээг хангана. Энэ хоёр тэтгэврийн хувьд 3-аас доошгүй жил шимтгэл төлсөн байх хугацааны шалгуурыг хэвээр үлдээнэ.

30 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагч ЦСТ-оос цалин орлогын 28.5 хувиар тэтгэвэр авна. Дараагийн зурагт бүх нийтийн тэтгэвэр болон ЦСТ-ийн түвшинг хамтад нь болон тус тусад нь цалин орлоготой харьцуулан харуулав.

Зураг 4.3 30 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн тэтгэврийн хэмжээ, бүх нийтийн тэтгэвэр, ЦСТ-ийн нийлбэр болон тус тусын дүнгээр, цалин хөлсөнд эзлэх хувиар



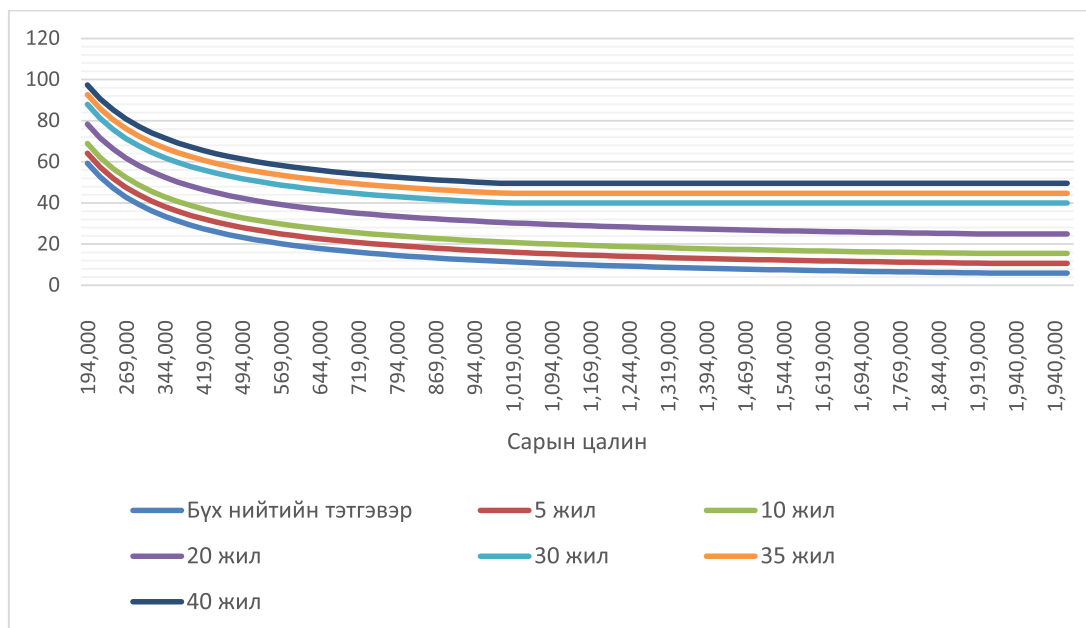
Даатгуулагч 30-аас дээш жил шимтгэл төлвөл тэтгэврийн нийт хэмжээ нь ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид заасан доод хэмжээ болох 40 хувиас илүү байна.

Шинээр санал болгож буй тогтолцоонд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгоход шимтгэл төлөх хугацааны доод хязгаарыг тогтоохгүйгээрээ одоогийн тогтолцооноос ялгаатай гэдгийг тэмдэглэх нь чухал юм. Энэ санд нэгээс доошгүй сар шимтгэл төлсөн ямар ч хүн өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүснэ. Дараагийн зурагт

шинэ тогтолцооны хүрээнд олгох тэтгэврийн нийт хувь хэмжээг шимтгэл төлсөн хугацааны хувилбаруудаар харьцуулан харуулав.

Зураг 4.7-д санал болгож буй тогтолцоог санхүүжүүлэхэд шаардагдах зардлыг харуулав. Бүх нийтийн тэтгэвэр болон ЦСТ-ны аль алиныг нь шимтгэлийн орлогоор санхүүжүүлнэ. Тайлангийн энэхүү хэсгийн төгсгөлд бүх нийтийн тэтгэврийн зардлыг тусад нь харууллаа. Шаардагдах тоон мэдээлэл бүрэн бус байсан учраас энэхүү тайлан нь Монгол Улсын өнөөгийн тогтолцоонд хийсэн актуар

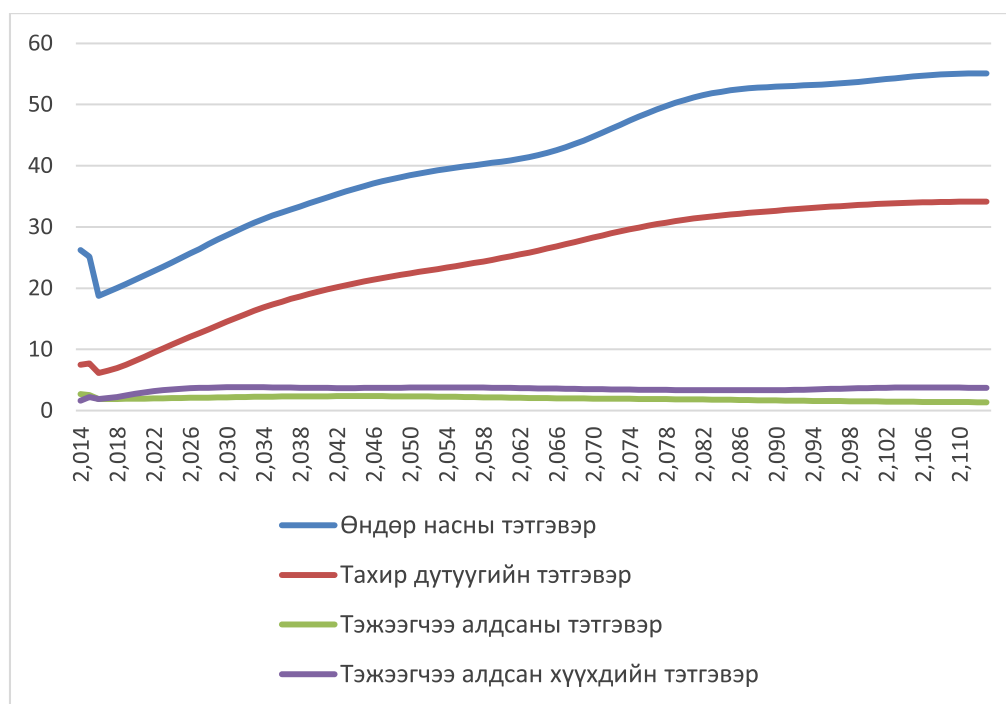
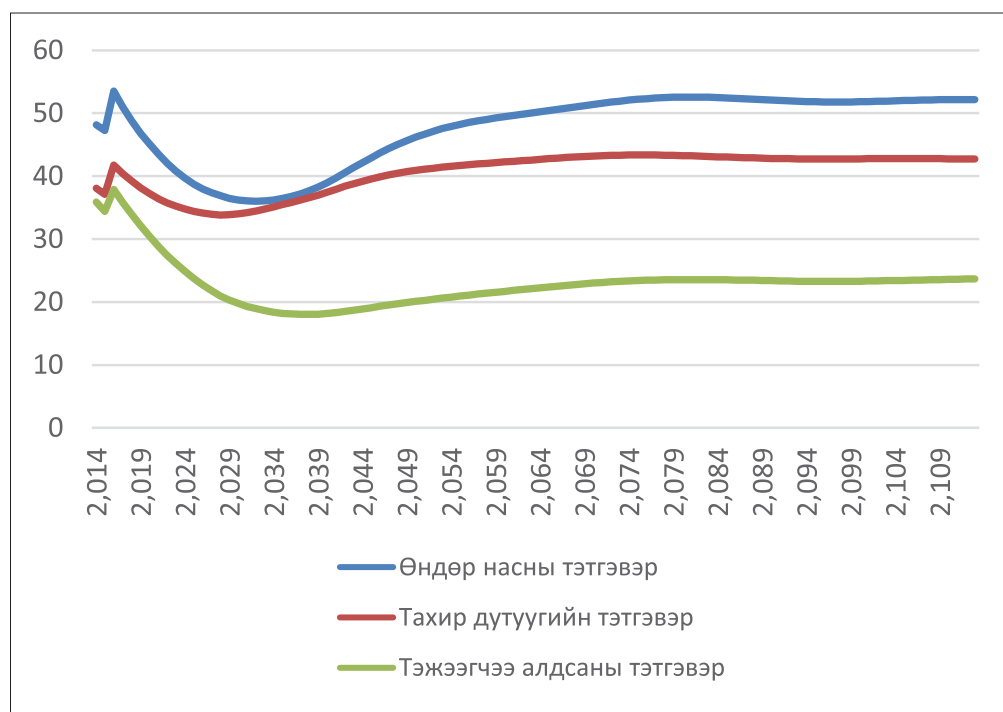
Зураг 4.4 Нийт тэтгэвэр(бүх нийтийн тэтгэвэр + ЦСТ)-ийн хэмжээ, шимтгэл төлсөн хугацааны хувилбаруудаар, цалин хөлсөнд эзлэх хувиар



шинжилгээ биш гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Гэсэн ч байгаа мэдээллийн хүрээнд санал болгож буй хувилбаруудын зардлыг тооцох боломжтой байсан юм. Хүн ам зүйн хэтийн тооцоогоор тэтгэвэр авагчдын тоог шимтгэл төлөгчдийн тоонд харьцуулж тодорхойлдог хүн ам зүйн ачаалал (өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчдын хувьд) ирээдүйд хэрхэн өөрчлөгдөхийг харуулж байна (Зураг 4.5). Нийт даатгуулагчид(шимтгэл төлөгчид)-ын тоо ажиллагчдын тооны өсөлтийг дагаж өснө. Тогтолцоо нь бүрэн төлөвшсөн (тэтгэвэр авагчдын тоо даатгуулагчдын тооноос давдаг) түвшинд хүрээгүй тул тооцооны хугацаанд тэтгэвэр авагчдын тоо эрчимтэй өснө. 2016 онд тогтолцоо бүхэлдээ албан журмын болж, 2016 оны 1 дүгээр сарын 1-ээс малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид хамрагдана гэж таамагласан тул тооцооны эхэн үед хүн ам зүйн ачаалал эрс багасна. Өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авагчдыг нийтэд нь тооцсон хүн ам зүйн ачаалал (нийт тэтгэвэр авагчдын тоог нийт даатгуулагчдын тоонд харьцуулсан) 2014 онд 38 хувиас 2113 онд 94 хувь болж өснө. Тэтгэвэр авагчдын тоог даатгуулагчдын тоонд харьцуулсан харьцаа нь хүн амын насжилтын улмаас тогтолцооны зардал өсч буйг бодитой илэрхийлдэг үзүүлэлт юм. Энэ нь тус хэсэгт тайлбарласанчлан хуваарилалтын зардлын түвшин(шимтгэл ногдуулах орлогод нийт зардлын эзлэх хувь)-д шууд нөлөөлнө.

Зураг 4.6-д тэтгэвэр авагчдын дундаж тэтгэврийг одоогийн даатгуулагчдын дундаж цалинтай харьцуулсан харьцааг тэтгэврийн төрөл тус бүрээр тооцож харуулав. Тооцооны эхэнд энэ харьцаа буурах хандлагатай байгаад эргээд өсөхөөр байна.

Зураг 4.7-д үзүүлсэнчлэн шимтгэл ногдуулах орлогод нийт зардлын эзлэх хувь (хуваарилалтын зардлын түвшин гэж нэрлэдэг) 2014 онд 17.3 хувь байсан бол 2113 онд 45 хувь болж нэмэгдэнэ. Энэхүү түвшин нь хуримтлагдсан нөөц байхгүй нөхцөлд тогтолцооны бүх зардал, түүний дотор тэтгэвэр, захиргааны болон бусад зардлыг санхүүжүүлэхэд шаардагдах жилийн шимтгэлийн хувь хэмжээг илэрхийлнэ. Хуваарилалтын зардлын түвшин ингэж ихээхэн өсч байгаа нь өмнөх хэсэгт тайлбарласан хүн ам зүйн ачаалал нэмэгдэж буйгаас голчлон хамаарч байна. Шимтгэл төлөгчдийн тоотой харьцуулбал тэтгэвэр авагчдын тоо хамаагүй хурдтай өснө. Мөн тус зурагт санал болгож буй тогтолцооны хуваарилалтын зардлын түвшинг малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус хэвшилд ажиллагчид сайн дураар даатгуулдаг өнөөгийн тогтолцооны хуваарилалтын зардлын түвшинтэй харьцуулан харуулав. Сайн дурын даатгалын тогтолцооноос албан журмын тогтолцоонд шилжсэний үр дүн тооцооны эхэн үед харагдана.

Зураг 4.5 Хүн ам зүйн ачаалал, тэтгэврийн төрлөөр, 2014 - 2113 (хувиар)**Зураг 4.6 Дундаж тэтгэвэр, дундаж цалингийн харьцаа, тэтгэврийн төрлөөр, 2014 - 2113 (хувиар)**

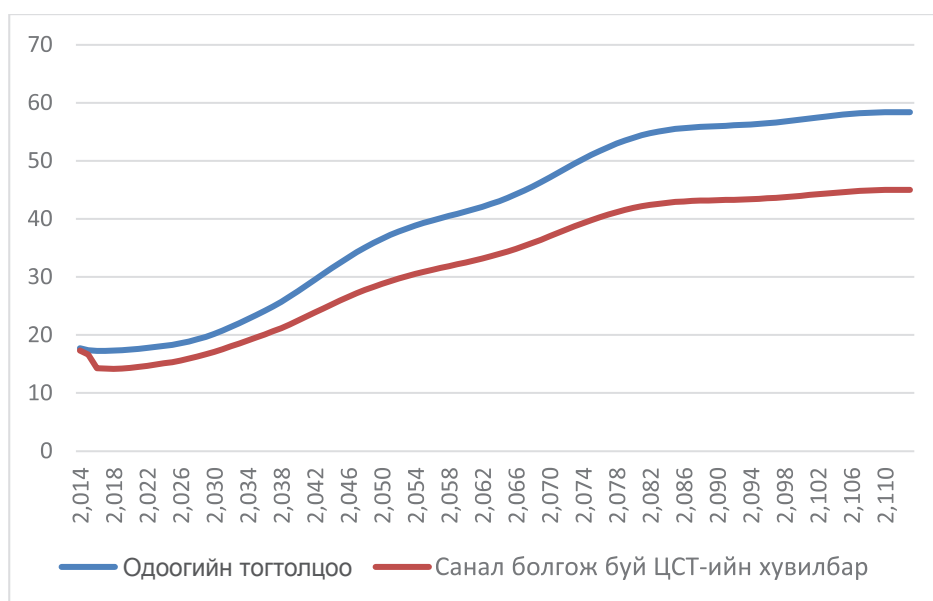
Хүснэгт 4.3-т санал болгож буй ЦСТТ-ны мөнгөн урсгал болон нөөцийн санхүүгийн хэтийн тооцооны үр дүнг харуулав. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэл 19 хувь байна гэж таамагласан. Гол үр дүн нь:

1. 2033 он хүртэл жилийн шимтгэлийн орлого нь жилийн нийт зардал(тэтгэвэр, захиргааны зардал)-ыг санхүүжүүлэхэд хүрэлцэнэ. Нөөцийн хэмжээ аажим нэмэгдэнэ.
2. 2034 оноос эхлээд жилийн зардлаа төлөхөд хөрөнгө оруулалтын орлогоосоо зарцуулах ёстой. Энэ үед нөөцийн хэмжээ өссөөр байх

боловч өсөлтийн хурд саарсан байна. 2034 онд хуваарилалтын зардлын түвшин өнөөгийн шимтгэлийн хувь хэмжээнээс давна.

3. 2040 оноос эхлээд нийт орлого (шимтгэлийн, хөрөнгө оруулалтын болон бусад орлого) нь жилийн зардлаа санхүүжүүлж хүрэлцэхгүй болно. Нөөцийн хэмжээ буурч эхэлнэ.
4. 2048 онд нөөцийн хэмжээ 0 үлдэгдэлтэй болно.
5. 2048 оноос нийт зардлыг санхүүжүүлэхэд шаардагдах жилийн шимтгэлийн хувь хэмжээ нь хуваарилалтын зардлын түвшин болно.

Зураг 4.7 Хуваарилалтын зардлын түвшний төсөөлөл, 2014 - 2113
(цалинтай харьцуулсан хувиар)



Жишээ нь, 2088 онд 27.8 хувь, 2113 онд 45 хувь болно.

6. Нөөцийн харьцаа (жилийн эцсийн үлдэгдэл нөөцийг тухайн жилийн нийт зардалд харьцуулсан харьцаа) буурсаар 2048 онд 0 болно. Энэ харьцааг шимтгэлийн, хөрөнгө оруулалтын болон бусад орлого байхгүй байх тохиолдолд хуримтлагдсан нөөцөөр жилийн зардлыг санхүүжүүлэх боломжит жилийн тоо гэж тайлбарлаж болно. Энэ нь мөн тухайн хуримтлалын түвшинг илэрхийлдэг. Уг харьцаа өндөр байх тусам санхүүжилтийн харьцаа өндөр байна. Энэхүү харьцаа буурах хандлагатай байна гэдэг нь ирээдүйд илүү их капиталжуулах төлөвлөгөөтэй сангийн хувьд уг зорилтоо хангахад улам л хэцүү болно гэсэн

үг юм. Өсөн нэмэгдэж буй зардал, багасч буй нөөцийн хосолсон дарамтанд тэтгэвэр олгох шаардлага тулгарна. Капиталжуулалтын түвшинг нэмэгдүүлэх шийдвэрийг аливаа тогтолцоог нэвтрүүлэх үед, эсвэл томоохон шинэчлэл хийх үед маш тодорхой томъёолсон санхүүжилтийн стратегийн дагуу л гаргах нь зүйтэй.

Санал болгож буй дизайны дагуу сан урт хугацаанд ДНБ-ий 7.6 хувьтай тэнцэх хэмжээний алдагдалтай байна гэдгийг тэмдэглэх нь чухал юм. Хойно тайлбарласанчлан тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх зэргээр зардлын өсөлтийг хязгаарлах стратеги хэрэгжүүлэх нь алдагдлын түвшинг бууруулна.

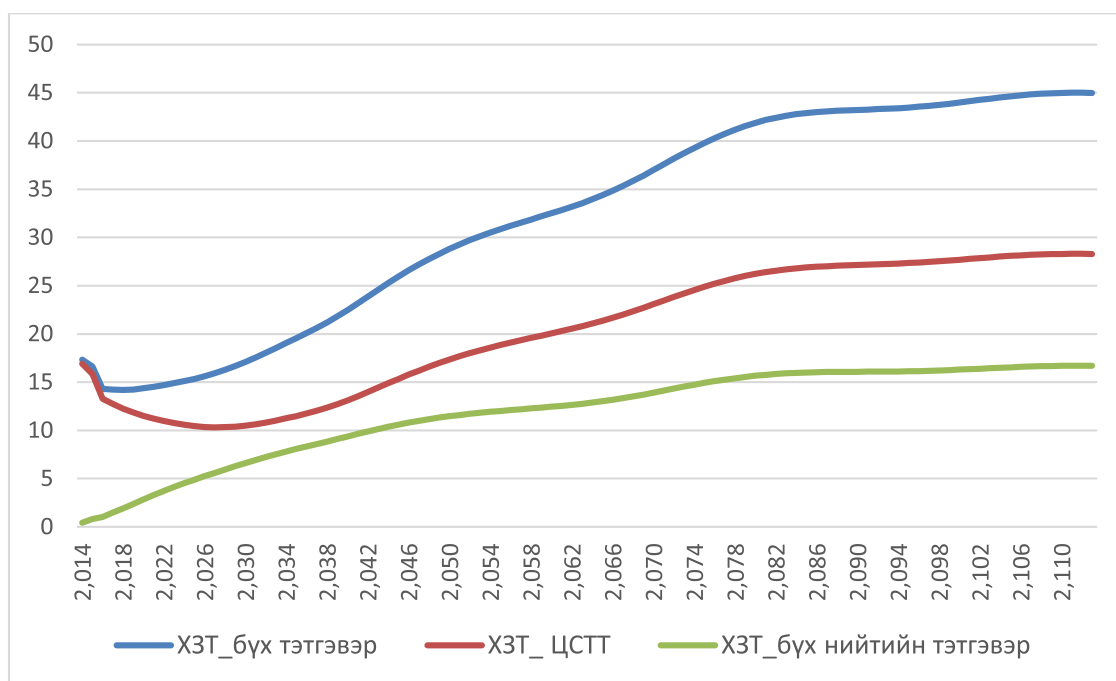
Хүснэгт 4.3 Санхүүгийн төсөөлөл: Мөнгөн урсгал, мөнгөн зарлага, нөөц, 2014 - 2113 (сая төгрөгөөр), шимтгэлийн хэмжээ = 19%

Он	Орлого			Зардал		Ашиг (алдагдал)	Нөөц (жилийн эцсийн байдлаар)	Хуваарилалтын зардлын түвшин	Нөөцийн харьцаа
	Шимтгэлийн орлого	Хөрөнгө оруулалтын орлого	Бусад	Тэтгэвэр	Захиргааны зардал				
2014	980 578	6 639	10 064	869 485	25 805	91 928	101 992	17.3%	0.1
2015	1 139 405	17 102	11 694	967 986	29 984	158 537	272 223	16.6%	0.3
2016	1 483 959	40 654	15 230	1 078 019	39 052	407 543	694 995	14.3%	0.6
2017	1 674 941	81 116	17 190	1 209 189	44 077	502 791	1 214 977	14.2%	1.0
2018	1 887 960	130 444	19 376	1 359 160	49 683	609 560	1 843 913	14.2%	1.3
2019	2 125 497	189 467	21 814	1 535 500	55 934	723 531	2 589 259	14.2%	1.6
2020	2 390 378	258 729	24 533	1 743 885	62 905	842 317	3 456 109	14.4%	1.9
2021	2 685 924	338 917	27 566	1 982 330	70 682	971 830	4 455 505	14.5%	2.2
2022	3 015 961	431 016	30 953	2 254 774	79 367	1 112 836	5 599 294	14.7%	2.4
2023	3 384 996	536 176	34 741	2 563 704	89 079	1 268 389	6 902 424	14.9%	2.6
2028	5 963 415	1 242 330	61 203	4 953 588	156 932	2 095 225	16 018 528	16.3%	3.1
2033	9 565 458	2 109 179	98 172	9 086 413	251 723	2 336 502	28 044 952	17.6%	3.0
2038	14 469 120	2 724 375	148 499	15 752 266	380 766	1 060 463	37 406 988	21.2%	2.3
2043	20 410 900	2 384 665	209 480	25 867 551	537 129	-	31 338 607	24.6%	1.2
2048	28 176 492	-	289 180	40 411 312	741 487	-	-	27.8%	0.0
2053	38 623 525	-	396 399	60 210 786	1 016 409	-	-	30.1%	0.0
2058	52 739 958	-	541 279	87 047 655	1 387 894	-	-	31.9%	0.0
2063	71 757 888	-	736 463	124 830 989	1 888 365	-	-	33.6%	0.0
2068	96 940 915	-	994 920	180 409 892	2 551 077	-	-	35.9%	0.0
2073	129 946 954	-	1 333 666	261 388 055	3 419 657	-	-	38.7%	0.0
2078	173 950 203	-	1 785 278	372 368 428	4 577 637	-	-	41.2%	0.0
2083	233 768 252	-	2 399 200	518 174 009	6 151 796	-	-	42.6%	0.0
2088	315 646 619	-	3 239 531	708 314 230	8 306 490	-	-	43.1%	0.0
2093	426 765 807	-	4 379 965	962 372 815	11 230 679	-	-	43.3%	0.0
2098	574 861 518	-	5 899 895	1 308 439 148	15 127 935	-	-	43.7%	0.0
2103	770 693 251	-	7 909 747	1 780 102 780	20 281 401	-	-	44.4%	0.0
2108	1 032 185 791	-	10 593 486	2 411 471 895	27 162 784	-	-	44.9%	0.0
2113	1 386 294 883	-	14 227 763	3 246 253 701	36 481 444	-	-	45.0%	0.0

Маш чухал ач холбогдолтой санхүүгийн өөр нэг үзүүлэлт бол ерөнхий дундаж шимтгэл (ЕДШ) юм. Тооцооны нийт хугацаанд нийт зардлыг санхүүжүүлэхэд шаардлагатай жилийн шимтгэлийг шимтгэл ногдуулах орлогод эзлэх хувиар тодорхойлж уг үзүүлэлтийг гаргадаг бөгөөд ингэхдээ тооцооны хугацааны эцэст эхний хуримтлагдсан нөөц зарцуулагдаж дуусна гэж таамагласан. Одоогийн хувилбарт ЕДШ-ийг 30.4 хувь байна гэж тооцсон.

