



Засгийн газарт зориулсан тайлан

Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний)
тухай 1952 оны (102 дугаар) конвенцид
нэгдэн орох боломжийг тодорхойлох
зорилгоор нийгмийн хамгааллын хууль
тогтоомжид хийсэн үнэлгээ

Protección

Social

НИЙГМИЙН

Хамгаалал

Social

Protection

Монгол Улс

Засгийн газарт зориулсан тайлан

**Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний)
тухай 1952 оны (102 дугаар) конвенцид нэгдэн
орох боломжийг тодорхойлох зорилгоор нийгмийн
хамгааллын хууль тогтоомжид хийсэн 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.ifro.org хаягаар мэдээлэл авна уу.

Монгол Улс: Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны (102 дугаар) конвенцид нэгдэн орох боломжийг тодорхойлох зорилгоор нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжид хийсэн үнэлгээ / Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо, Нийгмийн хамгааллын газар - Женев: ОУХБ, 2016

ISBN 978-92-2-827790-6; 978-92-2-827791-3(web pdf)

Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо

нийгмийн баталгаа/нийгмийн хамгаалал /нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомж/санал/ОУХБ-ын үүрэг/
ОУХБ-ын конвенц/нэгдэн орох/хэрэгжүүлэх/Монгол Улс

02.03.1

Англи хэл дээрх хувилбарыг дараах хаягаар орж үзнэ үү: *Mongolia: Report to the Government: Assessment of the social security legislation for the ratification of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)* / International Labour Office, Social Protection Department (ISBN 9789221277903; 9789221277910 (web pdf)), Geneva: ILO, 2016

ОУХБ-ын хэвлэлийн каталоги

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

Талархал	v
Хураангуй	vii
Товчилсон үгс	xi
Танилцуулга.....	1
Бүлэг 1. Хууль эрх зүйн хүрээ: хүний эрхийн олон улсын гэрээ, ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээ, нийгмийн хамгааллын үндэсний тогтолцоо.....	5
А. Олон улсын эрх зүйн хүрээ.....	5
Б. Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо.....	19
Бүлэг 2. Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомж 102 дугаар конвенцтэй нийцэж буй эсэх үнэлгээ.....	24
А. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ (102 дугаар конвенцийн II бүлэг)	24
Б. Өвчилсний тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн III бүлэг).....	29
В. Ажилгүйдлийн тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн IV бүлэг)	33
Г. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн VI бүлэг).....	36
Д. Гэр бүлийн тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн VII бүлэг).....	43
Е. Эхчүүдийн тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн VIII бүлэг).....	47
Ё. Өндөр насны тэтгэвэр (102 дугаар конвенцийн V бүлэг).....	51
Ж. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр (102 дугаар конвенцийн IX бүлэг)	54
З. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр (102 дугаар конвенцийн X бүлэг).....	60
И. Гадаад улсын иргэдэд адил тэгш хандах (XII бүлэг) болон нийтлэг заалтууд (XIII бүлэг).....	69
Бүлэг 3. Монгол Улс 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох боломж: дүгнэлт, зөвлөмж	79
А. Дүгнэлт	79
Б. Зөвлөмж	80
Ашигласан материал.....	85
Хавсралт I. 102 дугаар конвенцид нэгдэн орсон улс орнуудын жагсаалт	87

Талархал

Энэхүү тайланд тусгагдсан үнэлгээг хийх итгэл хүлээлгэсэн Монгол Улсын Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайд асан Төгсжаргалын Ганди, тус яамны Стратеги төлөвлөлтийн газрын дарга асан Нямын Аюуш, Эрх зүй, гадаад хамтын ажиллагааны хэлтсийн дарга асан Насан-Өлзийн Энхнасан нарт Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага (ОУХБ) талархал илэрхийлэхийг хүсч байна.

Түүнчлэн энэхүү үйл явцад хамтран ажиллаж, дэмжлэг үзүүлсэн Монгол Улсын Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны өмнөх Төрийн нарийн бичгийн дарга Баасанжавын Отгонжаргал, тус яамны Стратегийн бодлого, төлөвлөлтийн газрын дарга асан Цэвэгдоржийн Туваан, Нийгмийн хамгааллын бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах газрын дарга Лхагвасүрэнгийн Мөнхзул, Гадаад харилцааны хэлтсийн дарга Цоодолын Болормаа, Нийгмийн даатгалын албаны дарга асан Санжаасүрэнгийн Дорждэрэм, мэргэжилтэн Анаадын Чимгээ нарт талархаж байна.