Дараах зурагт хуваарилалтын зардлын түвшинг бүх нийтийн тэтгэвэр болон ЦСТТ-нд ногдох байдлаар нь ангилж харуулав. ЦСТТ-г санхүүжүүлэхэд шаардагдах шимтгэлийн хэмжээ нь дараагийн 100 жилд 19.1 хувь, бүх нийтийн тэтгэврийг санхүүжүүлэхэд шаардагдах шимтгэлийн хэмжээ 11.3 хувь байна. Шаардлагатай шимтгэлийн хувь хэмжээ нийлбэрээрээ 30.4 хувь байна.

Зураг 4.8 Хуваарилалтын зардлын түвшний төсөөлөл, 2014 - 2113, бүх тэтгэвэр, ЦСТТ болон бүх нийтийн тэтгэвэр (хувиар)

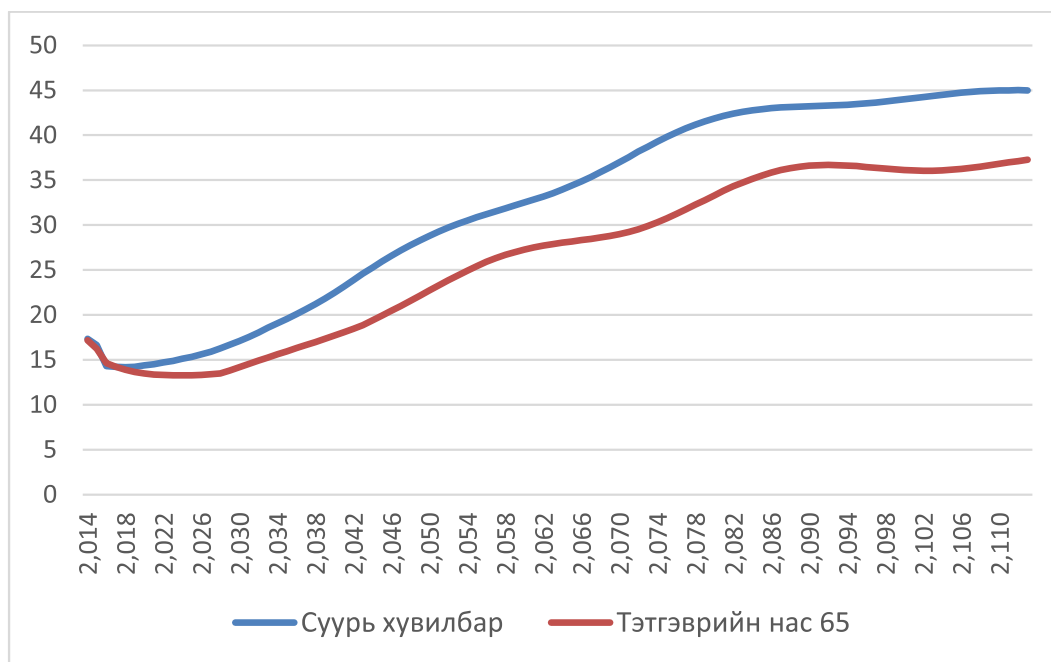


Нийгмийн даатгалын тэтгэврийн тогтолцоог санхүүжүүлэхэд ашигладаг янз бүрийн механизмын талаар Хавсралт 5-д илүү дэлгэрэнгүй тайлбарласан болно.

Энэ хэсгийн сүүлчийн зурагт тэтгэврийн насыг аажим буюу эрэгтэйчүүдийн хувьд ирэх 15 жилд, эмэгтэйчүүдийнхийг ирэх 30 жилд нэмэгдүүлж 65 болгосон тохиолдолд хуваарилалтын зардлын түвшин ямар байхыг харуулав. Тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлсний үр нөлөө нь хүмүүсийн

тэтгэвэрт гарах хандлагаас хамаардаг бөгөөд үүнийг нь илүү олон жил ажиллаж тэтгэврээ нэмэгдүүлэх чиглэлд дэмжиж болох юм. Аажим нэмэгдүүлэх арга хэмжээ нь цаг хугацаа нэлээд шаарддаг тул тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх цаг хугацааны хуваарийг даруйхан хэлэлцэж тогтоохыг зөвлөж байна. ЕДШ-ийн хэмжээг 30.4 хувиас 25.2 хувьд хүрч буурна гэж тооцоолсон. Тооцооны хугацааны эцэст ДНБ-нд эзлэх алдагдлын хэмжээ 7.6 хувиас 6.8 хувьд хүрч буурахаар байна.

Зураг 4.9 Хуваарилалтын зардлын түвшний төсөөлөл, 2014 - 2113, суурь болон тэтгэврийн насыг 65 болгож нэмэгдүүлсэн хувилбар (хувиар)



4.3 Гурав дахь давхарга

Энэ хэсэгт бодит хуримтлалын хөтөлбөрийн үзэл баримтлалд үндэслэн тэтгэврийн гурав дахь давхаргын дизайныг санал болгож байна. Гурав дахь давхарга бий болгох нэг зорилго нь ажиллагчдын тэтгэврийн орлогыг нэмэгдүүлэхэд чиглэдэг.

Энэ давхаргын шинжилгээнд олон хүчин зүйлийг авч үзэх шаардлагатай. Нэгдүгээрт, тэтгэврийн хэмжээ нь төлсөн шимтгэлээс бүрэн хамаардаг хуримтлалын хөтөлбөрийн мөн чанарыг сайн ойлгосон байх хэрэгтэй. Ийм хөтөлбөрийн тэтгэврийн түвшин баталгаатай бус байдгаараа ЦСТТ-оос ялгаатай. Хувь хүний дансанд төлсөн шимтгэлийг нь хуримтлуулж байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, нас барах тохиолдолд олгодог. Шимтгэлд үндэслэсэн хуримтлалын тогтолцоонд хувь хүн хөрөнгө оруулалтын, инфляцийн, урт наслалтын болон хувийн зэрэг олон янзын эрсдэл үүрдэг. Хөтөлбөрийн дизайныг боловсруулахдаа уг эрсдэлүүдийг аль болох хамгийн бага хэмжээнд байлгахад тооцох боломжтой.

Хуримтлалын зарчмаар санхүүжих энэ бүрэлдэхүүн хэсэг албан журмынх байх уу, сайн дурынх байх уу гэдгийг шийдвэрлэх нь чухал юм. Албан журмынх боловч хамрагдахгүй байж болох сонголттой,¹¹ ажил олгогч шимтгэл төлдөг, төлдөггүй хувилбарууд байж болно. Шимтгэлийн доод хэмжээг зааж өгөх шаардлагатай байж болох юм. Нэг, хоёрдугаар давхарга нь албан журмын байхаар зөвлөж байгаа тул гурав дахь давхаргын хувьд сайн дурын бүрэн хуримтлалын тогтолцоо зөв сонголт гэж үзэж байна. Удирдлагын шалтгааны улмаас шимтгэлийн доод хэмжээ(жишээ нь 4 хувиар)-г тогтоож болох юм.

Бүрэн хуримтлалын зарим тогтолцоонд тухайн гишүүний дансыг удирдах, тухайлбал хаана хөрөнгө оруулалт хийх вэ гэдгийг тухайн гишүүн өөрөө хариуцдаг. Тиймээс хөрөнгө оруулалтын өгөөж муу байгаагийн эрсдэлийг гишүүн өөрөө үүрнэ. Хөрөнгийн удирдлагыг хүмүүс тус тусдаа хийх нь тогтолцоог оновчтой болгох зөв арга зам

¹¹ Ажилтнууд хөтөлбөрт хамрагдахаас татгалзаж болно. Хэрэв татгалзаагүй бол тэднийг автоматаар бүртгэж авна.

биш. Хөрөнгө оруулалтын болон удирдлагын үйл ажиллагааны төлбөр нь гишүүдийг тэтгэвэрт гарах үед хуримтлагдсан байх дансны үлдэгдлийн дүнд ихээхэн нөлөө үзүүлэхүйц өндөр хэмжээтэй байдаг. Ийм өндөр төлбөрийн улмаас хөрөнгийн өгөөжийн 1 хувийн бууралтыг нөхөхийн тулд тухайн хүн хөдөлмөр эрхлэх хугацаандаа 30 гаруй хувийн шимтгэлийг нэмж төлөхөд хүрч болно гэдгийг санаж байх ёстой. Ер нь ийм төрлийн хөтөлбөрт санхүүгийн сайн зөвлөгөө маш чухал юм. Хөрөнгө оруулалтын менежментийн төлбөрийг бууруулахын тулд хөрөнгийн хамтын удирдлагыг сонгохыг зөвлөж байна. Тэгвэл даатгалын зарчимд үндэслэн эрсдэлийг гишүүдэд хуваарилж болно. Ирэх жилүүдэд санхүүгийн зах зээлийн хөгжил ямар байхаас хамаарч хөрөнгө оруулалтын олон төрлийн сонголтыг санал болгож болох бөгөөд хөрөнгө оруулалтын шийдвэр гаргадаггүй хүмүүст зориулсан өгөгдмөл сонголтыг ч бий болгож болох юм. Одоогийн нийгмийн даатгалын тогтолцоо (НДЕГ) нь бүрэн хуримтлалын хөтөлбөрийг эрхлэх чадвартай болох хэрэгтэй. НДЕГ эхлээд хөрөнгө оруулалтын нэг л сонголт санал болгож болно. Харин маш сайн боловсруулсан хөрөнгө оруулалтын бодлого хэрэгтэй. Хувийн хэвшлийн зүгээс ч өрсөлдөөн гарч магадгүй. Жишээ нь, малчдын холбоо хувийн даатгалын компанитай гэрээ байгуулж, бүрэн хуримтлалын хөтөлбөрийн менежментийг хийлгэх боломжийг олгож болно. Бизнесийн үйл ажиллагаа нь хяналт сайтай, бүх үйл ажиллагаа эрхлэгчид адил дүрэм, журам мөрдөх шаардлагатай.

Тэтгэврийг ихэвчлэн нэг удаа бөөнөөр олгох бөгөөд энэ нь урт наслалтын эрсдэлийг гишүүд өөрсдөө үүрнэ гэсэн үг юм. Өөрөөр хэлбэл, зарим хүн дансан дахь хөрөнгийнх нь удирдлага муугаас, эсвэл өөрийнх нь хөдөлмөр эрхлэх хугацаандаа төлсөн шимтгэл хангалтгүй байсны улмаас хуримтлуулсан тэтгэврийн орлогоосоо урт наслах эрсдэлтэй байдаг. Хүмүүс тэтгэврийн орлогоо төлөвлөхдөө наслах хугацаагаа дутуу тооцох нь түгээмэл бөгөөд наслалт уртсах нь тэдэнд шууд нөлөөлнө. Энэ нь ахмадууд өндөр насандаа орлогогүй үлдэхэд хүргэдэг. Тиймээс урт наслалтын эрсдэлээс хамгаалахын тулд тэтгэвэрт гарахад нь дансны үлдэгдлийг аннуитид шилжүүлэхийг зөвлөж байна. Харин дансны үлдэгдлийн бага шиг хувь буюу 10-аас илүүгүй хувийг бөөнд нь авч болох юм.

Аннуитийн хэлбэрийн хувьд даатгуулагчид олон янзын сонголт олгох ёстой. Тухайлбал, даатгуулагч дараах хэлбэрүүдээс сонгож болох юм:

- Хувийн буюу ганц хүний аннуити: даатгуулагч нас барвал тэтгэврийг зогсооно;
- Тэжээгчээ алдсаны аннуити: даатгуулагч нас барвал тэтгэврийн тодорхой хэсгийг, тухайлбал 50 хувийг нь олгоно;
- Баталгаат хугацаатай аннуити: тогтоосон хугацаанд (жилээр) баталгаатай олгогдох тэтгэвэр (жишээ нь, баталгаат хугацаа нь 10 жил бол даатгуулагч тэтгэвэр авсан эхний 10 жилд нас барвал үлдсэн төлбөрийг өв залгамжлагчид нь олгоно);
- Өсөн нэмэгдэх аннуити: Амьдралынхаа турш жил бүрийн аннуитийн хэмжээг ижил тогтоохын оронд жил бүр тодорхой хувиар нэмэгдүүлж болно.

Хэрэв энэ дизайныг санал болговол нийгмийн даатгалын хөтөлбөр нь аннуитийг олгох юмуу эсвэл даатгалын компаниас аннуитийг худалдан авч болно. Нийгмийн даатгалын хөтөлбөрөөс аннуити төлөх тохиолдолд санхүүгийн хувьд амласан тэтгэврийг цаашид үргэлжлүүлэн олгохуйц нөхцөлд байна гэдгээ баталгаажуулахын тулд даатгалын компанийн адил актуар үнэлгээ хийлгэх шаардлагатай болохыг санах нь зүйтэй. Алдагдалтай бол алдагдлыг санхүүжүүлэх арга зам, стратегийг боловсруулна.

Анхаарч авч үзэх бусад асуудлууд:

- Аннуити сонгож болох насыг тогтоохдоо нийгмийн даатгалын ерөнхий тогтолцооны тэтгэврийн насыг харгалзан үзэх хэрэгтэй. Ерөнхий тогтолцооны тэтгэврийн нас ирээдүйд нэмэгдэхээр байгаа бол хангалттай шимтгэл төлсөн даатгуулагчдын хувьд эрт тэтгэвэрт гарах боломж олгохын тулд бүрэн хуримтлалын хөтөлбөрийн тэтгэврийн нас түүнээс арай доогуур байж болно;
- Хүмүүсийг тэтгэвэртээ зориулж хуримтлал хийхийг урамшуулах зорилгоор татварын хөнгөлөлт (шимтгэлийг татвар ногдуулах орлогоос хасч тооцох, хөрөнгө оруулалтын орлогыг татвараас чөлөөлөх) болон бусад урамшууллыг ашиглаж болно. Гэхдээ шимтгэлийн дээд хэмжээ (тухайлбал 20 хувь)-г тогтоох нь чухал юм.

- Хувь хүн болон ажил олгогч хоёулаа шимтгэл төлж болно. Ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээг тодорхой зааж өгөхийг зөвлөж байна.
- Хувь хүний дансан дахь хөрөнгө, ажил олгогчийнх нь төлсөн шимтгэл ч адил тухайн хүний өмч гэдгийг баталгаажуулж, ажил олгогч шимтгэлийг татан авахаас хамгаалахад анхаарах хэрэгтэй. Шимтгэлийг бүрэн хуримтлалын санд шилжүүлэх нь ажил олгогчийн үүрэг болно.
- Ерөнхийдөө хуримтлалын зонхилох хэсгийг нь тэтгэвэрт зарцуулахаар хамгаалж үлдэх шаардлагатай. Тиймээс орон сууц худалдан авах зээл зэрэг бусад зориулалтаар ашиглах, эсвэл санхүүгийн хүндрэлийн улмаас хугацаанаас нь өмнө авах зэрэгт хязгаарлалт тавих нь зүйтэй.
- Ил тод байдал маш чухал. Даатгуулагчдыг чанартай мэдээллээр хангах ёстой. Тухайлбал, дансны үлдэгдэл болон хүлээгдэж буй тэтгэврийн орлогын талаар тогтмол мэдээлэх. Хөрөнгө оруулалтын гүйцэтгэлийн талаарх мэдээлэл, даатгуулагчдын эрх, хөтөлбөрийн нөхцөл байдлын тойм зэргийг мөн даатгуулагчдад өгч байх шаардлагатай. Эдгээр мэдээлэлд тэтгэврийн нийт орлого, түүний дотор НДЕГ-ын эрхэлж буй ерөнхий тогтолцоонд хуримтлуулсан тэтгэврийн эрх зэргийг тооцсон байх нь зүйтэй.

Дараах хүснэгтэд гурав дахь давхаргын дизайныг тусгав:

Хүснэгт 4.4 Хуримтлалын хөтөлбөрийн параметруудийн товчоон

Параметр	Тайлбар
Сайн дурын	Эхний үед сайн дураар хамрагддаг байхыг зөвлөж байна. Цаашдаа хэр амжилттай хэрэгжихээс нь шалтгаалж, ажилтнуудыг автоматаар хамруулдаг боловч татгалзах сонголттой хувилбарт шилжиж болох юм.
Менежмент	Зөвхөн хөрөнгө оруулалтын удирдлагын төлбөрийг бууруулахын тулд хамтын менежмент сонгох.
Өрсөлдөөн	Хувийн хэвшлийн буюу даатгалын компанийн (хамтын менежмент) өрсөлдөөнийг хүлээн зөвшөөрөх. Бүх тоглогчид нэг адил хяналтын дүрэм журмыг мөрдөж ажиллах шаардлагатай.
Шимтгэлийн хэмжээ	Доод хэмжээ 4% - Дээд хэмжээ 20%. Ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн доод хэмжээг тогтоох шаардлагатай.
Ажил олгогчийн үүрэг	Өөрийн болон ажилтнуудын шимтгэлийг цаг хугацаанд нь төлөх.
Урамшуулал	Шимтгэлийг татвар ногдуулах орлогоос хасч тооцох. Хөрөнгө оруулалтын өгөөжид татвар ногдуулахгүй.
Дансны үлдэгдлийг шилжүүлэх сонголт	Хувийн (ганц хүний) аннуити, тэжээгчээ алдсаны аннуити, баталгаат аннуити, өсөн нэмэгдэх аннуитийг санал болгох нь зүйтэй.
Уян хатан хандлага	Тэтгэвэрт гарах үед дансны үлдэгдлийн 10 хувийг бөөнөөр олгож болно.
Нас барах	Даатгуулагч нас барвал дансны үлдэгдлийг өв залгамжлагчид нь олгоно.
Хөдөлмөрийн чадвараа алдах	Даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвараа байнга, бүрэн алдсан бол дансны үлдэгдлийг олгоно.
Ил тод мэдээллийн журам шаардлагатай	Дансны мэдээллийг хөрөнгө оруулалтын гүйцэтгэл, даатгуулагчийн тэтгэвэр, эрх, үүргийн товч хураангуйн хамт жил бүр хүргүүлж байх шаардлагатай.
Хяналтын журам	Хяналтын журмыг боловсруулж гаргах шаардлагатай.

Бүрэн хуримтлалын зарчмаар хэрэгжих бүрэлдэхүүн хэсгийн үр ашиг нь дээр тайлбарласан параметруудийг хэрхэн шийдвэрлэхээс хамаарах бөгөөд эдгээр шийдвэр нь Засгийн газраас тавьж буй зорилгоос шалтгаална.

Монголд Засгийн газрын бондын өгөөж маш тогтворгүй байна. Сүүлийн гурван жилд өгөөжийн хэмжээ 5-9 хувийн хооронд хэлбэлзсэн байна. Сүүлийн жилүүдэд инфляцийн түвшин мөн тогтворгүй байсан байна (Хүснэгт А3.11-ийг үзнэ үү). Эдийн засгийн энэхүү нөхцөл нь тэтгэврийн зорилгоор хуримтлуулсан мөнгөө аннуити худалдан авахад ашигладаг тэтгэврийн тогтолцоо хэрэгжүүлэхэд хүндрэл учруулдаг. Тодорхойгүй байдлын улмаас аннуитийн үнэ өндөр байж болох юм. Хуримтлалын хөтөлбөрийн эрсдэлийн талаар энэхүү тайлангийн 2.6 дахь хэсгээс үзэж болно. Монголд санхүүгийн зах зээл илүү хөгжсөн үед аннуитийг

зохистой үнээр худалдан авах боломжтой болж магадгүй. Дараагийн хүснэгтэд эдийн засгийн илүү тогтвортой орчинд хамгаалалтын янз бүрийн нөхцөл бүхий аннуитийн үнэ цэнийг харуулав. Тооцоонд дараах таамаглалыг дэвшүүлсэн:

- Монгол Улсын хүн амын нас баралтын түвшинг ашиглана;
- Шимтгэлийн хувь хэмжээ 6 хувь;
- 30 жил тасралтгүй ажилласан эрэгтэй 60 насандаа тэтгэвэрт гарна;
- Инфляцийн түвшин 4.5 хувь;
- Хуримтлал хийх шатанд бодит хүүгийн түвшин 3 хувь, тэтгэвэрт гарах үед бодит хүүгийн түвшин 2 хувь.

Эдгээр таамаглалын дагуу тооцоход өнөөгийн жилийн цалингийн нэг төгрөгийн хувьд 30 жилийн дараах дансны үнэ цэнэ нь 15.8 төгрөг болно. Тэр үед цалингийн хэмжээ өнөөдрийнхөөс 8.1 дахин өндөр байна. Тухайлбал, жилд 3.6 сая

Хүснэгт 4.5 Тэтгэврийн цалин орлогыг нөхөх түвшин, аннуитийн төрлөөр (шимтгэлийн хэмжээ 6 хувь)

Хувилбар	Аннуити коэффициент	Цалин орлогыг нөхөх түвшин
Инфляцитай уялдуулан бүрэн индексжүүлсэн насан туршийн хувийн (ганц хүний) аннуити	18.3	10.2
Индексжүүлээгүй насан туршийн хувийн (ганц хүний) аннуити	11.5	16.3
Инфляцитай уялдуулан бүрэн индексжүүлсэн 10 жилийн баталгаат аннуити	18.8	10.0
Инфляцитай уялдуулан бүрэн индексжүүлсэн тэжээгчээ алдсаны 50%-ийн аннуити	21.2	8.8

төгрөгийн цалинтай хүний дансны үлдэгдлийн хэмжээ 30 жилийн дараа 54.7 сая орчим төгрөг, цалингийн хэмжээ 29.2 сая төгрөг болно. Дээрх хүснэгтэд аннуити худалдан авахад аннуити коэффициентийг ашигласан байна. Мөн тэтгэвэрт гарах үед аннуитийн цалин орлогыг нөхөх түвшинг харуулав.

Цалин орлогыг нөхөх түвшин нь аннуитийн хэмжээнээс хамаарна. Аннуити коэффициент өндөр байх тусам цалин орлогыг нөхөх түвшин буурна. Аннуити коэффициент илүү өндөр байгаа нь өөр нэмэлт боломжийг агуулж байгаатай холбоотой. Жишээ нь дээрх хүснэгтээс үзэхэд инфляцийн өсөлтийг дагаад насан туршид

нь өсөх аннуитийг (18.3 хувь) инфляцийн эсрэг ямар ч хамгаалалтгүй аннуитигаас (11.5 хувь) илүү үнээр худалдаж авна. 10 жилийн баталгаат аннуитийн хувьд тухайн хүн эхний 10 жилийн хугацаанд нас барвал үлдсэн хугацаанд нь түүний өв залгамжлагчид аннуитийг үргэлжлүүлэн олгоно. Тэжээгчээ алдсаны 50 хувийн аннуитийн хувьд аннуити авагч нас барвал эхнэр/нөхөр нь түүний аннуитийн 50 хувийг үлдсэн амьдралынхаа туршид авдаг. Эдгээр бүх хувилбар нь тэтгэвэрт гарахад авах орлогын түвшинг бууруулах боловч тэжээгчээ алдагсад буюу тэтгэврийнхэнд хамгаалалт бий болгож байгаагаараа давуу юм.

5 дүгнэлт

Энэхүү тайланд Монгол Улсын тэтгэврийн шинэчлэлийн хүрээнд дэвшүүлсэн зарим саналд шинжилгээ хийв. Түүнчлэн малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тэтгэврийн шинэ хөтөлбөр нэвтрүүлэх асуудалд дүн шинжилгээ хийсэн болно.

Энэ нь Монгол Улсын тэтгэврийн одоогийн тогтолцоонд хийсэн актуар тооцоолол биш болохыг анхаарвал зохино. Ийм тооцоолол хийхэд шаардагдах зарим тоон мэдээлэл олдоогүй боловч шинэчлэлийн хүрээнд санал болгож буй хувилбаруудын өртөг зардлыг тооцоход хүрэлцэхүйц байсан юм.

Үнэлгээний үр дүнд дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

1. Одоогоор санал болгож буй шинэчлэлийн бүх параметрийг бүрэн тодорхойлоогүй байна. Эдгээр параметрийн тодорхойлолт, түвшин нь тэтгэврийн тогтолцооны логик болон тогтвортой байдалд ихээхэн нөлөө үзүүлнэ. Ирээдүйд тогтолцооны харилцан уялдаатай байдлыг хангахын тулд бүх параметруудийг тодорхойлж шинэчлэлийн бодлогодоо тусгахыг зөвлөж байна.
2. Өмнө нь ЦСТТ-оос НДТ-нд шилжихдээ шилжилтийн арга хэмжээ, зохицуулалтыг боловсруулаагүй байсан. Цаашид шилжилтийн шатны журам нь тодорхой, иж бүрэн төлөвлөгөөнд тулгуурласан байвал зохино.
3. Шинэчлэлийг эхлүүлэхээс өмнө нийгмийн даатгалын тогтолцооны бүх талыг хамарсан дүн шинжилгээ хийж, оновчтой болгох нь чухал юм. Тогтолцоонд учруулж буй санхүүгийн дарамтыг багасгахын тулд тахир дутуугийн тэтгэврийг судлан үзэж, менежментийг нь сайжруулахыг зөвлөж байна.
4. Тэтгэврийн тогтолцоонд суурь шинэчлэл хийхийг хойшлуулснаар улам л бэрхшээл нэмэх болно. Цалин орлоготой уялдсан тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийг бүх нийтийн тэтгэврийг нэвтрүүлэхтэй хослуулан хэрэгжүүлэх нь маш чухал.
5. ЦСТТ-оос НДТ-нд шилжсэнээр тогтолцоо санхүүгийн хувьд илүү тогтвортой болохгүй. Одоогийн тэтгэврийг оновчтой болгох арга хэмжээ зайлшгүй. ЦСТТ-г хадгалан үлдэж, шилжилтийн шатанд параметрийн шинэчлэл хийх нь шинээр тэтгэвэр тогтоолгох даатгуулагчдын тэтгэврийн түвшин огцом буурахаас сэргийлнэ.
6. ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцид тусгагдсан тэтгэврийн хэмжээ нь зохистой (хүрэлцээтэй), урьдчилан таамаглахуйц байх зарчмуудыг хангахаар түвшинд НДТ-ны дизайныг боловсруулах нь огт боломжгүй биш хэдий ч ихээхэн түвэгтэй гэдгийг тус тайлан харуулж байна. Тэтгэвэрт гарснаас хойшхи дундаж наслалт нэмэгдэхээр түүнийг дагаад НДТ-ны тэтгэвэр автоматаар буурна. Түүнээс гадна ирээдүйд шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлж чадлаа гэхэд энэ нь ирээдүйн тэтгэврийг л автоматаар өсөхөд нөлөөлөхөөс өмнөх өр төлбөрийг санхүүжүүлж чадахгүй юм.
7. Тогтолцоог илүү тогтвортой болгохын тулд тэтгэврийн насыг дээшлүүлэх зэрэг бусад өөрчлөлтийг хийх нь зайлшгүй чухал.
8. Гурван давхаргат тогтолцоо нэвтрүүлэхийг зөвлөж байна. Гурав дахь давхаргын хувийн тэтгэврийн хөтөлбөр нэвтрүүлэх тохиолдолд хууль эрх зүйн болон хяналтын сайн тогтолцоо шаардлагатайг онцлон тэмдэглэж байна.
9. 2000-2014 оны хооронд төлөгдөөгүй шимтгэлийг нөхөн төлөх асуудал нь уг хугацаанд нийгмийн даатгалд хамрагдах, ялангуяа сайн дураар шимтгэл төлөх шийдвэр гаргасан малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд шударга бус юм. Ийм учраас уг арга хэмжээг зөвлөмөөргүй байна.
10. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдад зориулсан тусгай хөтөлбөр бий болгохын оронд ерөнхий тогтолцоондоо хамруулах нь илүү зохистой. Ийнхүү ерөнхий тогтолцоонд хамруулснаар эрсдэлийг нэгтгэх замаар эрсдэлийн менежментийг сайжруулах, тогтолцооны энгийн хялбар байдлыг хадгалах боломжтой юм.
11. Санхүүжилтийн бодлоготой байх шаардлагатай. Энэ нь тэтгэврийн тогтолцооны санхүүжилтийн ирээдүйн зорилгыг хангах тодорхой замын зураглалтай болох арга зам юм.
12. ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцийн шаардлагыг хангасан тэтгэврийн гурван давхаргат тогтолцооны дизайныг энэхүү тайланд зөвлөмж болгон оруулав.

ХАВСРАЛТ

ХАВСРАЛТ 1. Нийгмийн даатгалын тэтгэвэр

1.1 Монгол Улсад Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль (ЦСТТ) болон Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль(НДТ)-ийн дагуу олгож буй тэтгэврийн зохицуулалт

Ерөнхий заалтууд	
Хамрах хүрээ	<p>ЦСТТ: 1960 оноос өмнө төрсөн хувийн болон (цэргийн албан хаагчдын тэтгэвэр, тэтгэмжийн хөтөлбөрт хамрагдсан хүмүүсээс бусад) улсын секторт ажиллагчид.</p> <p>НДТ: 1959 оноос хойш төрсөн хувийн болон (цэргийн албан хаагчдын тэтгэвэр, тэтгэмжийн хөтөлбөрт хамрагдсан хүмүүсээс бусад) улсын секторт ажиллагчид. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчид сайн дураар хамрагддаг.</p>
Шимтгэл	<p>ЦСТТ</p> <p>Шимтгэлийн хэмжээ нь шимтгэл төлөх цалин хөлснөөс:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ажил олгогч: 7.0 хувь Ажилтан: 7.0 хувь <p>НДТ</p> <p>Шимтгэлийн хэмжээ нь шимтгэл төлөх цалин хөлснөөс:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ажил олгогч: 7.0 хувь Ажилтан: 7.0 хувь <p>Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчдын төлөх шимтгэлийн хэмжээ = 10.0 хувь</p>
Бусад орлого	Төрөөс тэтгэврийн зардалд зориулж тэтгэврийн даатгалын санд их хэмжээний буюу ДНБ-ий 2 хувьтай тэнцэх хэмжээний татаас олгож байна.
Шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоолгох хөдөлмөрийн хөлс, орлого	Шимтгэл төлөх, тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлс, орлогын доод хэмжээ нь сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй, дээд хэмжээ нь сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байна. 2014 онд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192,000 төгрөг байв.
Ажилласан жилийг нөхөн тооцох	<p>Монгол Улс социалист эдийн засгаас ардчилсан тогтолцоонд шилжиж байсан 90-ээд оны үед улсын үйлдвэрийн газрууд хаагдаж, хувьчлагдсаны улмаас ажилчид олноороо ажилгүй болсон, зарим ажил олгогчид ажилтнуудынхаа цалин хөлсийг үнэн зөв мэдүүлэхгүй, шимтгэлийг нь төлөхгүй байх зэрэг зөрчил дутагдал нэлээд байсны улмаас тэтгэврийн даатгалын шимтгэл нь төлөгдөөгүй байна. Шилжилтийн үеийн ийм сөрөг үр дагаварыг багасгахын тулд дараах хоёр арга хэмжээг авч хэрэгжүүлсэн байна. Үүнд:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1990-1994 оны хооронд ажиллах боломжгүй байсан 5 жилийн хугацааг шимтгэл төлсөн хугацаанд оруулан тооцсон; 1995-2000 оны хооронд (6 жил) шимтгэл төлөх боломжгүй байсан хугацааны шимтгэлийг 2013 оны 10 дугаар сараас 2014 оны 8 дугаар сарын хооронд нөхөн төлөх боломжийг олгосон байна. Нөхөн төлөх шимтгэлийн хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 12 хувь буюу 6 жилийн нийт дүнгээрээ 78,120 төгрөг байв.
Татвар	Тэтгэвэр, тэтгэмж нь татвараас чөлөөлөгдөнө.

Өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэртэй холбоотой заалтууд

Өндөр насны тэтгэвэр

**Тэтгэврийн
ердийн
нас (ТЕН),
тэтгэвэр
тогтоолгох
эрх үүсэх
нөхцөл**

ЦСТТ

Тэтгэврийн ердийн нас: эрэгтэй 60 нас, эмэгтэй 55 нас. Эрт тэтгэвэр тогтоолгох зарим нөхцөлийг зааж өгсөн байна.

Эрх үүсэх нөхцөл:

- Тэтгэврийн ердийн насанд болон түүнээс хойш тэтгэвэр тогтоолгоход: эрэгтэй, эмэгтэй адилхан 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн байх.
- Эрт (тэтгэврийн ердийн насанд хүрэхээс өмнө) тэтгэвэр тогтоолгоход:
 - нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь газрын дор буюу хөдөлмөрийн халуун нөхцөлд ажилласан эрэгтэй 55 нас хүрсэн бол.
 - нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 7 жил 6 сараас доошгүй хугацаагаар хөдөлмөрийн халуун нөхцөлд ажилласан эмэгтэй 50 нас хүрсэн бол.
 - 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн дөрөв, түүнээс дээш хүүхэд өсгөсөн эх 50 нас хүрсэн бол.

НДТ

Тэтгэврийн ердийн нас: эрэгтэй 60 нас, эмэгтэй 55 нас. Эрт тэтгэвэр тогтоолгох зарим нөхцөлийг зааж өгсөн байна.

Эрх үүсэх нөхцөл:

- Тэтгэврийн ердийн насанд болон түүнээс хойш тэтгэвэр тогтоолгоход: эрэгтэй, эмэгтэй адилхан 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн байх.
- Эрт (тэтгэврийн ердийн насанд хүрэхээс өмнө) тэтгэвэр тогтоолгоход:
 - ЦСТТ-ныхтой адил

**Өндөр
насны
тэтгэвэр**

ЦСТТ

Сарын тэтгэврийн хэмжээ:

Эхний 20 жилд: 45 хувь х тэтгэвэр бодоход баримтлах цалин хөлс¹

20-иос илүү жилд: 1.5 хувь х тэтгэвэр бодоход баримтлах цалин хөлс¹ х 20-иос илүү шимтгэл төлсөн жил

10-аас доошгүй жил ажиллаж шимтгэл төлсөн даатгуулагч 20 жил шимтгэл төлсөн бол авах байсан тэтгэврийн хэмжээ(45 хувь)-ээс шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгоно.

- Тэтгэврийн доод хэмжээ: Бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас, хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээ хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50 хувиас багагүй байна. Одоо мөрдөгдөж буй бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 108 хувьтай тэнцэж байна.

¹ Шимтгэл төлсөн сүүлийн 20 жилийн доторх аль дуртай дараалсан 5 жилийн цалин хөлсийг цалингийн өсөлтөөр индексжүүлсэн дүнгийн дунджид үндэслэн бодно.

НДТ

Сарын тэтгэврийн хэмжээ:

14 хувиар шимтгэл төлж хийсвэрээр хуримтлуулсан нэрийн дансны үлдэгдэлд үндэслэн тооцох бөгөөд дараах онцлогтой байна:

- Дундаж хөдөлмөрийн хөлсний сүүлийн 3 жилийн дундаж өсөлтөд үндэслэн жил бүр хийсвэр хүү тооцно.
- Нэрийн дансны үлдэгдлийг тэтгэвэрт шилжүүлэн тооцохдоо даатгуулагчийн тэтгэвэр авах дундаж хугацааны илэрхийллийг ашиглана.
- Тэтгэврийн доод хэмжээ: хөдөлмөрийн хөлсний улсын дундаж хэмжээний 20 хувь, шимтгэл төлсөн 15-аас дээш жил тутамд дундаж цалингийн 0.5 хувиар нэмэгдүүлж тогтооно.

**Тэтгэврийг
индекс-
жүүлэх**

ЦСТТ

Хуулийн дагуу тэтгэврийг “амьжиргааны түвшний өөрчлөлттэй уялдуулан” өсгөх ёстой. Гэхдээ практикт Засгийн газар тухай бүр шийдвэрлэн нэмэгдүүлдэг.

НДТ

Хуулийн дагуу тэтгэврийг “амьжиргааны түвшний өөрчлөлттэй уялдуулан” өсгөнө. Аргачлалыг боловсруулах шаардлагатай.

Буцаан авах Даатгуулагчийн хөдөлмөр эрхлэлт дуусгавар болох үед (10-аас доош жил шимтгэл төлсөн учраас) тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэхгүй бол төлсөн шимтгэлээ хүүгийн хамт буцаан авах эрхгүй. Ер нь ийм даатгуулагч юу ч авахгүй.

Тахир дутуугийн тэтгэвэр

Тахир дутуугийн тэтгэвэр Дараах нөхцлийг хангасан даатгуулагч тэтгэврийн ердийн насанд хүрэхээс өмнө хөдөлмөрийн чадвараа байнга алдсан бол тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгох эрхтэй. Үүнд:

- Хөдөлмөрийн чадвараа 50-иас доошгүй хувиар алдсан;
- 20-иос доошгүй жил, эсвэл хөдөлмөрийн чадвараа алдахын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн;

Хөдөлмөрийн чадвар бүрэн алдалт: хөдөлмөрийн чадвараа 70 хувиар алдсан бол

Хөдөлмөрийн чадвар хагас алдалт: хөдөлмөрийн чадвараа 50-70 хувиар алдсан бол

Сарын тэтгэврийн хэмжээ:

ЦСТТ

Хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдаж тахир дутуу болсон бол тэтгэвэр бодох хувь хэмжээ нь өндөр насны тэтгэврийнхтэй адил байна. Хөдөлмөрийн чадвараа хагас алдсан бол тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувиар үржүүлж олгоно. Тахир дутуугийн тэтгэврийн доод хэмжээ нь өндөр насны тэтгэврийн доод хэмжээтэй адил байна.

НДТ

Хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан бол: 60 хувь х сүүлийн гурван жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс;

Хөдөлмөрийн чадвараа хагас алдсан бол: 60 хувь х сүүлийн гурван жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс х хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хувь;

- Тэтгэврийн доод хэмжээ: Өндөр насны тэтгэврийн доод хэмжээтэй адил

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр Даатгуулагч:

- 20 жил, эсвэл нас барахын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн,
- Ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барвал тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр олгоно.

Сарын тэтгэврийн хэмжээ:

ЦСТТ

Тэтгэврийн дээд хэмжээ нь өндөр насны тэтгэврийнхтэй адил байна. Тэтгэврийн хэмжээ нь даатгуулагчийн асрамжид байсан хүний тооноос хамаарна:

- Гурав, түүнээс дээш тэжээлгэгчтэй бол 100 хувь;
- Хоёр тэжээлгэгчтэй бол 75 хувь;
- Нэг тэжээлгэгчтэй бол 50 хувь.

НДТ

Нэг тэжээлгэгчтэй бол: 40 хувь х сүүлийн гурван жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс;

Хоёр тэжээлгэгчтэй бол: 50 хувь х сүүлийн гурван жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс сүүлийн гурван жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс;

Гурав, түүнээс дээш тэжээлгэгчтэй бол: 60 хувь х сүүлийн гурван жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс;

- Тэтгэврийн доод хэмжээ: Өндөр насны тэтгэврийн доод хэмжээтэй адил

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах гишүүдэд тодорхой нөхцөл тавьсан байна. Үүнд:

- Хүүхэд /19 нас хүрээгүй/;
- Хууль ёсоор тэжээх өөр хүнгүй болон хөгжлийн бэрхшээлтэй ач, зээ, төрсөн дүү /16 нас хүрээгүй/;
- Эхнэр, нөхөр;
- Тэтгэврийн насанд хүрсэн эцэг, эх болон хөгжлийн бэрхшээлтэй эцэг, эх;
- Найман нас хүрээгүй хүүхэд, төрсөн дүү, ач, зээг нь асраад ажил хийгээгүй байгаа эцэг, эх буюу нөхөр, эхнэрийн аль нэг;
- Өндөр насны, эсвэл тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байгаад нас барсан, түүнчлэн нас барахын өмнөх саруудад хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан даатгуулагчийн гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд;
- Хойт эцэг, эх; төрсөн эцэг, эхээс тэтгэлэг авдаггүй дагавар хүүхэд;
- Сураггүй алга болсон даатгуулагчийн гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд.

ХАВСРАЛТ 2. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус секторт ажиллагчдын талаарх зарим мэдээлэл

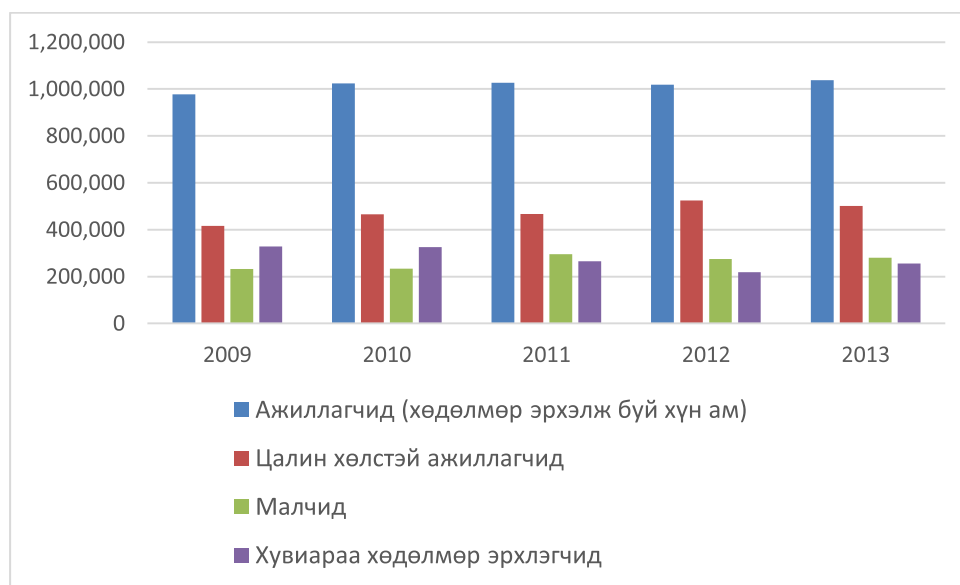
Энэхүү тайлангийн хүрээнд гүйцэтгэх гол даалгавар нь малчид, орлого багатай хүмүүст зориулсан тэтгэврийн шинэ хөтөлбөрийн боломжийг үнэлэх буюу одоогийн тогтолцоог эдгээр бүлгийн хэрэгцээ, шаардлагад илүү нийцүүлэн өөрчлөх санал боловсруулахад чиглэсэн юм. Зөвлөмж боловсруулахын өмнө нөхцөл байдлыг сайтар ойлгох нь чухал юм. Энэ хэсэгт эдгээр бүлгийн ажиллагчдын талаарх дүр зургийг гаргаж, боломжтой нөхцөлд малчидтай харьцуулан харуулав. Энэ хэсэгт НДЕГ болон ҮСХ-оос авсан мэдээллийг ашиглав.

Тус тайланд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус секторт ажиллагчдыг адилтган “хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид” гэсэн нэр томъёогоор илэрхийлэв.

ҮСХ-ны мэдээгээр ажиллагчдын тоо (хөдөлмөр

эрхэлж буй хүн ам) сүүлийн 4 жилд өссөнийг дараах график харуулж байна. Чухамдаа 2009-2013 оны хооронд 61,000 ажиллагч нэмэгдэж 6.3 хувиар өссөн байна. Цалин хөлстэй ажиллагчид болон малчдын тоо мөн энэ жишгээр өссөн боловч хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн тоо буурчээ. Тодруулбал, 2009 онд 328,772 хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч байсан бол 2013 онд 255,981-д хүрч 22 хувиар буурсан байна. Мөн хугацаанд цалин хөлстэй ажиллагчдын тоо 20 хувиар өсчээ. Харин малчдын тооны өөрчлөлтийн чиг хандлага Зураг А2.1-г үзүүлсэнтэй нийцэхгүй байна. Малчдын талаарх албан ёсны тоо мэдээллээр бол малчдын тоо буурч байна (Хүснэгт А2.1-ийг үзнэ үү). Нас залуу бүлэгт бууралт илүү байна. Нэг мэдээлэл нь хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амтай, нөгөө нь нийт хүн амтай холбоотой тул ялгаа гарч болно. Харин чиг хандлагад гарч буй ялгааг тайлбарлах нь илүү түвэгтэй юм.

Зураг А2.1 Ажиллагчид: Цалин хөлстэй ажиллагчид, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, 2009-2013

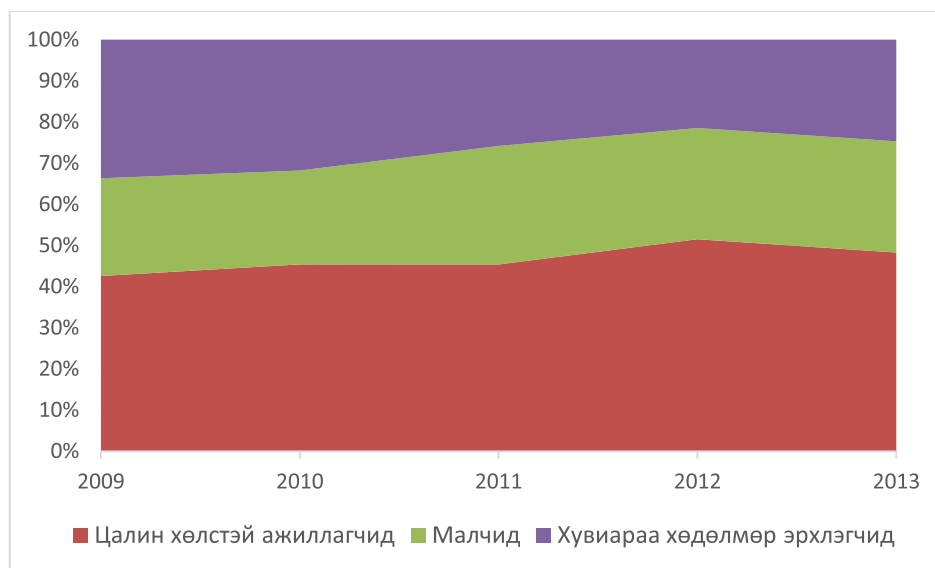


Эх үүсвэр: ҮСХ

Бүлэг тус бүрийн хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амд эзлэх хувьд гарсан өөрчлөлтийг дараагийн графикт харуулж байна. 2009 онд цалин хөлстэй ажиллагчид нийт ажиллагчдын 43 хувийг

эзэлж байсан бол 2013 онд 48 хувь болсон байна. Малчдын эзлэх хувь 24 ба 27 байсан бол хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид 33 ба 25 хувийг тус тус эзэлж байжээ.

Зураг А2.2 Цалин хөлстэй ажиллагчид, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амд эзлэх хувь, 2009-2013



Эх үүсвэр: ҮСХ

Хүснэгт А2.1 Малчдын тоо

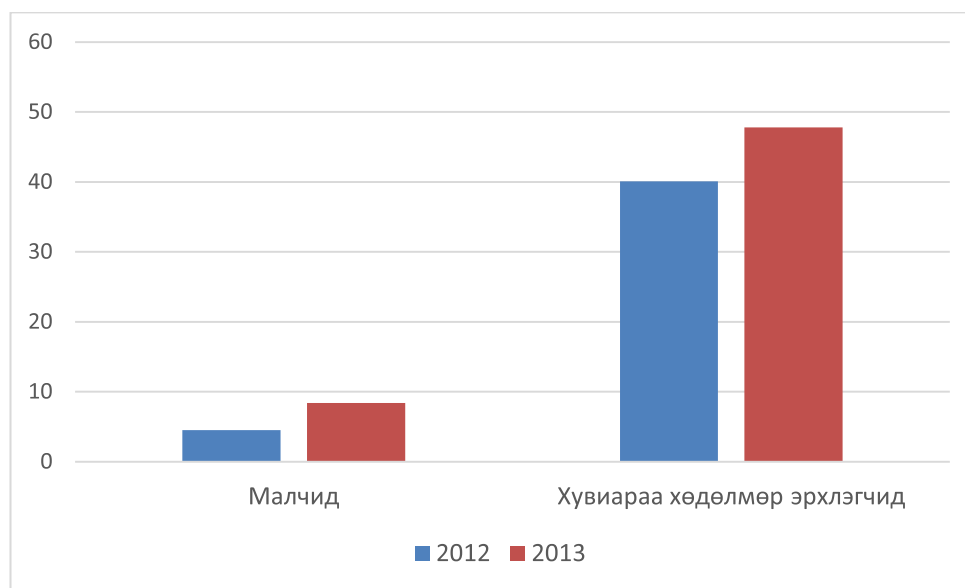
	2009	2010	2011	2012	2013
Малтай өрх ('000)	226.6	216.6	211.7	207.8	209.9
Малчин өрх ('000)	170.1	160.3	154.9	146.1	145.3
Малчид ('000)	349.3	327.2	311.2	289.7	285.7
Эмэгтэй малчид	161.8	146.5	140.8	136.1	134.7
Малчдын насны бүтэц %	100	100	100	100	100
15-34 насны	45.1	43.5	41.5	40.7	38.5
Эмэгтэй 35-55, эрэгтэй 35-60 насны	41.1	43.5	46	49.7	51.8
Тэтгэврийн насны	13.8	13	12.5	9.6	9.7

Эх үүсвэр: ҮСХ

Хувийн болон улсын секторт цалин хөлстэй ажиллагчдын нийгмийн даатгалд хамрагдалт бараг 100 хувь байхад малчдынх маш доогуур байгааг дараагийн зурагт харуулсан байна. 2013 онд малчдын 9 хувь нь л нийгмийн даатгалд

шимтгэл төлж байв. Хамрагдалтын хувийг шимтгэл төлөгчдийн тоог ҮСХ-оос гаргасан тухайн бүлгийн нийт ажиллагчдын тоонд хувааж тодорхойлсон юм.

**Зураг А2.3 Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн
нийгмийн даатгалд хамрагдалт, 2012-2013**



Эх үүсвэр: НДЕГ, УСХ

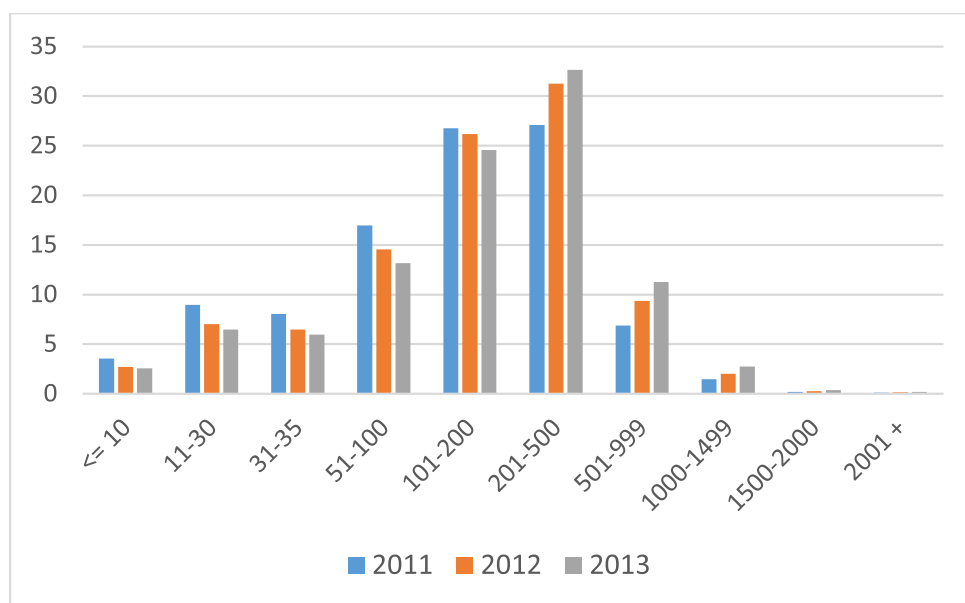
147 малчныг хамруулсан судалгааны дүнгээс үзэхэд хамралт доогуур байгаагийн 4 үндсэн шалтгааныг дараах байдлаар тодорхойлжээ. Хариултын хувийг хаалтанд харуулав. Үүнд:

- Улирлын чанартай орлого олдог, тогтвортой орлого байхгүй (25 хувь);
- Шимтгэлийн хэмжээ хэт өндөр (16 хувь);
- Хаана, хэнд хандахаа мэддэггүй (11 хувь);

- Цаашид амьжиргаагаа авч явахад хүрэлцэхүйц малтай болно гэж найддаг (5 хувь).

Бүх малчны амьжиргаа ижил түвшинд хүрээгүй байна. Өрхийн орлого нь малын тоо толгойноос голчлон хамаарч байна. Дараах зураг болон хүснэгтэд малчин өрхийн жилийн орлогын хэмжээ, эзлэх хувийн жинтэй холбоотой мэдээллийг харуулсан байна.

Зураг А2.4 Малтай өрх, малын тоогоор, 2011-2013, хувиар



2013 онд малтай өрхийн 53 хувь нь 200-аас цөөн толгой малтай байжээ. Цуглуулсан мэдээллээс үзэхэд эдгээр өрхийн дундаж орлого 3,110,000 төгрөг байна. Дунджаар орлогын 25-аас илүү хувь нь мал аж ахуйн зардал, хөрөнгө оруулалтад зарцуулагддаг байхад нийгмийн

даатгалын шимтгэл төлөхөд хүндрэлтэй гэдэг нь ойлгомжтой. Орлогын хүрэлцээгүй байдал дээр малчид жилдээ хоёр л удаа буюу хавар ноолуурын, жилийн эцэст мах бэлтгэлийн үед л бэлэн мөнгөтэй болдог нь байдлыг бүр хүндрүүлж байна.

Хүснэгт A2.2 Мал аж ахуйгаас олж буй жилийн орлого (мянган төгрөгөөр), малын тоогоор

Малын тоо	Орлого
<= 10	1 160
11-30	2 596
31-35	2 476
51-100	2 898
101-200	3 726
201-500	6 865
501-999	9 938
1000 +	13 171

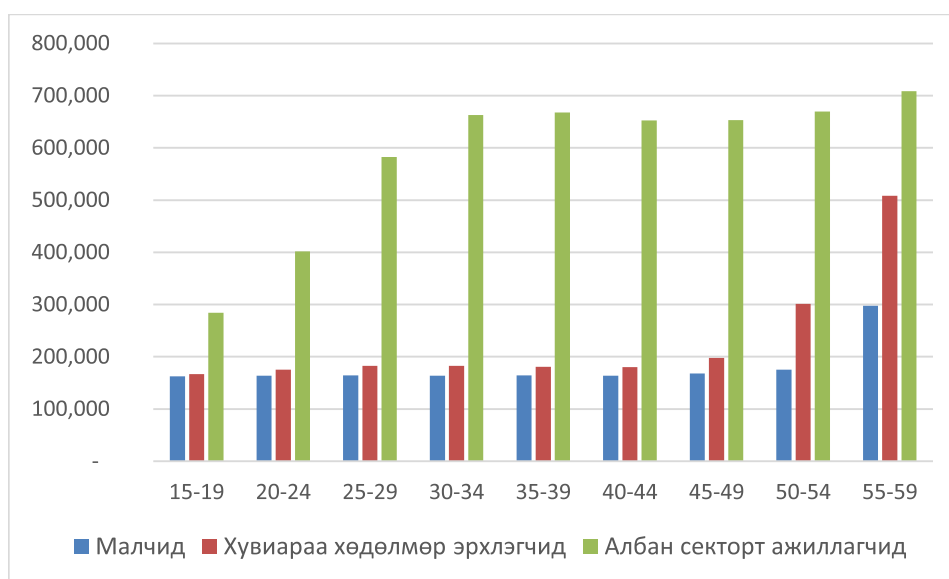
Эх үүсвэр: YCX

Дараагийн зургуудад нийгмийн даатгалд даатгуулсан малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан секторт ажиллагчдын зарим статистикийн мэдээллийг харьцуулан харуулав.

Зураг A2.5-д албан секторт ажиллагчдын шимтгэл төлж буй дундаж цалингийн хэмжээ малчид, хувиараа хөдөлмөрийн эрхлэгчдийн шимтгэл төлж буй орлогын хэмжээнээс нэлээд өндөр байгааг харуулж байна. Албан секторт

ажиллагчдын дундаж цалин ойролцоогоор 3.6 дахин өндөр байна. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчийн дундаж цалин 50 наснаас дээшхи бүлгийнхний хувьд өсөх хандлагатай байгаа нь ажиглагдаж байна. Энэ нь тэтгэвэр тогтооход баримтлах цалин хөлсний дунджийг хамгийн өндөр цалинтай 5 жилд үндэслэн бодлогоор тайлбарлагдаж болох юм. Тэтгэврийн насанд дөхөөд ирэхээр өндөр цалин мэдүүлэх нь тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэхэд нөлөөлнө.

Зураг A2.5 Сарын дундаж цалин, даатгуулагчдын бүлгээр, 2013

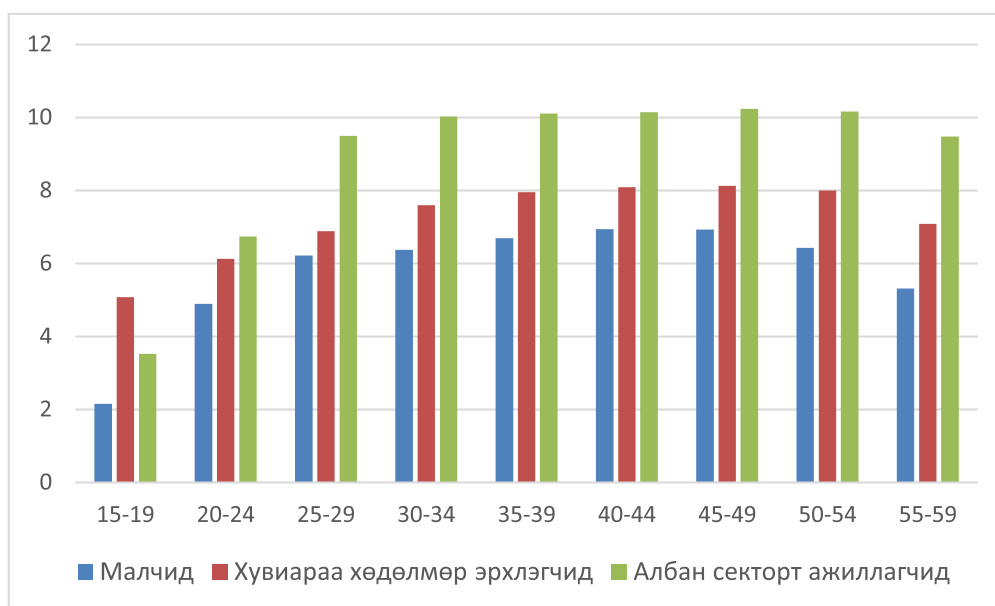


Эх үүсвэр: НДЕГ

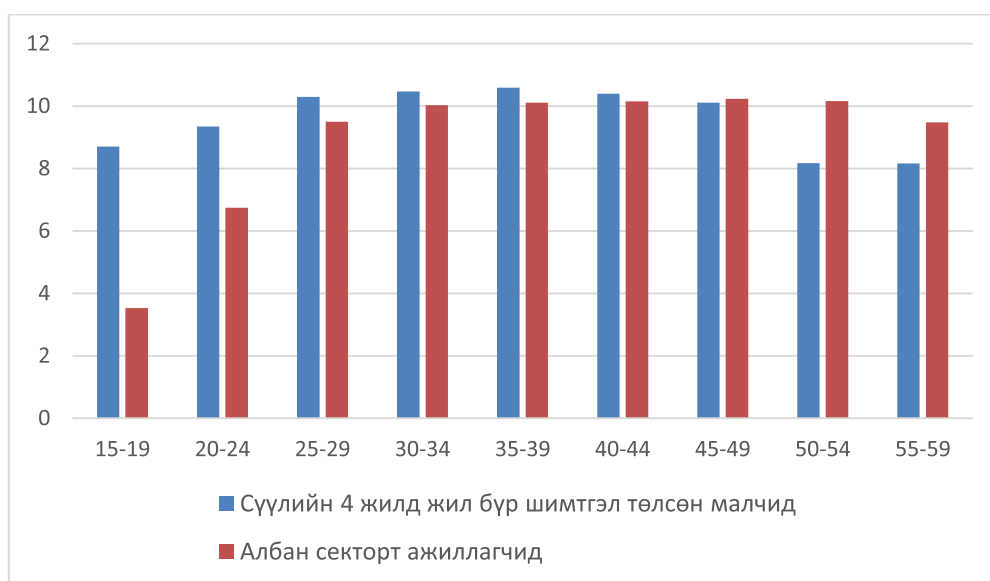
Дараагийн зурагт 2013 онд шимтгэл төлсөн сарын дундаж тоог ажиллагчдын бүлэг тус бүрээр харьцуулан харуулав. Албан секторт ажиллагчдын хувьд энэ үзүүлэлт 10-аас дээш сар байхад малчдын хувьд 7 хүрэхгүй сар байна. Энэхүү зөрүү нь 2012-2013 онд малчдын тоо бодитой өссөнтэй холбоотой. 2010, 2011, 2012, 2013 онуудад шимтгэл төлсөн малчдын хувьд жилд шимтгэл төлсөн сарын тоо нь Зураг А2.7-д харуулсанчлан албан секторт ажиллагчдынхтай

ойролцоо байна. Гэхдээ өнгөрсөн 4 жилийн хугацаанд ердөө 2, 573 малчин буюу 2013 онд нийт шимтгэл төлөгчдийн 11 хувь нь л жил бүр шимтгэл төлсөнд асуудал байгаа юм. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид нийгмийн даатгалд сайн дурын үндсэн дээр хамрагддаг тул тэднийг байнгын өндөр идэвхтэй шимтгэл төлөгч байлгах нь үргэлж бэрхшээлтэй байх болно.

Зураг А2.6 Шимтгэл төлсөн сарын дундаж тоо, даатгуулагчдын бүлгээр, 2013



Зураг А2.7 Шимтгэл төлсөн сарын дундаж тоо, даатгуулагчдын бүлгээр, 2013



ХАВСРАЛТ 3. Хүн ам, эдийн засгийн хэтийн тооцоо

Нийгмийн даатгалын сангийн ирээдүйн орлого, зарлага нь хүн амын тоо, насны бүтцэд гарах өөрчлөлт, хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, эдийн засгийн болон цалингийн өсөлт, инфляци, хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн түвшинтэй ихээхэн уялдаатай байх болно. Нийгмийн даатгалын сангийн ирээдүйн санхүүгийн байдлын талаарх хэтийн тооцооллыг сайжруулахын тулд Монгол Улсын хүн ам, эдийн засгийн үйл ажиллагааны хэтийн тооцоолол шаардагдана. Мөн тэтгэврийн хөтөлбөрийг санхүүжүүлэхээр сонгосон стратегиас хамаараад хүн амын хэтийн тооцоо нь ирээдүйд санд төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээнд чухал нөлөө үзүүлж болно гэдгийг ойлгох нь зүйтэй. Энэхүү нөлөөлөл хуваарилалтын зарчмаар санхүүждэг хөтөлбөрт илүү их байна.

Хүн амын хэтийн тооцоолол нь ажиллах хүчний тоо, бүтцийг тооцох үндэс болдог бол ДНБ-ий болон ажилтны бүтээмжийн өсөлтийн тооцоо нь эдийн засагт хэдэн ажилтан шаардагдах вэ, тэдний орлого ямар байх вэ гэдгийг илэрхийлнэ. Эдгээр хүчин зүйлүүд нь өөр хоорондоо харилцан уялдаатай учраас харилцан нийцсэн таамаглал ашиглахын тулд хүн амын болон эдийн засгийн хэтийн тооцоог хамтад нь хийв. Энэ судалгааны хүрээнд дараагийн 100 жилийн хүн ам, эдийн засаг, нийгмийн даатгалын санхүүгийн хэтийн тооцооллыг хийлээ.

Ашигласан арга зүй, таамаглалын талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг дараагийн хавсралтуудаас үзэж болно.

3.1 Монгол Улсын хүн ам

Хүн амын хэтийн тооцоонд нас баралт, төрөлт, шилжилт хөдөлгөөний талаар тусгай таамаглал шаардагддаг.

Тооцоонд 2013 оноос эхлээд 75 жилийн хугацааг хамруулсан юм. Хүснэгт А3.1-т Монгол Улсын 2013 оны суурин хүн амыг нас, хүйсээр ангилан харуулсан байна. 2013 оны тоон мэдээллийг ҮСХ-оос авсан болно.

Хүснэгт А3.1 Монгол Улсын хүн ам, нас, хүйсээр, 2013

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд
0-4	159 891	154 809	314 700
5-9	124 271	121 232	245 503
10-14	116 371	114 229	230 600
15-19	121 557	122 706	244 263
20-24	137 030	140 953	277 983
25-29	135 432	142 032	277 464
30-34	116 025	122 281	238 306
35-39	107 013	113 036	220 049
40-44	92 887	100 335	193 222
45-49	81 320	90 530	171 850
50-54	67 148	75 939	143 087
55-59	44 102	52 059	96 161
60-64	26 051	32 521	58 572
65-69	17 517	22 694	40 211
70-74	14 964	18 946	33 910
75-79	8 656	12 559	21 215
80-84	3 848	7 095	10 943
85-89	1 221	2 552	3 773
90-94	281	677	958
95-	38	123	161
Бүгд	1 375 624	1 447 308	2 822 932

Эх үүсвэр: ҮСХ

3.1.1 Төрөлт

Өнгөрсөн 20 жилийн хугацаанд төрөлтийн нийлбэр коэффициент ихээхэн нэмэгдсэн байна. Энэ үзүүлэлт 2005 онд 2-оос бага байсан бол 2013 онд 3 орчим болж нэмэгджээ. Энэхүү өсөлт нь зарим талаар 2005 онд хэрэгжүүлсэн хүүхдийн мөнгө хөтөлбөрийн нөлөөгөөр тайлбарлагдаж болох юм.

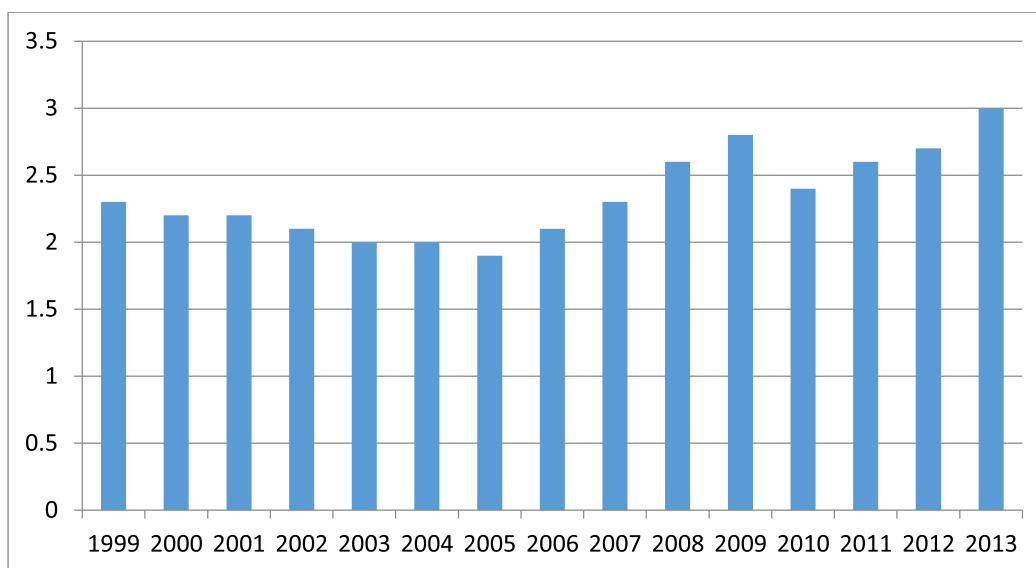
Энэ судалгаанд төрөлтийн нийлбэр коэффициентийг 2014 онд 2.7 байгаад цаашдаа аажим буурсаар 2038 онд нэг эмэгтэйд ногдох хүүхдийн тоо 2.1-д хүрч, түүнээс цааш тогтвортой байна гэж таамагласан.

Төрсөн эрэгтэй, эмэгтэй хүүхдийн харьцаа цаашид тогтвортой 1.03 байна гэж таамаглав.

Хүснэгт А3.2-т энэхүү тооцоонд ашигласан 2014 болон 2038 оны насны бүлэг дэх төрөлтийн

коэффициент болон төрөлтийн нийлбэр коэффициентийг харуулж байна.

Зураг А3.1 Төрөлтийн нийлбэр коэффициент, Монгол Улс, 1999-2013



Эх үүсвэр: ҮСХ

Хүснэгт А3.2 Насны бүлэг дэх төрөлтийн коэффициент болон төрөлтийн нийлбэр коэффициент (ТНК), 2014 ба 2038 онд

Насны бүлэг	2014	2038
15-19	0.02399	0.01189
20-24	0.14769	0.08148
25-29	0.16157	0.15200
30-34	0.11443	0.12365
35-39	0.07090	0.04540
40-44	0.01885	0.00550
45-49	0.00257	0.00008
ТНК	2.70	2.10

3.1.2 Нас баралт

Хүн амын хэтийн болон нас баралтын тооцоонд ашигласан Монгол Улсын хүн амын нас баралтын ерөнхий коэффициент(2013)-ийн

үзүүлэлтүүдийг Дэлхийн хүн амын хэтийн төлөвийн¹² 2012 оны тооцооноос авсан болно. ҮСХ-ны вебсайтад тавигдсан дундаж наслалтын үзүүлэлт нь Дэлхийн хүн амын төлөвийнхөөс хамаагүй өндөр байна. Энэхүү актуар тооцоонд ҮСХ-ны тооцсон дундаж наслалтын утгад ойртуулахын тулд бид Дэлхийн хүн амын төлөвийн тооцооноос авсан нас баралтын түвшинг ашигласан. 2013 онд эрэгтэйчүүдийн дундаж наслалт 64.9, эмэгтэйчүүдийнх 74.4 жил гэж тооцсон байна.

Хүснэгт А3.4-т 2011, 2036 болон 2061 оны насны бүлэг дэх нас баралтын түвшний таамаглалыг харуулав.

¹² Нэгдсэн үндэстний байгууллага (НҮБ): Дэлхийн хүн амын төлөв, 2012 оны тооцоо, Эдийн засаг, нийгмийн хэргийн газрын Хүн амын хэлтэс (Нью Йорк, 2012). <http://esa.un.org/wpp/-эс авч болно>.

Хүснэгт А3.3 Монгол Улсын хүн амын дундаж наслалт, сонгосон насанд, 2013, 2038, 2063, 2088 онд

Он	Эрэгтэй			Эмэгтэй		
	0 нас	20 нас	60 нас	0 нас	20 нас	60 нас
2013	64.9	47.4	14.8	74.4	56.5	19.5
2038	69.7	51.0	16.3	78.6	59.6	21.9
2063	74.8	55.5	19.1	81.8	62.4	24.2
2088	79.3	59.8	22.1	83.7	64.2	25.6

Хүснэгт А3.4 Нас баралтын түвшин, сонгосон насанд, 2013, 2038, 2063 онд (1,000 хүн тутамд ногдох)

Сонгосон нас	Эрэгтэй			Эмэгтэй		
	2013	2038	2063	2013	2038	2063
0	27.7	12.0	6.4	22.3	9.9	5.3
5	0.9	0.4	0.2	0.4	0.2	0.2
10	0.2	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
15	0.7	0.3	0.2	0.3	0.2	0.1
20	1.1	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2
25	1.8	1.0	0.6	0.5	0.3	0.3
30	2.6	1.5	0.9	0.6	0.5	0.3
35	3.7	2.1	1.3	0.9	0.7	0.5
40	5.6	3.4	2.0	1.6	1.1	0.8
45	8.9	5.6	3.3	2.8	1.9	1.3
50	14.1	9.4	5.5	4.7	3.2	2.2
55	17.8	13.0	8.0	6.9	4.7	3.2
60	24.4	19.0	12.0	10.5	7.1	4.9
65	34.7	28.2	18.3	16.2	11.2	7.7
70	53.4	44.5	29.8	27.7	19.4	13.6
75	93.2	78.2	53.8	50.7	36.5	26.4
80	139.6	116.8	84.3	85.1	61.8	44.4
85	214.4	185.3	143.5	146.6	113.2	86.7
90	333.5	300.8	250.7	253.8	211.3	174.9
95	522.0	498.2	454.2	466.5	427.4	383.0

3.1.3 Шилжих хөдөлгөөн

Хүн амын сүүлчийн тооллогоор Монгол Улсын гадаад цэвэр шилжих хөдөлгөөн хасах дүнтэй гарчээ. Дараагийн хүснэгтэд 2010 онд тус улсад шилжин ирсэн болон тус улсаас шилжин явсан

хүмүүсийн тоог харуулав. Шилжин явагчид болон шилжин ирэгчдийн тоо аль аль нь өссөн байна. Уул уурхай, олборлох салбарын хөгжлөөр энэ чиг хандлагыг тайлбарлаж болно.

Хүснэгт А3.5 Гадаад шилжих хөдөлгөөний талаарх мэдээлэл, Монгол Улс, 2000-2010

	Монгол Улсад өөр улсаас шилжин ирэгчид болон тус улсад удаан хугацаагаар оршин сууж буй гадаадын иргэдийн тоо	Монгол Улсаас шилжин явагчдын тоо	Гадаад цэвэр шилжих хөдөлгөөн
2010	19 011	16 793	2 218
2009	5 460	17 984	(12 524)
2008	4 460	17 553	(13 093)
2007	3 363	13 161	(9 798)
2006	2 800	11 460	(8 660)
2005	3 209	7 941	(4 732)
2004	1 449	4 763	(3 314)
2003	1 043	4 031	(2 988)
2002	805	2 632	(1 827)
2001	628	3 831	(3 203)
2000	1 176	2 094	(918)
Total	43 404	102 243	(58 839)

Эх үүсвэр: Монгол Улсын 2010 оны хүн ам, орон сууцны тооллого: 2010-2040 оны хүн амын шинэчилсэн хэтийн тооцоо

Цэвэр шилжих хөдөлгөөн гэдэг бол Монгол Улсад байнга оршин суухаар шилжин ирэгчид болон явагчдын тооны зөрүү бөгөөд энэ нь ийм тооцоололд дэвшүүлэх хамгийн хэцүү таамаглалын нэг байдаг. Шилжин ирэгчид болон явагчдын тоонд дотоод, гадаад орчны хүчин зүйлүүд ихээхэн нөлөөлдөг. Цэвэр шилжих хөдөлгөөн нь актуар тооцооны үр дүнд бодитой нөлөөлж чадах хүчин зүйлүүдийн нэг гэж үзэж байна.

Энэхүү актуар тооцоонд (шилжин ирэгчдийн тооноос шилжин явагчдын тоог хасч тодорхойлдог) цэвэр шилжих хөдөлгөөнийг 0 байхаар таамагласан болно. Үүгээрээ Дэлхийн хүн амын төлөвийн 2012 оны хэтийн тооцоонд цэвэр шилжих хөдөлгөөнийг хасах дүнтэй байна гэж үзсэнээс ялгаатай юм. Бид уул уурхай, олборлох салбарын хөгжил үргэлжилж шилжих хөдөлгөөний энэхүү хандлагыг өөрчилнө гэж таамаглаж байна.

3.1.4 Монгол Улсын хүн амын хэтийн тооцоо

Монгол Улсын нийт хүн ам 2013 онд 2,822,932 байсан бөгөөд 2040 онд 3,890,176, 2088 онд 4,934,697 болж нэмэгдэхээр байна. Энэ нь хүн амын жилийн дундаж өсөлт 2013-2088 оны

хооронд 0.6 хувь байна гэсэн үг юм. Хүснэгт А3.6-д өсөлтийн хувийг хугацааны ангиллаар харуулав.

Хүснэгт А3.6 Хүн амын өсөлтийн төсөөлөл, Монгол Улс, 2013 - 2088 (жилийн өсөлтийн хувь)

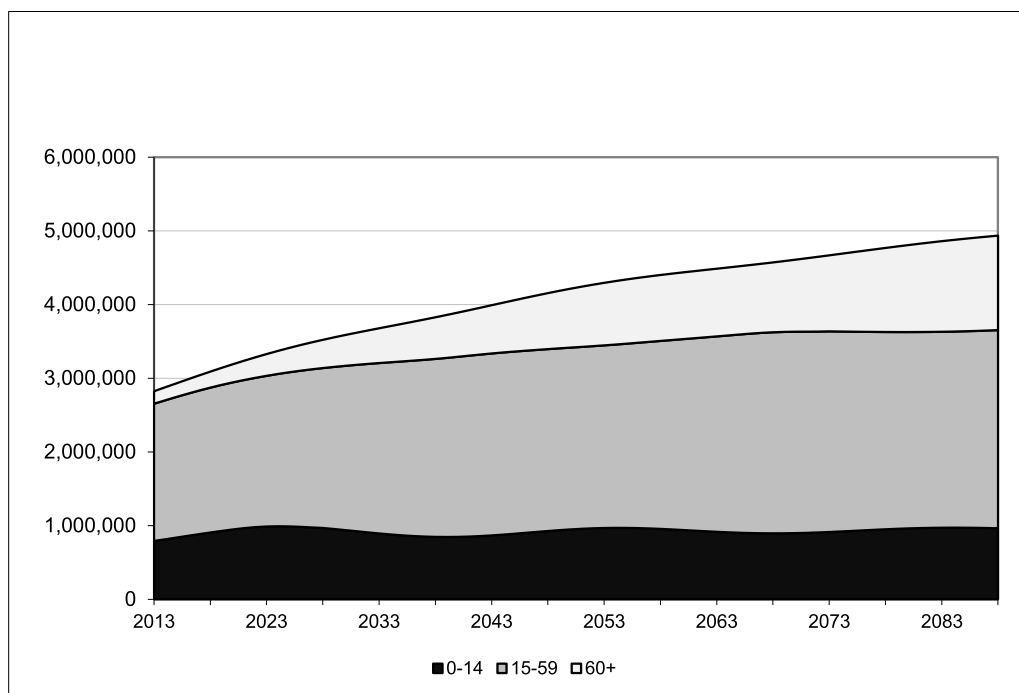
Хугацаа	Өсөлтийн хувь
2013-2018	1.82
2019-2023	1.50
2024-2028	1.14
2029-2038	0.84
2039-2048	0.83
2049-2058	0.58
2059-2068	0.38
2069-2078	0.42
2079-2088	0.35

Монгол Улсын 60-аас дээш насны хүн амын нийт хүн амд эзлэх хувь 2013 онд 6.0 хувь байсан бол 2040 онд 15.4 хувь, 2088 онд 26.0 хувь болж өснө. Энэ нь Зураг А3.2-т үзүүлсэнчлэн ирэх жилүүдэд Монгол Улсын хүн ам хэрхэн насжихыг тодорхой харуулж байна.

Хүн амын хэтийн тооцооны тойм:

1. Тооцооны хугацаанд хүн амын жилийн дундаж өсөлт 0.6 хувь байна.
2. Тооцооны хугацаанд нийт хүн ам өсч 2088 онд 4,934,697-д хүрнэ.
3. 15-59 насны (хөдөлмөрийн насны) хүн ам 2070 он хүртэл өсч 2071 оноос эхлэн буурна.
4. 2013 онд 60-аас дээш насны нэг хүнд 15-59 насны 11 хүн ногдож байна. 55 жилийн дараа энэ харьцаа 2.9 болж буурна. Тооцооны хугацааны төгсгөлд энэ харьцаа 2.1 болно.
5. 2013 онд хүн амын дундаж нас 29 байсан бол 2088 онд 41-д хүрч нэмэгдэнэ.

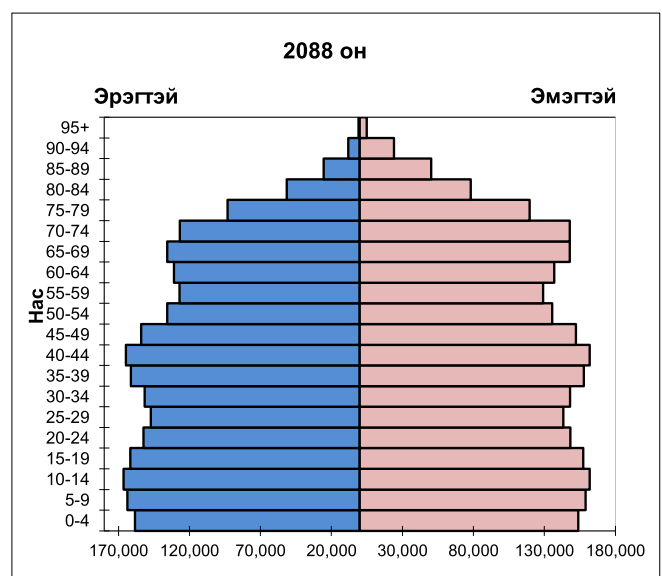
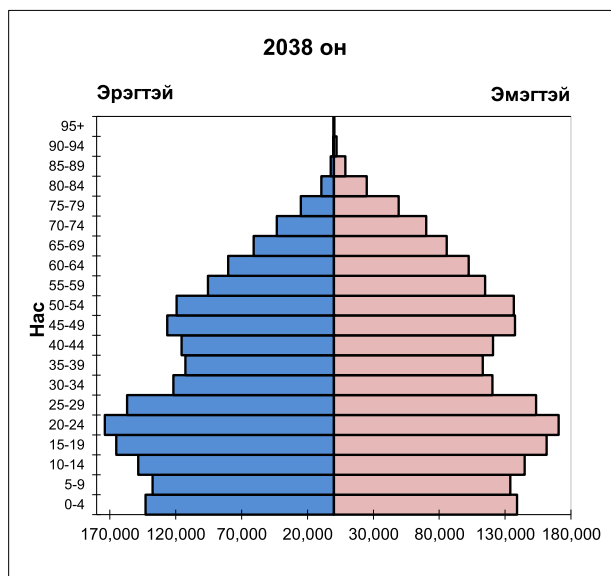
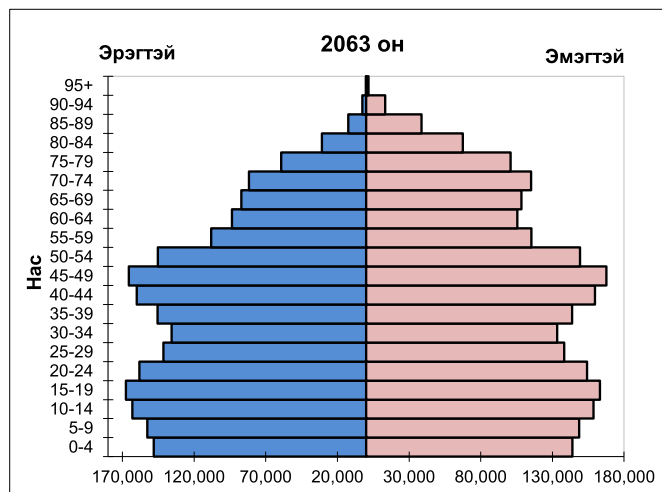
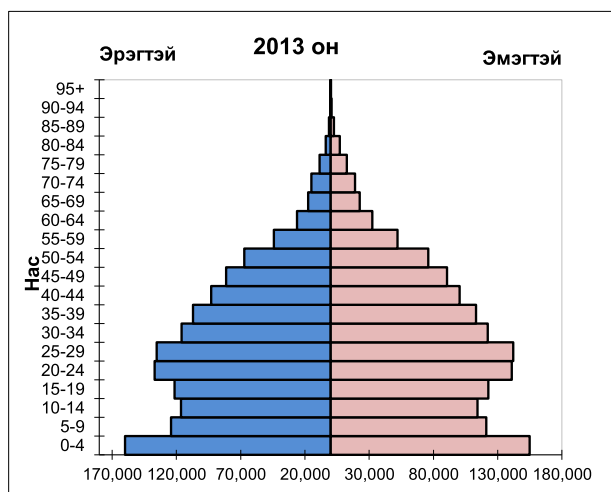
Зураг А3.2 Хүн амын насжилтын төсөөлөл, Монгол Улс, 2013 - 2088



Хүснэгт А3.7 Монгол Улсын хүн ам ба хүн ам зүйн ачаалал, 2013 - 2088

Он	Бүгд	Нас			Хүн ам зүйн ачаалал 15-59 / 60+
		0-14	15-59	60+	
2013	2 822 932	790 803	1 862 385	169 744	11.0
2018	3 088 869	905 636	1 966 082	217 151	9.1
2023	3 327 278	986 974	2 045 013	295 291	6.9
2028	3 520 483	967 248	2 170 181	383 055	5.7
2038	3 826 456	846 423	2 415 234	564 799	4.3
2048	4 154 391	925 922	2 468 444	760 025	3.2
2058	4 400 251	954 756	2 550 659	894 836	2.9
2068	4 571 022	894 482	2 728 445	948 096	2.9
2078	4 767 525	949 195	2 677 708	1 140 623	2.3
2088	4 934 697	963 160	2 689 433	1 282 104	2.1

Зураг А3.3 Хүн амын нас, хүйсийн суварга, Монгол Улс, 2013, 2038, 2063, 2088



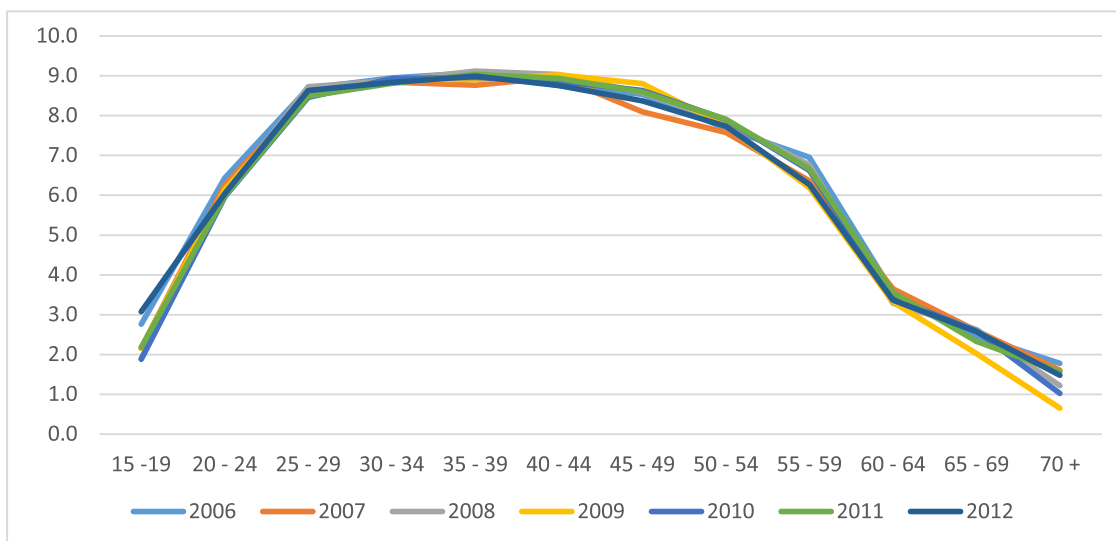
3.2 Макро эдийн засгийн хүрээ

3.2.1 Ажиллах хүч

Ажиллах хүчний оролцооны түвшний утгуудыг Монгол Улсын хүн амын бүлгүүдийн харгалзах төсөөлөлд ашиглан ажиллах хүчний хэтийн тооцоог хийв. Аль алиных нь хувьд өнгөрсөн 7 жилийн хугацаанд насны бүлэг дэх ажиллах

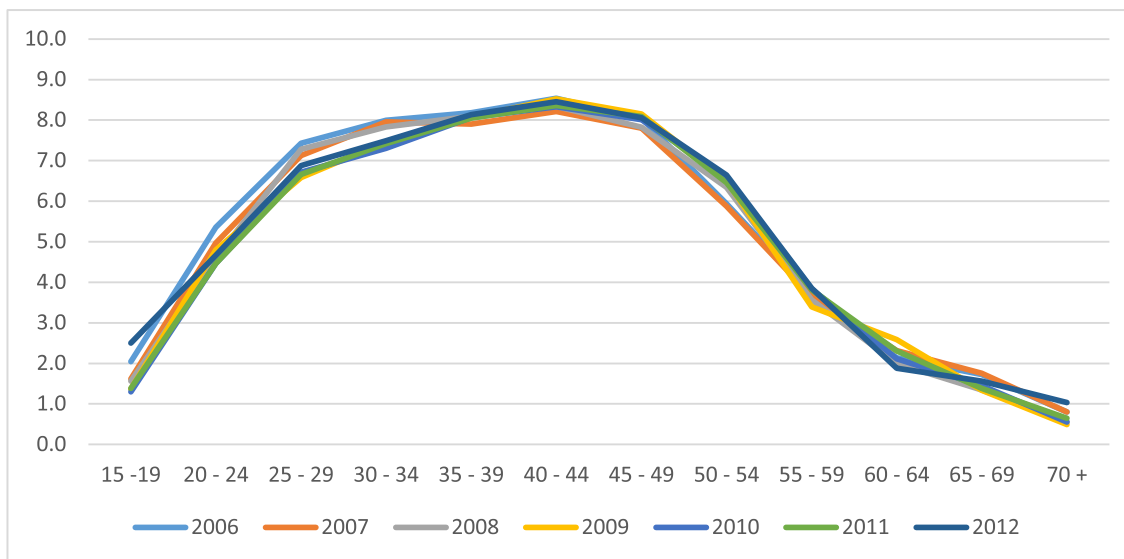
хүчний оролцооны түвшинд маш бага өөрчлөлт гарчээ. Эмэгтэйчүүдийн хувьд 35-аас доош насныхны оролцоо буурсныг харах боломжтой. Энэ нь зарим талаар 2006 оноос хойш төрөлт нэмэгдсэнтэй холбоотой байж болох юм.

Зураг А3.4 Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, насны бүлгээр, эрэгтэй, Монгол Улс, 2006-2012 (%)



Эх үүсвэр: ҮСХ

Зураг А3.5 Ажиллах хүчний оролцооны түвшин, насны бүлгээр, эмэгтэй, Монгол Улс, 2006-2012 (%)

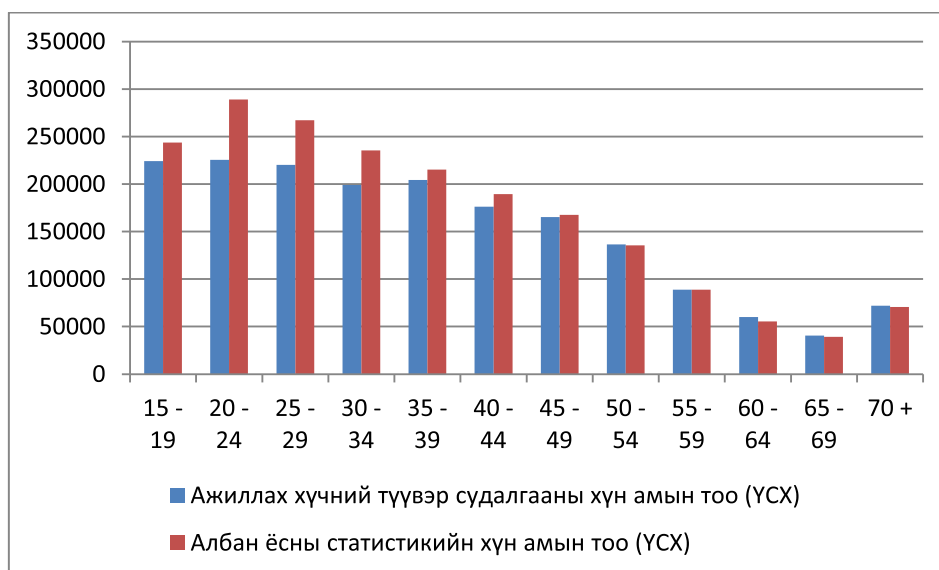


Эх үүсвэр: ҮСХ

Тоон мэдээллийг шинжлэх явцад ажиллах хүчний судалгаанд ашигласан нас, хүйсээр ангилсан хүн амын тоо албан ёсны статистикийн хүн амын тооноос ихээхэн зөрүүтэй байгааг анзаарсан болохыг тэмдэглэх нь чухал юм. Дараагийн зургуудад уг зөрүүг эрэгтэй, эмэгтэйгээр ялган харуулав. Зөрүү ахимаг наснаас илүү нас залуу бүлэгт их байна. ҮСХ-той хийсэн ярилцлагын дагуу түүвэр судалгаанаас гарсан ажиллах

хүчний оролцооны түвшинг нийт хүн амын тоонд хэрэглэн тооцох нь зүйтэй гэсэн юм. Ингэж тооцоход асуудал байхгүй боловч энэ нь ажиллах хүчний оролцооны нийт түвшин болон ажилгүйдлийн түвшинд нөлөөлнө гэдгийг тэмдэглэх нь чухал юм. Үнэндээ нас залуу бүлгийн эзлэх хувь илүү өндөр гарч ажиллах хүчний оролцооны нийт түвшинг бага зэрэг бууруулж, ажилгүйдлийн түвшинг нэмэгдүүлнэ.

Зураг А3.6 Ажиллах хүчний судалгаанд ашигласан хүн амын тоог албан ёсны статистикийн хүн амын тоотой харьцуулалт, насны бүлгээр, Монгол Улс, 2012

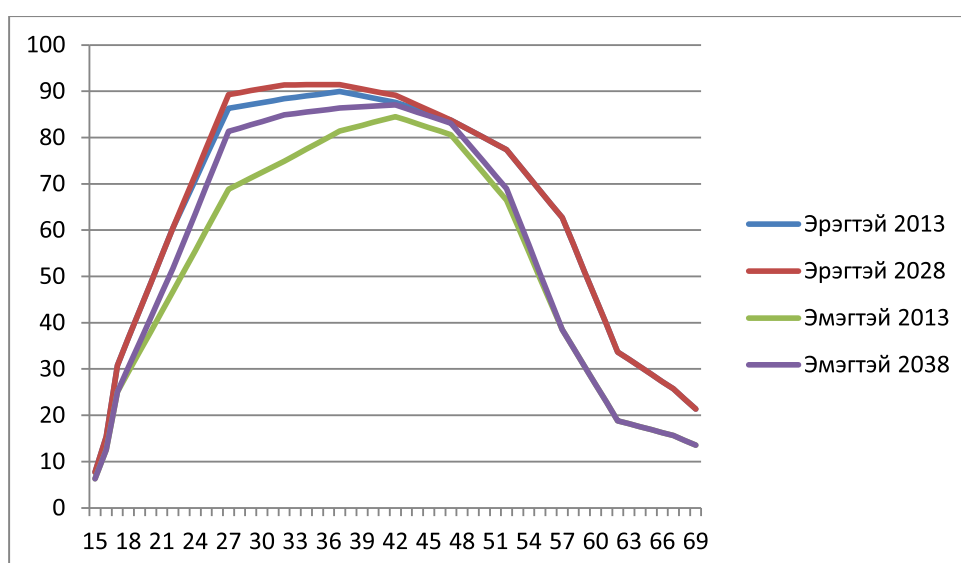


Тооцоонд дараах таамаглалыг дэвшүүлсэн:

- Эрэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны (насаар ангилсан) түвшин тооцооны эхний 15 жилд бага зэрэг өсч байгаад үлдсэн хугацаанд тогтвортой байна.
- Эмэгтэйчүүдийн ажиллах хүчний оролцооны түвшний өсөлт нь эрэгтэйчүүдийнхээс илүү өндөр байна. Тооцооны эхний 25 жилд ажиллах хүчний оролцооны түвшин өсч, мөн хугацаанд төрөлт буурна гэж үзсэн. 2038 оноос эхлээд ажиллах хүчний оролцооны (насаар ангилсан) түвшин тогтвортой байна гэж таамагласан.

Зураг А3.7-д энэхүү актуар тооцоонд ашигласан ажиллах хүчний оролцооны түвшинг харуулав.

Зураг А3.7 Актуар тооцоонд ашигласан ажиллах хүчний оролцооны түвшин, насны бүлэг болон хүйсээр, Монгол Улс, 2013, 2028, 2038 (хүн амд эзлэх хувиар)

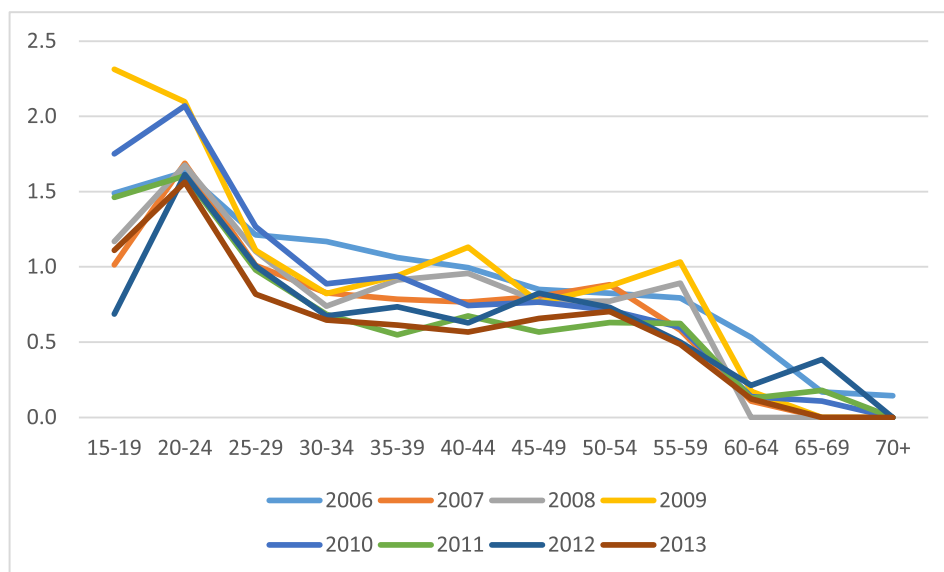


3.2.2 Ажилгүйдэл

Нас, хүйсээр ангилсан ажилгүйдлийн түвшин ихээхэн ялгаатай байна. Залуучуудын ажилгүйдлийн түвшин ахимаг настай хүмүүсийн ажилгүйдлийн түвшнээс өндөр байна. Дараагийн гурван графикт үзүүлсэнчлэн ажиллах хүчний оролцооны түвшинтэй харьцуулахад

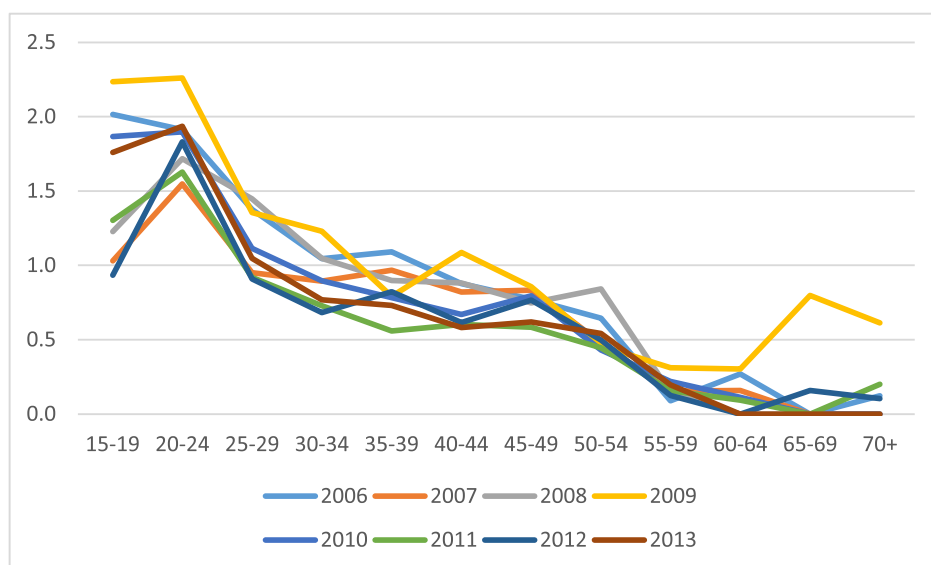
ажилгүйдлийн түвшин нь жил жилд өөрчлөгдөж байна. 2013 онд албан ёсны ажилгүйдлийн түвшин 7.9 хувь байв. Сүүлийн 26 улиралд ажилгүйдлийн түвшин 6.3-12.8 хувийн хооронд хэлбэлзэж байжээ.

Зураг А3.8 Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлгээр, эрэгтэй, Монгол Улс, 2006-2013 (ажиллах хүчинд эзлэх хувиар)

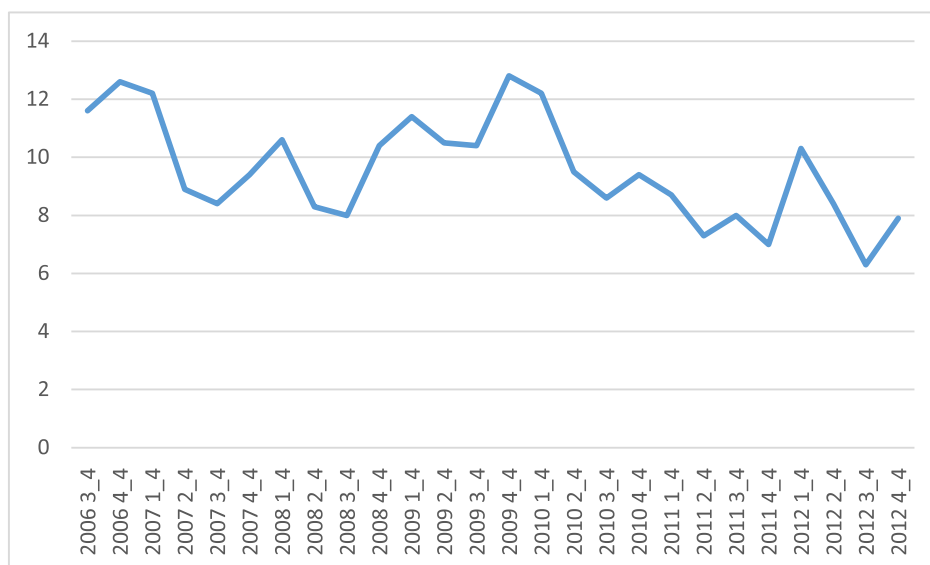


Эх үүсвэр: ҮСХ

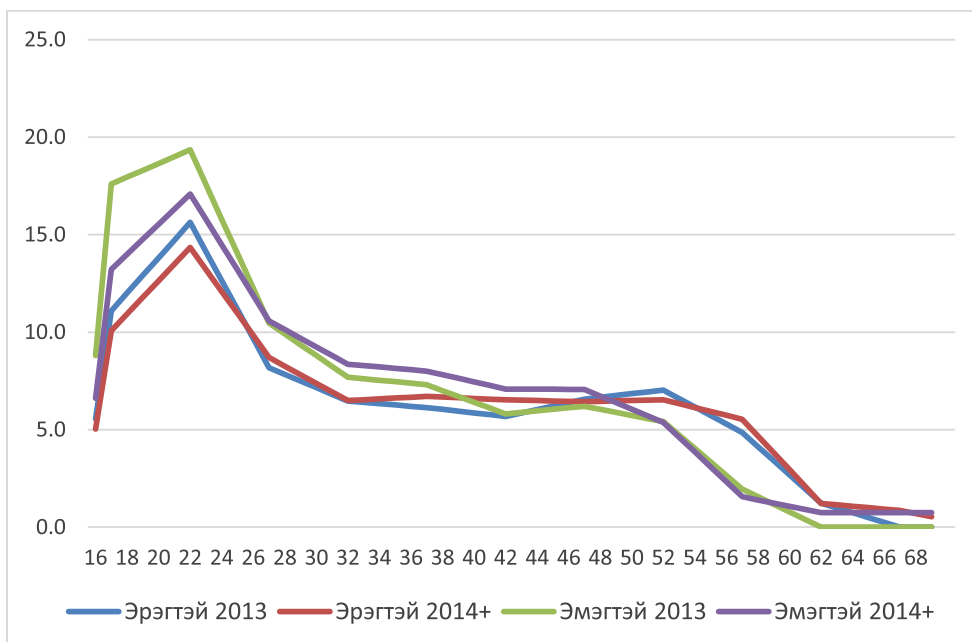
Зураг А3.9 Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлгээр, эмэгтэй, Монгол Улс, 2006-2013 (ажиллах хүчинд эзлэх хувиар)



Эх үүсвэр: ҮСХ

Зураг А3.10 Ажилгүйдлийн түвшин, улирлаар, 2006-2013 (ажиллах хүчинд эзлэх хувиар)

Актуар тооцоонд бид насны бүлэг дэх ажилгүйдлийн түвшнийг 2014 оноос эхлээд тооцооны нийт хугацаанд тогтвортой байхаар авч үзсэн болно.

Зураг А3.11 Ажилгүйдлийн түвшин, насны бүлэг болон хүйсээр, Монгол Улс, 2013-2088 (ажиллах хүчинд эзлэх хувиар)

2013-2088 оны хооронд ажилгүйдлийн нийт түвшин 8.3 хувиас аажим буурсаар 2088 онд 7.5 хувьд хүрнэ гэж тооцсон. Ажилгүйдлийн нийт түвшний бууралт нь ажиллах хүчний насжилттай холбоотой. Ажилгүйдлийн түвшин нь харьцангуй доогуур байгаа ахимаг насны

ажилчдын эзлэх хувь нэмэгдэж ажилгүйдлийн нийт түвшин буурахад нөлөөлнө.

Насны бүлэг болон хүйсээр ангилан тооцсон ажиллах хүчний төсөөллөөс ажилгүйчүүдийн (таамаглал) тоог хасч хөдөлмөр эрхэлж буй хүн амыг тооцсон.

3.2.3 Малчид

Өмнө дурдсанчлан энэхүү тайланд хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус секторт ажиллагчдыг адилтган “хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид” гэсэн нэр томъёогоор илэрхийлэв. Энэхүү судалгааны хүрээнд гүйцэтгэх нэг даалгавар бол малчид, бага орлоготой хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулсан тэтгэврийн тусгай хөтөлбөрийн саналд дүн шинжилгээ хийх явдал байв. Тиймээс эдгээр хоёр бүлгийн хүн амын нас, хүйсийн бүтцийн талаар мэдэх нь чухал юм. Одоогоор бага орлоготой хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийг тодорхойлсон тодорхойлолт ч, тоон мэдээлэл ч алга байна. Иймд малчдын насны бүтцийг тооцоход анхаарав.

Одоогийн хууль тогтоомжоор нийгмийн даатгалд хамруулахад тэгш байдал хангагдахгүй байна. Албан бус хэвшилд ажиллагчид сайн дураар даатгуулдаг тул тэднээс нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөхийг шаарддаггүй. Мөн албан бус хэвшилд хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг хангуулах нь ихэвчлэн илүү хүндрэлтэй байдаг. Тиймээс албан болон албан бус секторт ажиллагчдын талаарх тооцоог тус тусад нь хийх нь чухал юм.

Олж авсан тоон мэдээлэлд үндэслээд ангилал тус бүрийн ажиллагчдын тоог нас, хүйсээр ангилан баримжаалж тооцох боломжтой юм. Үүний тулд дараах мэдээллийг ашигласан:

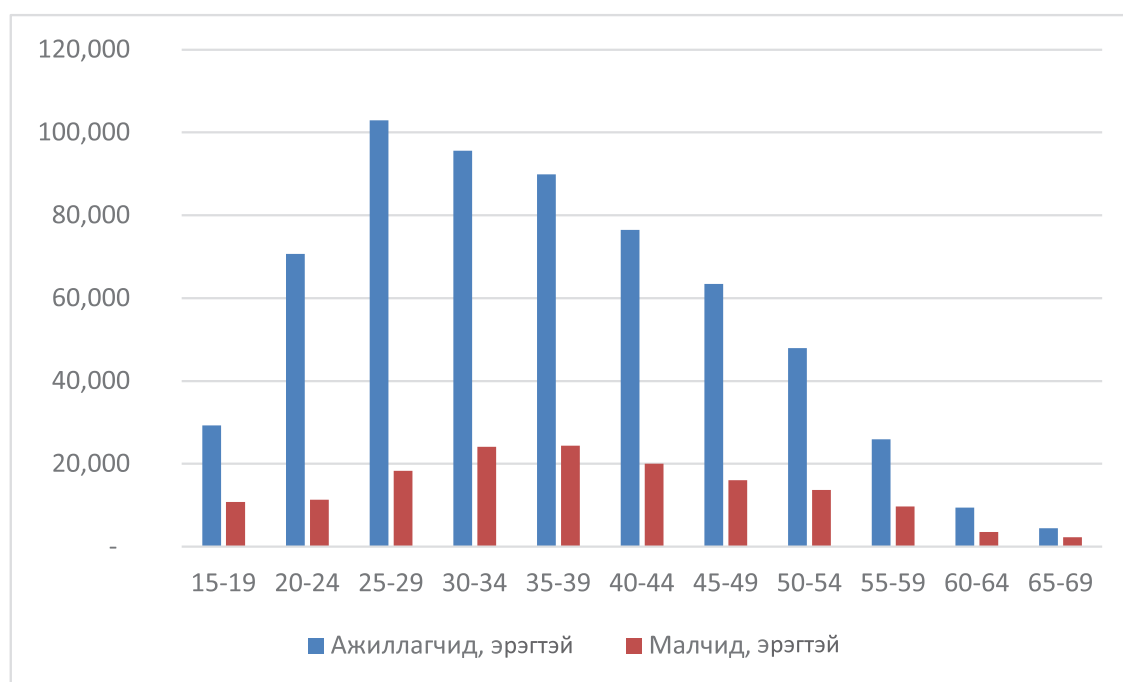
- Хөдөлмөр эрхэлж буй хүн ам (ажиллагчид);
- Малчин өрх, өрхийн гишүүдийн насаар;
- Малчид, насны ерөнхий бүлгээр (15-34 нас, 35-59 нас, тэтгэврийн насны малчид);
- Нийгмийн даатгалд даатгуулагчид (Нийт даатгуулагчид, үүнээс малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид).

Эдгээр мэдээллийг ашиглан малчдын тоог хүйс болон насаар ангилж тооцох боломж бүрдсэн юм.

Хүснэгт А3.8 Ажиллагчид ба малчид, эрэгтэй, насны бүлгээр, 2013

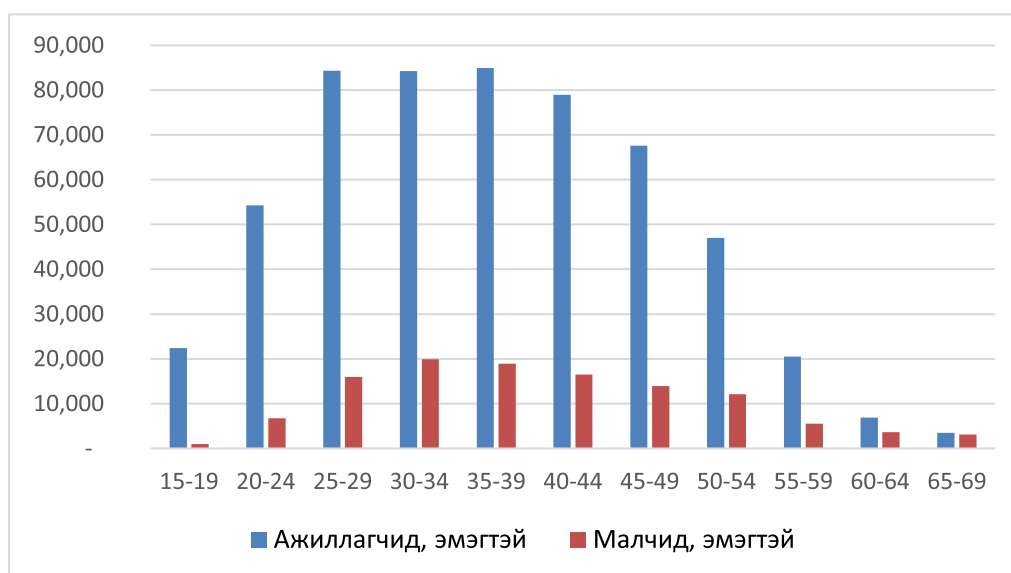
	Ажиллагчид, эрэгтэй	Малчид, эрэгтэй
15-19	29 250	10 809
20-24	70 718	11 346
25-29	102 911	18 289
30-34	95 640	24 134
35-39	89 880	24 420
40-44	76 495	20 035
45-49	63 475	16 062
50-54	47 963	13 684
55-59	25 944	9 666
60-64	9 471	3 563
65-69	4 465	2 249
Бүгд	616 213	154 256

Зураг А3.12 Ажиллагчид ба малчид, эрэгтэй, насны бүлгээр, 2013



Хүснэгт А3.9 Ажиллагчид ба малчид, эмэгтэй, насны бүлгээр, 2013

	Ажиллагчид, эмэгтэй	Малчид, эмэгтэй
15-19	22 362	1 003
20-24	54 261	6 729
25-29	84 324	15 978
30-34	84 238	19 877
35-39	84 927	18 955
40-44	78 892	16 477
45-49	67 579	13 916
50-54	46 980	12 087
55-59	20 514	5 523
60-64	6 880	3 644
65-69	3 511	3 078
Бүгд	554 468	117 267

Зураг А3.13 Ажиллагчид ба малчид, эмэгтэй, насны бүлгээр, 2013

3.2.4 Хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэр

Судалгааны дүнд гарсан Монгол Улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэрийн үзүүлэлтүүдийг Хүснэгт А3.10-т харуулав.

Хүснэгт А3.10 Хөдөлмөрийн зах зээлийн тэнцвэр, Монгол Улс, 2013 - 2088

	2013	2038	2063	2088
Хүн ам (хүний тоо)				
Эрэгтэй	1 375 624	1 836 592	2 158 677	2 416 571
Эмэгтэй	1 447 308	1 989 864	2 326 917	2 518 126
Бүгд	2 822 932	3 826 456	4 485 594	4 934 697
15 - 69 насны хүн ам (хүний тоо)				
Эрэгтэй	946 082	1 327 529	1 507 887	1 622 235
Эмэгтэй	1 015 086	1 416 658	1 538 545	1 618 700
Бүгд	1 961 168	2 744 187	3 046 432	3 240 934
Ажиллах хүчний оролцооны түвшин (%)				
Эрэгтэй	71	68	68	67
Эмэгтэй	60	59	60	58
Бүгд	65	63	64	63
Ажиллах хүч (хүний тоо)				
Эрэгтэй	668 200	900 343	1 031 325	1 084 279
Эмэгтэй	607 615	833 413	921 259	943 279
Бүгд	1 275 814	1 733 756	1 952 584	2 027 559
Ажилгүйдлийн түвшин (%)				
	8.2	7.9	7.6	7.5
Ажиллагчид (хүний тоо)				
Эрэгтэй	616 213	832 418	956 549	1 007 695
Эмэгтэй	554 468	763 809	846 775	868 018
Бүгд	1 170 681	1 596 227	1 803 324	1 875 713
15-69 насны малчид (хүний тоо)				
Эрэгтэй	154 256	130 563	130 563	130 563
Эмэгтэй	117 267	99 255	99 255	99 255
Бүгд	271 523	229 818	229 818	229 818
Малчдын эзлэх хувь (%)				
	23.2	14.4	12.7	12.3

3.2.5 Инфляци болон цалингийн өсөлт

Даатгуулагчийн цалин хөлсний жилийн өсөлт нь дараах гурван бүрэлдэхүүн хэсгээс бүрдэнэ: амьжиргааны өртгийн өөрчлөлт, эдийн засгийн нийт бүтээмжийн өсөлт, ажлын туршлага, ажилласан хугацаанаас хамаарсан хувь хүний бүтээмжийн өсөлт.

Амьжиргааны өртгийн өөрчлөлтийг хэрэглээний үнийн индексээр хэмжиж болно. Өнгөрсөн 8 жилийн хугацаанд амьжиргааны өртөг жилд дунджаар 10.6 хувиар өсчээ (Хүснэгт А3.11-ийг үзнэ үү). 2014 оны эхний 8 сарын байдлаар инфляцийн түвшин 13 хувиас давсан байна.

Төрөөс мөнгөний бодлогын талаар баримтлах үндсэн чиглэлд заасны дагуу Монгол банкны гол зорилт нь үнийг тогтвортой байлгахад чиглэнэ. Монгол банкны нэг зорилт нь инфляцийг 8 хувиас доогуур түвшинд байлгах явдал юм. Мөнгөний бодлогын улмаас тооцооны эхний 4 жилийн эхний жил(13.25 хувь)-ээс бусад хугацаанд амьжиргааны өртөг Засгийн газрын тооцсон (албан ёсны) инфляцийн таамаглалын дагуу өснө гэж үзсэн. 2018 оноос эхлээд инфляцийн түвшин аажим буурсаар урт хугацаанд жилийн 4.5 хувьд хүрнэ гэж таамагласан. Энэ нь эдийн засгийн тогтвортой орчинд урт хугацаанд хүлээгдэж буй түвшнийг илэрхийлнэ гэж үзэж байна.

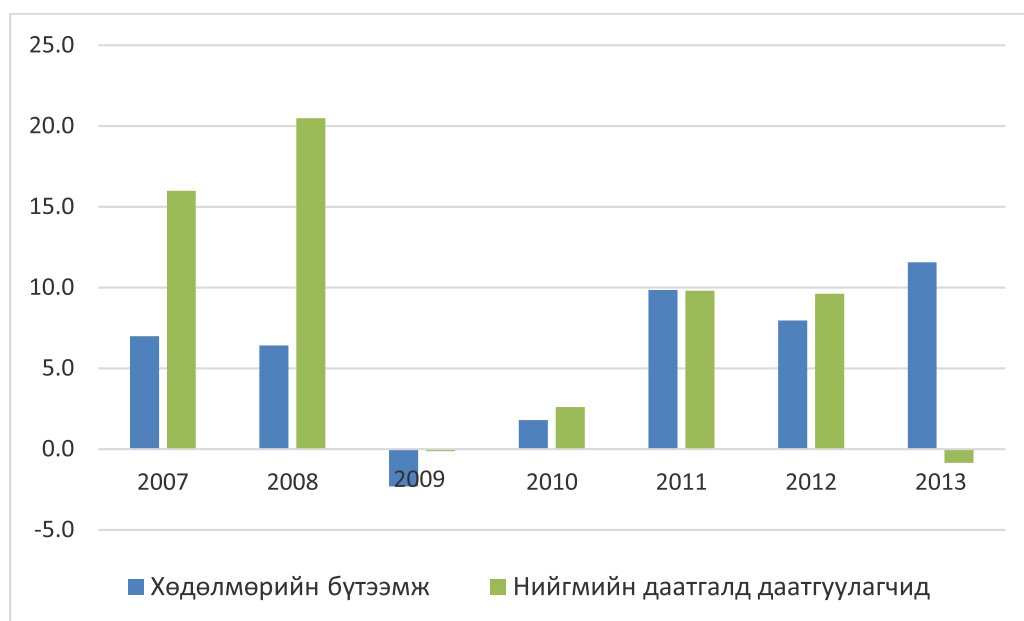
Хүснэгт А3.11 Инфляци (Хэрэглээний үнийн индекс), Монгол Улс, 2006-2013

Он	Инфляци
2006	4.3
2007	9.6
2008	28
2009	8
2010	10.1
2011	9.2
2012	14.3
2013	10.5
Дундаж	10.6

Эх үүсвэр: YCX

НДЕГ-ын даатгуулагчдын талаарх тоон мэдээллийг даатгуулагчдын үндсэн цалингийн өөрчлөлтөд дүн шинжилгээ хийхэд ашиглав. Даатгуулагчдын 2006-2013 оны цалингийн мэдээлэлд хийсэн шинжилгээнээс үзэхэд энэ 8 жилийн хугацаанд дундаж цалин жилд 21.6 хувиар өссөн байна. Мөн хугацаанд инфляцийн жилийн түвшин 12.6 хувь байсан нь хөдөлмөрийн хөлсний жилийн дундаж бодит өсөлт 8 хувь байсныг харуулж байна.

Зураг А3.14 Бодит цалингийн өсөлт, хөдөлмөрийн бүтээмжийн бодит өсөлт, 2007 - 2013



Цалингийн өөрчлөлтөд ажилтнуудын бүтээмж буюу хөдөлмөрийн бүтээмж(ДНБ-ийг ажиллагчдын тоонд хуваана)-ийн өөрчлөлт зохих хэмжээгээр нөлөөлнө. 2006-2013 оны хооронд бодит хөдөлмөрийн бүтээмж 6 хувь байсан байна. Энэхүү актуар тооцоонд хөдөлмөрийн бүтээмж болон цалингийн өсөлт нь адил чиг хандлагатай, ижил хувиар өснө гэж таамагласан. Үүнд эхний 15 жилд 4.5 хувиар өснө гэж үзсэн юм. Бодит цалингийн өсөлт аажим саарсаар 2042 он болон түүнээс хойшхи хугацаанд эцсийн таамаглал болох 1.5 хувьд хүрнэ.

Ажлын туршлага, ажилласан хугацаанаас хамаарсан хувь хүний бүтээмжийн өсөлт нь цалингийн хуваарилалтад тусгагдсан болно (Хавсралт 4).

Хавсралт 2-г мөн тооцоонд ашигласан хөрөнгийн өгөөжийн таамаглалуудыг тайлбарлалаа. Энэ актуар тооцоонд өгөөжийн нэрлэсэн хүүгийн жилийн түвшин 7.5 хувийг ашигласан.

ХАВСРАЛТ 4. Арга зүй

4.1 Арга зүй, тоон мэдээлэл, нийгмийн даатгалын хөтөлбөрийн талаарх таамаглалууд

Энэхүү тайланд тусгасан хэтийн тооцоонд ОУХТ-ны Олон улсын санхүү, актуар тооцооны албанаас үндэсний тэтгэврийн тогтолцооны санхүүгийн байдлыг урт хугацааны актуар тооцоолол хийж үнэлэхэд зориулан боловсруулсан цогц арга зүйг ашигласан юм. ОУХБ-ын загварчлалын ерөнхий хэрэгслүүдийг Монголын нийгмийн даатгалын тогтолцооны онцлогт тохируулан өөрчилж хэтийн тооцооллыг хийсэн болно. Эдгээрт хүн амын, эдийн засгийн, ажиллах хүчний, цалингийн, урт хугацааны тэтгэврийн болон богино хугацааны тэтгэмжийн загварууд багтсан юм.

Өмнөх хавсралтад үзүүлсний дагуу Монгол Улсын хүн ам зүйн болон эдийн засгийн ирээдүйн орчныг тодорхойлохоос хэтийн тооцоог эхлүүлсэн. Дараа нь хэтийн тооцооны нийгмийн даатгалд хамааралтай хүчин зүйлүүдийг тодорхойлж, ирээдүйн мөнгөний урсгал, сангийн нөөцийг тооцохын тулд хүн ам зүйн болон эдийн засгийн орчны үзүүлэлтүүдтэй хамтад нь ашиглав. Хэтийн тооцооны таамаглалыг боловсруулж сонгохдоо өнөөгийн байдал болон ирээдүйн хүлээлтийн аль алиныг нь харгалзан үзсэн бөгөөд өнөөгийн байдалд хэт ач холбогдол өгөхөөс илүүтэй урт хугацааны чиг хандлагад анхаарал хандуулсан юм.

Тооцоонд НДЕГ-ын бүх орлого, зарлагыг авч үзэх нь чухал юм. Урт хугацааны тэтгэврийн тооцоог жил бүрээр тооцох когортын аргаар хийсэн. 2088 он хүртэлх хугацаанд даатгуулагчид, тэтгэвэр авагчдын тоо, шимтгэл, тэтгэвэр, тэтгэмж болон үйл ажиллагааны зардлын төгрөгийн дүнг жил бүрээр тооцож гаргасан. Дараагийн хэсэгт тайлбарласанчлан даатгуулагчдын хэтийн тооцоог хийсний дараа шимтгэл ногдуулах нийт орлогын төсөөллөөс шимтгэлийн орлого, шимтгэлийн хэмжээ, шимтгэлийн нягтрал болон шимтгэл хураалтын түвшинг тодорхойлсон юм. Тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг тогтолцооны бодит мэдээлэлд үндэслэсэн эрсдэлт хүчин зүйлүүдээр тооцож, тэтгэвэр, тэтгэмж авах эрх үүссэн даатгуулагчийн тоонд хэрэглэсэн.

Хөрөнгө оруулалтын орлого нь оны эхний хуримтлагдсан нөөцийн өгөөж болон тухайн жилийн цэвэр мөнгөн урсгалд үндэслэсэн. НДЕГ-ын удирдлагын үйл ажиллагааны зардлыг шимтгэл ногдуулах орлогын тогтмол хувиар тооцсон. Эцэст нь оны эцсийн хуримтлагдсан нөөцийг оны эхний нөөц дээр гадагш болон дотогш мөнгөн урсгалын зөрүү буюу цэвэр мөнгөн урсгалыг нэмж тодорхойлсон.

Удирдлагын үйл ажиллагааны зардлыг жил бүрийн шимтгэл ногдуулах орлогын 0.5 хувьд байхаар таамагласан.

4.2 НДЕГ-ын даатгуулагчдын тоон мэдээлэл, таамаглалууд

Даатгуулагчдын тооны хэтийн тооцоог хийхийн тулд тодорхой хэмжээний мэдээлэл, таамаглал шаардлагатай. Шинжилгээний эхэн үеийн даатгуулагчдын тоог тооцоонд суурь болгон авсан. Тэгээд дараагийн хэсэгт тайлбарласан таамаглалуудын дагуу даатгуулагчдын тооны өсөлтийг тооцсон. Тэтгэвэрт гаралтын хувь (нас, хүйсээр ангилсан), хөдөлмөрийн чадвар алдаж, тахир дутуу болсон тохиолдлын эзлэх хувь, нас баралтын түвшин зэрэг хэд хэдэн урвуу таамаглал шаардлагатай. Эцэст нь, шинээр даатгуулагчдын тооны таамаглал хэрэгтэй. Актуар тооцоолол хийхэд шаардлагатай бүх тоон мэдээлэл бүрдээгүй бөгөөд энэхүү тооцоонд ашигласан зарим мэдээллийг өмнө хийгдсэн актуар үнэлгээний мэдээллээс авч ашигласан болно.

4.2.1 Үнэлгээ хийх үеийн даатгуулагчдын тоо

Даатгуулагчдын талаарх тоон мэдээллийг НДЕГ-аас авсан. Энэ бүх мэдээлэл нь өмнөх актуар үнэлгээнд ашигласан тоо мэдээлэлтэй нийцтэй, мөн иж бүрэн эсэхийг нягталж баталгаажуулсан. Хүснэгт А4.1, А4.3-т тооцооны хамрах хугацаа (2013) эхлэхээс өмнөх санхүүгийн жилд шимтгэл төлсөн даатгуулагчдын тоог нас, хүйсээр ангилан харуулав. Ингэхдээ албан секторт цалин хөлстэй ажиллагчид, малчид, мөн албан бус хэвшилд ажиллагчид(энэ тайланд “хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид”-д хамруулж байгаа)-ын тоог тус тусад нь үзүүлэв.

Хүснэгт А4.1 Цалин хөлстэй ажиллагч-идэвхтэй шимтгэл төлөгчид, нас, хүйсээр, 2013

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд
15 - 19	4 113	2 053	6 166
20 - 24	47 693	28 153	75 846
25 - 29	68 431	65 337	133 768
30 - 34	49 416	50 872	100 288
35 - 39	38 916	44 601	83 517
40 - 44	34 929	42 336	77 265
45 - 49	30 633	36 574	67 207
50 - 54	27 476	31 884	59 360
55 - 59	16 663	14 573	31 236
60 - 64	6 907	3 277	10 184
65 - 69	2 120	923	3 043
Бүгд	327 297	320 583	647 880

Хүснэгт А4.3 Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-идэвхтэй шимтгэл төлөгчид, нас, хүйсээр, 2013

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд
15 - 19	987	667	1 654
20 - 24	3 900	6 641	10 541
25 - 29	6 145	13 510	19 655
30 - 34	6 627	13 450	20 077
35 - 39	6 883	13 260	20 143
40 - 44	6 172	11 711	17 883
45 - 49	4 974	10 983	15 957
50 - 54	3 586	9 100	12 686
55 - 59	2 033	1 374	3 407
60 - 64	339	-	339
65 - 69	-	-	-
Бүгд	41 646	80 696	122 342

4.3 Даатгуулагчдын тооны төсөөлөл

Даатгуулагчдын тооны хэтийн тооцоо нь тогтолцооны зардлын тооцооллыг хийх үндэс болдог. Ерөнхийдөө эдгээр тооцооллыг хийхийн тулд хүн амын талаарх тодорхой таамаглалуудыг ашиглах шаардлагатай байдаг. Тухайлбал, тэтгэвэрт гарагчдын хувь, нас, хүйсээр гэх мэт.

Анхны хамрагдалтын хувийг ажиллагчдын тоонд хэрэглэх замаар даатгуулагчдын тооны төсөөллийг гаргасан. Тэтгэвэрт гарагчдын хувь, нас баралтын түвшин, шинээр даатгуулагчдын

Хүснэгт А4.2 Малчин-идэвхтэй шимтгэл төлөгчид, нас, хүйсээр, 2013

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд
15 - 19	737	74	811
20 - 24	1 071	557	1 628
25 - 29	905	998	1 903
30 - 34	1 472	1 654	3 126
35 - 39	1 999	2 492	4 491
40 - 44	1 810	2 558	4 368
45 - 49	1 245	2 789	4 034
50 - 54	749	1 851	2 600
55 - 59	452	85	537
60 - 64	30	-	30
65 - 69	-	-	-
Бүгд	10 470	13 058	23 528

тархалт зэргийг бүгдийг нь нас, хүйс, бүлгээр ангилан тооцсон болно.

Даатгуулагчдын тооны өсөлт

НДЕГ-ын зардлын төсөөллийг гаргахын тулд даатгуулагчдын эхний тоог урт хугацаанд тооцох ёстой. Үүнд жилийн өсөлтийн хувийг ашигласан. Малчдаас бусад бүлгийн ажиллагчдын хувьд даатгуулагчдын тооны өсөлт нь ажиллагчдын тооны өсөлтийн урт хугацааны чиг хандлагатай нийцэж байна. Даатгуулагчдын тоо ирэх жилүүдэд ч үргэлжлэн өсөхөөр байна. Харин малчдын тоо буурахаар байна. Хүснэгт А4.4-А4.8-д даатгуулагчдын тооны өсөлтийг цалин хөлстэй болон албан секторт ажиллагчид, малчид болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн бүлгээр нь тус тусад нь харуулав. Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд сайн дураар болон албан журмаар даатгуулсан тохиолдолд тооны өсөлт ямар байхыг тооцож харуулав.

Хүснэгт А4.4 Цалин хөлстэй болон албан секторт ажиллагч-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар)

	2013-2038	2038-2063	2063-2088	2088-2113	Дундаж
	%	%	%	%	%
Эрэгтэй	1.9	0.6	0.1	0.1	0.7
Эмэгтэй	1.3	0.5	0.1	0.1	0.5
Бүгд	1.6	0.5	0.1	0.1	0.6

Хүснэгт А4.5 Малчин-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар), сайн дурын даатгалд

	2013- 2038	2038- 2063	2063- 2088	2088- 2113	Дундаж
	%	%	%	%	%
Эрэгтэй	4.0	0.0	0.1	-0.1	1.0
Эмэгтэй	2.8	-0.1	0.1	0.0	0.7
Бүгд	3.4	0.0	0.1	-0.1	0.8

Хүснэгт А4.6 Малчин-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар), албан журмын даатгалд

	2013- 2038	2038- 2063	2063- 2088	2088- 2113	Дундаж
	%	%	%	%	%
Эрэгтэй	9.9	0.0	0.1	-0.1	2.4
Эмэгтэй	7.9	-0.1	0.1	0.0	1.9
Бүгд	8.9	0.0	0.1	-0.1	2.2

Хүснэгт А4.7 Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар), сайн дурын даатгалд

	2013- 2038	2038- 2063	2063- 2088	2088- 2113	Дундаж
	%	%	%	%	%
Эрэгтэй	2.6	0.5	0.1	0.1	0.8
Эмэгтэй	1.6	0.4	0.0	0.1	0.5
Бүгд	2.0	0.5	0.1	0.1	0.6

Хүснэгт А4.8 Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгч-даатгуулагчдын тооны өсөлтийн таамаглал, хүйсээр, 25 жилийн хугацаанд (хувиар), албан журмын даатгалд

	2013- 2038	2038- 2063	2063- 2088	2088- 2113	Дундаж
	%	%	%	%	%
Эрэгтэй	6.4	0.5	0.1	0.1	1.8
Эмэгтэй	3.2	0.4	0.0	0.1	0.9
Бүгд	4.6	0.5	0.1	0.1	1.3

4.3.1 Шинээр даатгуулагчид

Хамралтын хувийг ажиллагчдын тоонд хэрэглэн даатгуулагчдын тоог тооцов. Нийт малчдын тооны төсөөллийг гаргахын тулд тусдаа загвар ашигласан бөгөөд малчдын тооны энэхүү төсөөлөлд хамралтын хувийг хэрэглэн малчин-

даатгуулагчдын тоог гаргасан. Хамралтын хувийг ашигласан аргачлалаар тооцож буй тул шинээр даатгуулагчдын тоог шууд тооцох бус, харин ажиллагчдын (эсвэл малчдын) тооны өөрчлөлтөөс гаргасан болно.

4.3.2 Хөдөлмөрийн чадвар алдалт

Хүснэгт А4.9-д хөдөлмөрийн чадвар алдаж, тахир дутуугийн тэтгэвэр авах болзол хангасан тохиолдлын тоог харуулж байгаа бөгөөд нийт тооцооны хугацаанд энэ түвшиндээ байхаар таамагласан. Эдгээр түвшнийг НДЕГ-ын бодит тоон мэдээлэлд үндэслэн тооцсон юм. Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрэх үед тахир дутуугийн тэтгэврээс өндөр насны тэтгэвэрт шилжихээр тооцож загварчлалд тусгасан.

Хүснэгт А4.9 Хөдөлмөрийн чадвар алдаж, тахир дутуу болсон даатгуулагчдын тоо, нас, хүйсээр (100 даатгуулагч тутамд)

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй
15	0.000	0.000
20	0.006	0.000
25	0.081	0.023
30	0.241	0.216
35	0.275	0.307
40	0.761	0.558
45	1.929	1.479
50	3.271	2.016
55	5.022	0.000
60	0.000	0.000

Идэвхтэй шимтгэл төлөгчидтэй харьцуулахад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн нас баралтын түвшин өндөр байдаг. Нас баралтын талаар шинжилгээ хийхэд шаардлагатай тоон мэдээлэл байхгүй, олон тооны хүмүүс тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байгаа, зарим тохиолдолд тахир дутуугийн тэтгэвэр нь өндөр насны тэтгэвэртэй ижил байгаа зэргээс шалтгаалан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн нас баралтын түвшинг идэвхтэй шимтгэл төлж буй даатгуулагчдынхтай ижил түвшинд байна гэж таамагласан.

4.3.3 Тэтгэвэрт гарагчдын хувь

Малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид тэтгэврийн насанд хүрснээс хойш үргэлжлүүлэн ажиллахгүй гэж таамагласан. Тэтгэврийн нас нь ажиллагчдын тооны өөрчлөлт болон хамрагдалтын хувьд үндэслэсэн.

4.4 Цалингийн хэмжээ ба шимтгэлийн нягтрал

Хүснэгт А4.10-А4.12-т тооцооны эхэн үед ашигласан цалингийн хэмжээг харуулав. Өмнө тайлбарласан таамаглалуудыг ашиглан хөдөлмөрийн хөлс, орлогын төсөөллийг тооцсон. Тооцоонд тэтгэврийн доод хэмжээ болон шимтгэл ногдуулах орлогын дээд хэмжээний нөлөөллийг

тооцохын тулд актуар тооцооны загварт дундаж цалинг гурван хэсэг (бага, дунд, өндөр) хувааж үзсэн. Хөдөлмөрийн хөлс, орлогын хуваарилалтад ажиглагдсан тархалт тооцооны нийт хугацаанд тогтвортой байна гэж тооцсон. Дундаж цалингийн өсөлтийн таамаглал нь энэ тайлангийн өмнөх хавсралтад ярилцсан цалингийн таамаглалуудад үндэслэсэн.

Хүснэгт А4.10 Цалин хөлстэй болон албан секторт ажиллагчдын жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого,¹ нас, хүйсээр, 2013 (төгрөгөөр)

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд
15-19	2 318 710	3 112 994	2 583 171
20-24	4 643 828	5 032 783	4 788 203
25-29	7 784 567	6 117 104	6 970 119
30-34	9 084 673	6 797 945	7 924 709
35-39	8 983 386	7 100 766	7 978 001
40-44	8 676 854	7 080 199	7 801 995
45-49	8 299 122	7 354 947	7 785 302
50-54	8 379 278	7 428 529	7 868 603
55-59	8 510 314	7 715 494	8 139 495
60-64	8 410 967	6 689 982	7 857 190
65-69	7 336 022	5 385 025	6 744 247
Дундаж	7 837 623	6 722 778	7 285 977

Жич: ¹ Жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого гэдэг нь тухайн хүн бүтэн жилийн турш ажилласан бол авах байсан хөдөлмөрийн хөлс, орлого юм. Үүнийг тооцохдоо сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогыг 12-оор үржүүлнэ.

Хүснэгт А4.11 Малчдын жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого,¹ нас, хүйсээр, 2013 (төгрөгөөр)

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд
15-19	1 948 108	1 961 520	1 949 332
20-24	1 938 568	2 009 950	1 962 991
25-29	1 943 932	2 001 450	1 974 097
30-34	1 963 641	1 972 445	1 968 299
35-39	1 975 736	1 970 745	1 972 967
40-44	1 960 059	1 962 384	1 961 421
45-49	1 978 116	2 035 037	2 017 470
50-54	2 043 872	2 124 964	2 101 604
55-59	3 731 541	2 738 945	3 574 426
60-64	6 098 163		6 098 163
65-69			
Дундаж	2 055 599	2 013 883	2 032 446

Жич: ¹ Жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого гэдэг нь тухайн хүн бүтэн жилийн турш ажилласан бол авах байсан хөдөлмөрийн хөлс, орлого юм. Үүнийг тооцохдоо сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогыг 12-оор үржүүлнэ.

Хүснэгт А4.12 Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого,¹ нас, хүйсээр, 2013 (төгрөгөөр)

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Бүгд
15-19	1 980 551	2 023 417	1 997 837
20-24	2 073 808	2 125 690	2 106 494
25-29	2 147 339	2 213 505	2 192 819
30-34	2 147 763	2 211 453	2 190 430
35-39	2 123 375	2 196 661	2 171 618
40-44	2 135 725	2 173 823	2 160 674
45-49	2 177 924	2 460 534	2 372 441
50-54	2 541 121	4 035 542	3 613 109
55-59	5 977 285	6 279 115	6 099 009
60-64	7 116 518		7 116 518
65-69			
Дундаж	2 395 859	2 504 154	2 467 289

Жич: ¹ Жилээр тооцсон хөдөлмөрийн хөлс, орлого гэдэг нь тухайн хүн бүтэн жилийн турш ажилласан бол авах байсан хөдөлмөрийн хөлс, орлого юм. Үүнийг тооцохдоо сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогыг 12-оор үржүүлнэ.

Шимтгэлийн нягтрал нь даатгуулагчид хөтөлбөрт шимтгэл төлсөн жилийн эзлэх хувийг илэрхийлдэг. Шимтгэлийн нягтрал өндөр байвал даатгуулагчид тэтгэврийн эрхээ хурдан хуримтлуулж, тэтгэвэр авах эрх үүссэн даатгуулагчдын эзлэх хувь нэмэгдэнэ гэсэн үг юм. Энэ нь зөвхөн шимтгэлээ буцааж авах эрхтэй хүмүүсийн хувьд бол хохиролтой. Ажиллагчдын тогтвор суурьшил муу байдгаас хувийн хэвшилд ажиллагчдын шимтгэлийн нягтрал улсын секторт ажиллагчдынхтай харьцуулахад бага байх нь түгээмэл. Энэхүү актуар тооцоонд шимтгэлийн нягтралын таамаглалыг бодит тоон мэдээлэлд үндэслэсэн бөгөөд Хүснэгт А4.13-А4.15-д харуулав. Цалин хөлстэй ажиллагчдын шимтгэлийн нягтралын хувийг тооцооны нийт хугацаанд тогтмол байна гэж таамагласан. Харин улам олон хүн нэмж хамрагдахын хэрээр бусад бүлгийн ажиллагчдын шимтгэлийн нягтрал өснө гэж үзэж байна. 15 жилийн дараа уг үзүүлэлт тогтмол байх түвшинд хүрнэ.

Хүснэгт А4.13 Цалин хөлстэй болон албан секторт ажиллагчдын шимтгэлийн нягтрал, нас, хүйсээр (хувиар)

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй
15-19	63.9	56.5
20-24	68.7	79.2
25-29	80.4	88.5
30-34	81.5	90.3
35-39	82.8	91.5
40-44	84.3	92.2
45-49	84.7	93.3
50-54	87.2	93.0
55-59	89.8	81.4
60-64	76.3	72.6
65-69	77.9	75.1

Хүснэгт А4.14 Малчдын шимтгэлийн нягтрал, нас, хүйсээр (хувиар)

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй
15-19	14.9	48.2
20-24	33.5	54.9
25-29	47.6	55.6
30-34	49.0	56.8
35-39	51.2	59.5
40-44	53.2	61.1
45-49	48.4	61.9
50-54	45.3	56.9
55-59	43.6	47.6
60-64	33.9	
65-69		

Хүснэгт А4.15 Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн шимтгэлийн нягтрал, нас, хүйсээр (хувиар)

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй
15-19	31.7	49.9
20-24	48.1	41.7
25-29	53.9	45.4
30-34	59.2	52.4
35-39	62.7	55.0
40-44	64.2	55.6
45-49	62.6	58.2
50-54	63.2	54.1
55-59	65.3	39.3
60-64	43.9	
65-69		

4.5 Өмнө ажилласан буюу шимтгэл төлсөн хугацаа

Идэвхтэй шимтгэл төлж буй даатгуулагчдын өмнө хуримтлуулсан хугацааны талаарх зарим мэдээллийг НДЕГ-аас авсан. Гэхдээ өмнө хуримтлуулсан бүх хугацааны мэдээллийг НДЕГ-ын цахим бүртгэлийн системд оруулаагүй, зөвхөн 2000 оноос хойшхи хугацааны мэдээллийг л системд бүртгэжээ. Мэдээллийн

энэхүү асуудлыг шийдвэрлэхийн тулд 2011, 2012, 2013 онд өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр шинээр тогтоолгосон даатгуулагчдын ажилласан болон шимтгэл төлсөн жилийг ашиглан тооцож уг хугацааны мэдээллийг гаргасан. Хүснэгт А4.16-д идэвхтэй даатгуулагчдын шимтгэл төлсөн нийт хугацааг харуулав. Ингэхдээ даатгуулагчдын тоог нас, хүйсээр ангилан тооцов. Идэвхгүй даатгуулагчдын талаар мэдээлэл байхгүй байсан. Тиймээс идэвхгүй хэсгийг тооцоонд хамруулахгүй байхаар шийдвэрлэсэн болно. Хялбаршуулах үүднээс бүх даатгуулагчдын шимтгэл төлсөн дундаж хугацаа ижил гэж үзсэн. Шимтгэл төлсөн жилийг мөн НДТ-нд хуримтлагдсан нөөцийг тооцоход ашигласан. Шимтгэл төлсөн дундаж хугацаа(жилийн тоо)-г дундаж цалингаар үржүүлж уг хуримтлагдсан нөөцийн хэмжээг гаргасан.

Хүснэгт А4.16 Идэвхтэй шимтгэл төлөгч даатгуулагчдын шимтгэл төлсөн дундаж хугацаа, нас, хүйсээр, 2013 оны 12 сард, нийт даатгуулагчид

Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй
15-19	2.0	2.1
20-24	3.5	3.4
25-29	4.7	4.7
30-34	6.0	6.2
35-39	7.4	7.8
40-44	10.3	10.3
45-49	15.1	14.5
50-54	20.7	19.0
55-59	25.8	23.9
60-64	25.7	27.3
65-69	25.3	19.9

4.6 Үнэлгээ хийх үеийн тэтгэвэр авагчдын тоо

Уг үнэлгээнд ашигласан тэтгэвэр авагчдын тоог тооцооны эхэн үеийн байдлаар гаргаж хүснэгт А4.17-А.20-д харуулав.

**Хүснэгт А4.17 Өндөр насны жилийн дундаж тэтгэвэр, тэтгэвэр авагчдын нас, хүйсээр,
2013 оны 12 дугаар сард (төгрөгөөр)**

Нас	Эрэгтэй		Эмэгтэй	
	Тэтгэвэр авагчид	Дундаж хэмжээ	Тэтгэвэр авагчид	Дундаж хэмжээ
0-4				
5-9				
10-14				
15-19				
20-24				
25-29				
30-34				
35-39	3	746 667	3	960 000
40-44	6	2 575 000	12	2 217 500
45-49	15	2 159 333	289	2 346 436
50-54	402	2 775 995	13 625	2 211 640
55-59	4 753	2 833 835	45 963	2 372 443
60-64	20 274	2 772 011	31 131	2 644 210
65-69	14 424	3 440 574	21 740	2 655 676
70-74	12 782	3 659 817	17 656	2 544 037
75-79	7 150	3 680 020	11 041	2 458 982
80-84	3 697	3 712 489	7 185	2 426 924
85-89	1 283	3 557 295	2 775	2 414 753
90-94	398	3 584 799	1 155	2 417 212
95+	63	3 652 540	240	2 601 458
Бүгд	65 250	3 272 026	152 815	2 483 780

**Хүснэгт А4.18 Тахир дутуугийн жилийн дундаж тэтгэвэр, тэтгэвэр авагчдын нас, хүйсээр,
2013 оны 12 дугаар сард (төгрөгөөр)**

Нас	Эрэгтэй		Эмэгтэй	
	Тэтгэвэр авагчид	Дундаж хэмжээ	Тэтгэвэр авагчид	Дундаж хэмжээ
0-4				
5-9				
10-14				
15-19	2	205 000		
20-24	73	1 780 548	32	1 978 750
25-29	388	1 980 412	248	1 875 847
30-34	883	1 939 026	695	1 901 885
35-39	1 547	1 966 354	1 372	1 905 401
40-44	3 840	1 891 818	3 776	1 836 041
45-49	7 250	1 998 112	7 435	1 871 321
50-54	9 497	2 189 740	8 373	2 019 988
55-59	8 257	2 384 668	1 239	3 196 538
60-64	1 073	4 822 507	284	3 050 035
65-69	324	4 882 963	100	2 911 200
70-74	165	4 847 455	42	2 792 381
75-79	63	5 125 079	31	2 506 452
80-84	21	4 811 429	13	2 163 846
85-89	3	3 063 333	5	2 126 000
90-94			1	2 160 000
95+				
Бүгд	33 386	2 272 795	23 646	2 012 087

Хүснэгт А4.19 Тэжээгчээ алдсаны жилийн дундаж тэтгэвэр, нас, хүйсээр,¹**2013 оны 12 дугаар сард (төгрөгөөр)**

Нас	Эмэгтэй		Эрэгтэй	
	Тэтгэвэр авагчид	Дундаж хэмжээ	Тэтгэвэр авагчид	Дундаж хэмжээ
0-4				
5-9				
10-14				
15-19	45	4 312 667	56	4 535 000
20-24	210	1 834 571	280	1 834 179
25-29	249	1 944 257	485	2 061 753
30-34	265	1 996 717	821	2 038 819
35-39	413	2 073 656	1 691	2 034 630
40-44	572	2 107 308	3 096	1 963 311
45-49	730	1 952 534	3792	1 963 141
50-54	776	1 917 938	2 992	2 021 019
55-59	510	1 984 431	1 816	2 192 285
60-64	238	2 073 109	904	2 377 301
65-69	168	2 105 298	517	2 389 284
70-74	111	2 160 811	391	2 398 286
75-79	50	2 112 600	362	2 545 939
80-84	19	2 372 632	323	2 506 471
85-89	5	1 960 000	165	2 483 091
90-94	3	2 020 000	120	2 418 583
95+			31	2 698 387
Бүгд	4 364	2 024 203	17 842	2 088 864

Жич: ¹ нас барсан тэжээгчийн нас, хүйс**Хүснэгт А4.20 Тэжээгчээ алдсан хүүхдийн жилийн дундаж тэтгэвэр, нас, хүйсээр,****2013 оны 12 дугаар сард (төгрөгөөр)**

Нас	Эрэгтэй		Эмэгтэй	
	Тэтгэвэр авагчид	Дундаж хэмжээ	Тэтгэвэр авагчид	Дундаж хэмжээ
0-4	1	2 590 000		
5-9	7	2 052 857	9	1 978 889
10-14	87	1 992 184	73	1 999 452
15-19	427	1 892 084	419	1 897 542
20-24				
25-29				
30-34				
35-39				
40-44				
45-49				
50-54				
55-59				
60-64				
65-69				
70-74				
75-79				
80-84				
85-89				
90-94				
95+				
Бүгд	522	1 912 261	501	1 913 852

4.7 Өрхийн ам бүлийн бүтэц

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн тооцоонд даатгуулагчдын ам бүлийн мэдээлэл шаардлагатай. Ер нь тухайн хүн гэрлэсэн байх магадлал, эхнэр/нөхрийн дундаж нас, өнчирч үлдсэн хүүхдийн дундаж тоо, хүүхдүүдийн

дундаж насны таамаглалыг гаргах ёстой. Гэр бүлийн статистикийн мэдээллийг НДЕГ болон ҮСХ-оос авсан мэдээллээс гаргаж авсан. Энэхүү судалгаанд ашигласан таамаглалуудын жишээг Хүснэгт А4.21-т харуулав.

Хүснэгт А4.21 Өрхийн ам бүлийн статистик

Гэрлэсэн байх магадлал			Эхнэр/нөхрийн дундаж нас		Хөдөлмөрийн чадваргүй хүүхдийн дундаж тоо		Хүүхдийн дундаж нас	
Нас	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй	Эрэгтэй	Эмэгтэй
	%	%	%	%	%	%	%	%
15	2.7	1.2	15	15	0.3	0.3	0.1	0.1
20	20.8	9.0	17	23	0.8	0.8	0.1	1.7
25	39.5	68.3	22	28	2.0	2.0	3.3	5.6
30	56.3	72.0	27	33	2.0	2.0	7.2	8.7
35	81.6	74.4	32	38	2.0	2.0	9.8	11.3
40	100.0	53.4	37	43	2.0	2.0	12.3	14.1
45	88.2	38.1	42	48	2.0	2.0	15.3	16.8
50	54.7	29.2	47	53	2.0	2.0	17.4	18.3
55	37.6	14.0	52	58	2.0	2.0	18.6	18.5
60	17.4	6.2	57	63	2.0	2.0	19.1	19.6
65	6.8	4.6	62	68	2.0	2.0	19.6	19.6
70	3.6	2.8	67	73	2.0	2.0	19.6	19.6
75	2.3	0.6	72	78	2.0	2.0	19.6	19.6
80	0.0	0.3	77	83	2.0	2.0	19.6	19.6
85	0.0	0.2	82	88	2.0	2.0	19.6	19.6
90	0.0	0.2	87	93	2.0	2.0	19.6	19.6
95	0.0	0.2	92	98	2.0	2.0	19.6	19.6

4.8 Хөрөнгийн өгөөж

Тооцооны нийт хугацаанд хөрөнгийн бодит өгөөж 3 хувь байна гэж үзсэн.

4.9 Тэтгэврийн хэмжээ болон бусад параметруудийг өөрчлөх

Жил бүр инфляцийн түвшинтэй уялдуулан тэтгэврийн хэмжээнд тохируулга хийнэ гэж таамагласан.

4.10 Эхний хуримтлал

Эхний хуримтлал байхгүй гэж үзсэн.

ХАВСРАЛТ 5. Нийгмийн даатгалын санхүүжилтийн талаарх ойлголтууд

5.1 Цэвэр хуваарилалтын тогтолцоо

Санхүүгийн энэ тогтолцоонд тухайн хугацаанд, тухайлбал нэг жил, эсвэл хэдэн жилийн хугацаанд төлөх шимтгэлийн хувь хэмжээг тухайн хугацаанд шимтгэлээс цугласан орлого нь мөн хугацаан дахь тогтолцооны зардлыг яг нөхөхүйц түвшинд тогтоодог. Эрсдэлийн нөөц бүрдүүлэх зорилгоор багахан үлдэгдэл гаргахыг зөвшөөрдөг. Ийм тогтолцоог өвчилсний тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж зэрэг богино хугацаат тэтгэмжийг санхүүжүүлэхэд хэрэглэдэг. Тэтгэмжийн зохицуулалт нь л өөрчлөгдөхгүй бол тухайн хөтөлбөр зохих түвшинд хүрч төлөвшсөний дараа жилийн тэтгэмжийн зардал харьцангуй тогтвортой түвшинд хадгалагдана гэж үздэг. Эрсдэлийн нөөц нь эрсдэлт хүчин зүйлүүдийн хэлбэлзлээс үүдсэн урьдчилан тооцоогүй зардлыг төлөх боломжийг олгоно. Тиймээс шаардлага гарсан үед зарцуулахад бэлэн байхын тулд нөөц хөрөнгийг хялбар хөрвөх хэлбэрээр хадгалах нь зүйтэй. Тэтгэврийн шинэ хөтөлбөрт цэвэр хуваарилалтын аргыг хэрэглэвэл шимтгэлийн хувь хэмжээг үе үе өөрчлөх шаардлагатай болно. Тэтгэврийн шинэ хөтөлбөрийн жилийн зардал харьцангуй бага түвшнээс эхлээд урт хугацаанд тасралтгүй өснө. Энэ нь тэтгэвэр авагчдын тоо нэмэгдэхтэй холбоотой. Жилийн зардлыг өсгөх өөр нэг шалтгаан нь өмнөх үеийнхээ тэтгэвэр авагчидтай харьцуулбал дараа дараагийн үеийн тэтгэвэр авагчид нь илүү удаан хугацаанд шимтгэл төлж байх тул тэтгэвэр нь илүү өндөр тогтоогдоно. Тэтгэврийн шинэ тогтолцоонд цэвэр хуваарилалтын арга нь тохиромжгүй, харин бүрэн төлөвшсөн хөтөлбөрт санхүүгийн тогтолцоог хэрэглэж болох юм.

5.2 Ерөнхий дундаж шимтгэлтэй тогтолцоо

ЕДШ-тэй тогтолцоо нь шимтгэлийн хувийг онолын хувьд тогтмол байлгаж санхүүгийн тэнцвэр(хязгааргүй)-ийг хангана. Ирээдүйн боломжит бүх шимтгэлийн орлого болон хуримтлуулсан нөөцийн өнөөгийн үнэ цэнэ нь өмнөх болон шинэ гишүүдийн аль алиных нь боломжит бүх зардлын өнөөгийн үнэ цэнэтэй ямар ч үед тэнцэх ёстой. Энэ тогтолцоонд шимтгэлийн хувь хэмжээ нь харьцангуй

өндөр байх бөгөөд ихээхэн хэмжээний нөөц хуримтлуулна. Шимтгэлийн хэмжээ онолын хувьд тогтмол боловч практикт тогтмол давтамжтай актуар үнэлгээгээр шимтгэлийн хувь хэмжээг өөрчлөх боломжтой. Тэтгэврийн шинэ хөтөлбөрт уг аргыг эхнээс нь хэрэглэх юм бол шимтгэлийн хувь хэмжээ харьцангуй өндөр тогтоогдох бөгөөд энэ нь эдийн засагт болон шимтгэл төлөгч талуудад хэт их дарамт болж магадгүй.

5.3 Шатлан өсөх шимтгэлтэй тогтолцоо

Цэвэр хуваарилалтын тогтолцоо болон бүрэн хуримтлалын тогтолцооны хооронд завсрын шинжтэй олон янзын хувилбаруудыг бий болгож болно. Дараах нөхцөлийн улмаас ийм завсрын тогтолцоог сонгоход хүрдэг:

1. Шимтгэлийн хэмжээ хэт их байх ёсгүй (Гишүүдийн болон ерөнхийдөө эдийн засгийн чадавхийн хувьд).
2. Хөтөлбөрт санхүүжилтийн уг аргыг нэвтрүүлж, тогтоосон шимтгэлийн эхний бөгөөд дараа дараагийн хувь хэмжээ нь боломжийн хугацаанд харьцангуй тогтвортой байх ёстой. Шимтгэлийн хэмжээг нэмэгдүүлэхдээ, ялангуяа тэтгэвэр, тэтгэмжийг нэмэгдүүлэх арга хэмжээг зэрэгцүүлэн аваагүй бол алгуурхан хэрэгжүүлэх ёстой.

Санхүүжилтийн завсрын хувилбарын нэг жишээ бол шатлан өсөх шимтгэлтэй тогтолцоо юм. Энэ тогтолцоонд жилийн шимтгэлийн орлого болон сангийн хуримтлуулсан нөөцийн хүүгийн орлого нийлээд тодорхой хугацаанд буюу тэнцвэрт хугацаанд тухайн жилийнхээ тэтгэвэр, тэтгэмжийн болон удирдлагын үйл ажиллагааны зардлыг бүрэн санхүүжүүлэхээр түвшинд шимтгэлийг тогтооно. Тэнцвэрт хугацааны төгсгөлд нөөцийн хэмжээ багасахаас сэргийлэхийн тулд ийнхүү багасахаас нь өмнө шимтгэлийн хувь хэмжээг хянан үзэх ёстой бөгөөд шинэ тэнцвэрт хугацаанд нэмэгдүүлсэн шимтгэлийн хэмжээг мөрдүүлнэ. Санхүүгийн тэнцвэрт байдал нь 20, 15, 10 гэхчлэн тодорхой

хугацаанд л хангагдах бөгөөд энэхүү хугацааны туршид шимтгэлийн хэмжээ нь тогтвортой байна гэж үздэг. Шимтгэлийн хэмжээг үе шаттайгаар 20, 15 эсвэл 10 жилийн дараа тус тус нэмэгдүүлнэ. Хөрөнгийн хуримтлал бага, хуримтлалын хэмжээ нь тэнцвэрт хугацааны үргэлжлэл ямар байхаас хамаарна. Тэнцвэрт хугацаа богино байвал шимтгэлийн хувь хэмжээ бага тэр хэрээр ойрхон хугацаанд нэмэгдүүлэх шаардлага үүснэ. Мөн хуримтлалын түвшин бага байх тул жил бүр үнэлгээ хийдэг хуваарилалтын тогтолцоотой илүү төстэй болно. Харин тэнцвэрт хугацаа урт байх нь шимтгэлийн эхний түвшинг харьцангуй өндөр байлгаж, их хэмжээний хуримтлал үүсэхэд хүргэх бөгөөд ингэснээр ЕДШ-тэй тогтолцоо уруу дөхнө. Хөтөлбөрийн санхүүжилтийн аргыг тодорхойлох нөхцөлүүд өөрчлөгдөхөд түүнд дасан зохицох боломжтой байдгаараа шатлан өсөх шимтгэлийн арга нь уян хатан байдаг. Гэхдээ энэ аргад шимтгэлийн хувь хэмжээг үе шаттайгаар нэмэгдүүлэхдээ тэтгэвэр, тэтгэмжийг хамтад нь өсгөдөггүй болохыг онцлон анхааруулах нь зүйтэй. Эхний тэнцвэрт хугацааны туршид шимтгэлийн хувь хэмжээ ЕДШ-тэй тогтолцооныхоос доогуур байх боловч яваандаа тус тогтолцоонд шаардагдах шимтгэлийн хувь хэмжээг давах үе ирнэ.

5.4 Бүрэн хуримтлалын тогтолцоо

Бүрэн хуримтлалын арга нь бүх өр төлбөрийг бүрэн санхүүжүүлдэг тогтолцоо юм. Тэтгэврийн санхүүжилтэд дараачийн залуу үедээ найдах бус тухайн үеийн шимтгэл төлөгчид өөрийн тэтгэврийг хариуцахад хангалттай хэмжээний мөнгийг хуримтлуулах шаардлагатай болдог. Ямар ч үед тэтгэврийн хөтөлбөрт хуримтлагдсан шимтгэл, хөрөнгө оруулалтын орлого нь бүх амлалтуудыг төлж хүрэлцэхүйц байх ёстой. Хэрэв ингэж чадахгүй бол тодорхой хугацаанд алдагдалтай ажиллах шаардлагатай. Тэтгэврийн хөтөлбөр дуусгавар болвол (харин улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь хэзээд л байж байна гэж үздэг) ажилчдыг хамгаалах утгаараа ийм төрлийн санхүүжилтийн тогтолцоо нь хувийн тэтгэврийн салбарт илүү түгээмэл хэрэглэгддэг. Бүрэн хуримтлалын тогтолцоо нь үе хоорондын тэгш шударга байдлыг хангах зарчимд илүүтэй нийцдэг арга юм.

ХАВСРАЛТ 6. ОУХБ-ын актуар тооцооллын загвар: ерөнхий арга зүй

Энэхүү судалгаанд ОУХТ-ны Санхүү, актуар тооцоолол, статистикийн албанаас үндэсний тэтгэврийн хөтөлбөрүүдийн урт хугацааны актуар үндэслэл болон санхүүгийн байдлыг үнэлэхэд зориулан боловсруулсан цогц аргачлалыг ашиглав. ОУХБ-ын загварчлалын ерөнхий хэрэгслүүдийг Монголын нийгмийн даатгалын тогтолцооны онцлогт тохируулан өөрчилж тооцооллыг хийсэн болно. Эдгээрт хүн амын, эдийн засгийн, ажиллах хүчний, цалингийн, урт хугацааны тэтгэврийн болон богино хугацааны тэтгэмжийн загварууд багтсан юм.

6.1 Хүн ам зүйн болон эдийн засгийн өөрчлөлтийн загварчлал

ОУХБ-ын актуар тооцооллын загварыг ашиглахын тулд нийт хүн ам, эдийн засгийн өсөлт, хөдөлмөрийн зах зээл, цалингийн өсөлт, тархалтын талаар хүн ам зүйн болон эдийн засгийн таамаглал боловсруулах шаардлагатай. Эдийн засгийн бусад таамаглалууд нь хөрөнгө оруулалтын өгөөж, тэтгэврийн индексжүүлэлт, параметруудийн өөрчлөлт(шимтгэл ногдуулах орлогын дээд хэмжээ, ижил хэмжээтэй тэтгэврийн ирээдүйн түвшин)-тэй холбоотой байна.

Мэдээллийн олдцоос хамаарч тооцоололд ашиглах таамаглалыг боловсруулахдаа НДЕГ-ын бодит тоон мэдээллүүдийг харгалзан үзсэн. Таамаглалыг сонгохдоо өнөөгийн байдалд хэт ач холбогдол өгөхөөс илүүтэй урт хугацааны чиг хандлагад анхаарал хандуулсан юм. Хүн ам зүйн болон эдийн засгийн таамаглалуудын талаарх дэлгэрэнгүй тайлбарыг Хавсралт 2 ба 3-т оруулав.

6.2 Хүн ам

Хүн амын хэтийн тооцоог хамгийн сүүлийн үеийн тоон мэдээллийг суурь болгон авч нас баралт, төрөлтийн түвшин, шилжих хөдөлгөөний таамаглалуудыг хэрэглэн хийсэн.

6.3 Эдийн засгийн өсөлт, инфляци

Хөдөлмөрийн бүтээмжийн өсөлт болон инфляцийн түвшин нь эдийн засгийн загварын экзоген хүчин зүйлүүд юм. Эдийн засгийн бодит өсөлтийн хувиудыг ОУХБ-ын эдийн засгийн тооцооны загвараар тооцсон.

6.4 Эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам, ажиллагчид

Ажиллах хүч буюу ажиллахад бэлэн байгаа хүмүүсийн тоог ажиллах хүчний оролцооны түвшний төсөөллийг нийт хүн амын харгалзах бүлгийн тооны төсөөлөлд хэрэглэн тооцсон. Ирээдүйд ажилгүйдлийн түвшин ямар байхыг таамаглаж, ажил эрхлэлтийн нийт түвшнийг ажиллах хүч болон ажилгүйдлийн тооны зөрүүгээр тооцсон. Даатгуулагчдын тооны өсөлт нь ажиллагчдын тооны өсөлттэй холбоотой байна. Энэ загварт даатгуулагчдын хамгийн сүүлийн үеийн тоон мэдээллийг суурь болгон авч нас баралт, төрөлт, тэтгэвэрт гаралтын харгалзах таамаглалуудыг ашиглан даатгуулагчдын тоог тооцсон.

6.5 Цалин хөлс

ДНБ-ий капиталын болон хөдөлмөрийн орлогын хуваарилалтад үндэслэн эхний дундаж цалинг ДНБ-нд эзлэх цалингийн санг нийт ажиллагчдын тоонд хувааж тооцдог. Дунд хугацаанд бодит цалингийн өөрчлөлтийг хөдөлмөрийн бүтээмжтэй харьцуулан шалгана. Хөдөлмөрийн зах зээлийн тодорхой нөхцөл байдлаас шалтгаалж цалингийн өсөлт бүтээмжийн өсөлтөөс илүү буюу бага хурдтай байж болно. Гэхдээ энэхүү судалгаа нь урт хугацааг хамарч байгаа тул бодит цалингийн өсөлт нь аажимдаа бодит хөдөлмөрийн бүтээмжтэй тэнцэнэ гэж таамагласан. Яваандаа цалин үр ашигтай байх түвшинд тогтоогдоно гэж үзэж байна. Актуар тооцооллын урт хугацааны чиг хандлагыг тусгахын тулд энэ загварт урт хугацааны бодит цалингийн өсөлтийг бусад актуар тооцоонд ашигласан таамаглалууд болон улс орны эдийн засгийн урт хугацааны зорилтуудтай нийцсэн урт хугацааны таамаглалд үндэслэв.

Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны (тухайлбал, тэтгэврийн дээд, доод хэмжээний зохицуулалтаар дамжуулан) орлогод үзүүлэх боломжит нөлөөллийг тооцохын тулд цалингийн түвшний таамаглал шаардагдана. Энэ тооцоонд нас, хүйсээр ангилсан цалингийн болон түүний тархалтын тоон мэдээллийг ашигласан. Тэтгэвэр бодоход баримталсан дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын төсөөллийг мөн гаргасан.

6.6 Нийгмийн даатгалын сангийн санхүүгийн өөрчлөлтийг загварчлах

Энэхүү актуар тооцоонд урт хугацааны тэтгэвэр, богино хугацааны тэтгэмжийн бүх орлого, зарлагыг авч үзсэн. Тэтгэвэр авагчидтай холбоотой тооцоог хүйсээр ангилан тус тусад нь тооцсон. Нийгмийн даатгалын урт хугацааны тэтгэврийн ач холбогдлыг харгалзан эдгээртэй холбоотой тооцооллын талаар илүү дэлгэрэнгүй тусгалаа.

6.7 Тэтгэврийн хэтийн тооцооны зорилго

Тэтгэврийн загвар нь хоёр зорилготой. Нэгдүгээрт, тэтгэврийн даатгалын санхүүгийн тогтвортой байдлыг үнэлэх. Энэ нь тогтолцооны орлого, зарлагын урт хугацааны тэнцвэрийг хэмжинэ гэсэн үг юм. Хэрэв уг тэнцвэр хангагдахааргүй бол шимтгэлийн хувь хэмжээ, эсвэл тэтгэврийн бүтцийг өөрчлөхийг зөвлөнө. Хоёрдугаарт, уг загварыг ашиглан шинэчлэлийн янз бүрийн хувилбаруудын санхүүгийн нөлөөллийг тооцож, бодлого боловсруулагчдад тэтгэврийн дизайн, санхүүгийн механизмуудаа сонгоход нь тусалж болох юм. Бүр тодруулбал, дараах зорилгоор тогтолцооны зардал, шимтгэл ногдуулах орлогын урт хугацааны төсөөллийг гаргахад энэ загварыг ашиглаж байна. Үүнд:

1. Эрсдэлийн буюу техникийн нөөцийг хуримтлуулах хувилбаруудыг үнэлэх;
2. Санхүүжилтийн зорилготойгоо уялдуулан мөрдөх шимтгэлийн хувь хэмжээний төлөвлөгөөг боловсруулах;
3. Эдийн засаг, хүн ам зүйн өөрчлөлтийн нөхцөлд тогтолцоо хэрхэн хариу арга хэмжээ авахыг турших,
4. Тогтолцоонд хийх боломжит өөрчлөлтийн санхүүгийн нөлөөллийг шинжлэх.

6.8 Тэтгэврийн тоо мэдээлэл ба таамаглалууд

Тэтгэврийн хэтийн тооцоо хийхэд өмнө тайлбарласан хүн ам зүйн болон макро эдийн засгийн үзүүлэлтүүдээс гадна нийгмийн даатгалын тогтолцоотой холбоотой тусгай таамаглалууд шаардагдана.

Үнэлгээ эхлэх үеийн тоон мэдээлэлд идэвхтэй, идэвхгүйгээр ангилсан даатгуулагчдын тоо, шимтгэл төлөгчдийн шимтгэл төлж буй цалин хөлсний хэмжээ, өмнө шимтгэл төлсөн хугацаа,

тэтгэврийн хэмжээ зэрэг багтсан байв. Тоон мэдээллийг нас, хүйсээр ангилан гаргасан.

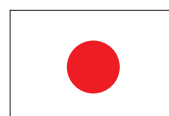
Хөдөлмөрийн чадвар алдаж, тахир дутуу болсон тохиолдлын эзлэх хувь, өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон нас зэрэг тухайн нэг төрлийн тэтгэврийн даатгалтай холбоотой таамаглалуудыг холбогдох сангийн бодит мэдээлэл, зохицуулалтад үндэслэн тодорхойлов. НДЕГ-тай холбоотой тусгай таамаглалуудыг Хавсралт 2-т тайлбарласан болно.

6.9 Тэтгэврийн хэтийн тооцоо хийх арга

Тэтгэврийн хэтийн тооцоог жил бүрээр тооцох когортын аргаар хийсэн. Хүн ам зүйн болон даатгалд хамрагдалтын талаарх таамаглалуудын дагуу одоогийн хүн ам насжиж, аажимхан дараа дараагийн даатгуулагчдын бүлгүүд жил бүр аажим аажмаар нэмэгдэж орж ирнэ. Одоогийн тогтолцооны зохицуулалт болон эдийн засгийн таамаглалын дагуу шимтгэл ногдуулах орлого болон тэтгэврийн зардлын тооцоог хийсэн.

Тэтгэвэр бол урт хугацаанд олгогддог мөнгөн тэтгэмж юм. Тиймээс тэтгэвэр олгох зохицуулалт, түүнийг санхүүжүүлэх аргыг шийдвэрлэхдээ нийгэм өөртөө хүлээж буй санхүүгийн үүрэг хариуцлага нь ч бас мөн чанараараа урт хугацааных байдаг: насанд хүрсэн хүн шимтгэл төлөгч болон тэтгэвэр авагчийн хувиар бүхий л амьдралынхаа туршид тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдаж явдаг. Тухайлбал, 16 настайдаа анх даатгуулсан хүн 65 насандаа өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгоод 20 жил амьдарсан гэвэл 70 орчим жил холбоотой байна. Даатгуулагчид хөдөлмөр эрхлэх хугацаандаа өөрийн авах төдийгүй, нас барснаас нь хойш тэжээлгэгчдэд нь олгох тэтгэврийн эрхийг аажим хуримтлуулж байдаг.

Тэтгэврийн хэтийн тооцоо нь тэтгэврийн тогтолцооны орлого, зарлага яг яаж өөрчлөгдөхийг урьдчилан таамаглах бус түүний санхүүгийн тогтвортой байдлыг нягтлах зорилготой юм. Үүнд тогтолцооны ирээдүйн орлого, зарлагын харьцангуй тэнцлийг үнэлэх бөгөөд ийм үнэлгээ нь бүрэн төлөвшсөн хэмжээнд хараахан хүрээгүй байгаа (НДЕГ-ын) тэтгэврийн сангийн хувьд маш чухал юм.



ОУХБ/Япон улсын
олон/хоёр талт хамтын
ажиллагааны хөтөлбөр

ISBN: 978-92-2-831116-7