Мөн Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбооны ерөнхийлөгч Хаянхярваагийн Амгаланбаатар, тус холбооны Ерөнхий нарийн бичгийн дарга Горчинсүрэнгийн Адъяа, Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбооны дэд ерөнхийлөгч, Гүйцэтгэх захирал Хуягийн Ганбаатар, Гүйцэтгэх захирлын орлогч Цэнд-Аюушийн Эрдэнэбаатар нарт гүн талархал илэрхийлье.

ОУХТ-оос уг цогц үнэлгээг 2008 онд (хуучин нэрээр) Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны хүсэлтээр эхлүүлж, тухайн үед ОУХБ-ын Женев дэх товчооны Нийгмийн хамгааллын газарт Хэм хэмжээ, хууль тогтоомжийн асуудал хариуцсан зохицуулагч байсан, одоо Бейрут дахь товчооны Арабын орнуудыг хариуцсан Нийгмийн хамгааллын ахлах мэргэжилтнээр ажиллаж буй Урсула Кулькэ, мөн Нийгмийн хамгааллын газрын Ази, номхон далайн бүс хариуцсан зохицуулагч Айди Ху нарын баг ажилласан юм. Дараа нь 2013 онд Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны хүсэлтийн дагуу үргэлжлүүлэн хамтран ажилласны үр дүнд үнэлгээг хийж дууссан юм.

2009-2010 онд Улаанбаатар хотод болсон цуврал арга хэмжээний үр дүнд тулгуурлан 2011-2012 онд Монгол дахь гурван талын байгууллагуудтай мэдээлэл солилцсоны үндсэн дээр үнэлгээний анхны тайланг Урсула Кулькэ, Айди Ху нарын удирдлага дор ОУХБ-ын Женев дэх товчооны Нийгмийн хамгааллын газрын Хуулийн мэргэжилтэн Эммануэль Сент-Пьер Гибо боловсруулсан юм. Монгол Улсын хууль тогтоомжид орсон нэмэлт, өөрчлөлт, нийгмийн хамгааллын хүрээнд гарсан бусад томоохон өөрчлөлтийг тусгах зорилгоор 2015 онд ОУХБ-ын БНХАУ, Монгол Улсыг хариуцсан товчооны захирал Тим Дэ Мэйэрийн удирдлага дор Эммануэль Сент-Пьер Гибо, ОУХБ/Япон Улсын хамтарсан “Монгол Улсад эмзэг бүлгийн иргэдийн нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, АСЕАН-ы туршлагаас суралцах нь” төслийн ахлах зөвлөх Селин Пейрон Биста нарын зохицуулалттайгаар тус тайланг шинэчлэн боловсруулсан болно. Тайлан боловсруулахад ОУХБ/Япон Улсын хамтарсан “Монгол Улсад эмзэг бүлгийн нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, АСЕАН-ы туршлагаас суралцах нь” төслийн Үндэсний менежер Амгалангийн Лхагвадэмбэрэл, ОУХБ-ын Женев дэх товчооны Нийгмийн хамгааллын газрын Хуулийн ажилтан Маяа Штерн Плаза, Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний газрын Нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээний мэргэжилтэн Крүүм

Марков, ОУХБ-ын Монгол дахь Үндэсний зохицуулагч Пүрэвсүрэнгийн Болормаа нар ихээхэн хувь нэмэр оруулсныг тэмдэглэж байна.

ОУХБ/Япон Улсын хамтарсан “Монгол Улсад эмзэг бүлгийн иргэдийн нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, АСЕАН-ы туршлагаас суралцах нь” төслийн дэмжлэгтэйгээр 2015 оны 5 дугаар сарын 21-ний өдөр Улаанбаатар хотноо зохион байгуулсан гурван талт уулзалт хэлэлцүүлэг дээр тус үнэлгээний урьдчилсан дүнг Крүүм Марков, Селин Пейрон Биста нар Монгол Улсын гурван талын төлөөлөгчдөд танилцуулсан болно. Энэ чиглэлээрх цаашдын үйл ажиллагааны талаар Тим Дэ Мэйэр, Селин Пейрон Биста нар 2015 оны 9 болон 12 дугаар сард талуудтай уулзаж ярилцсан юм.

Хураангуй

Оршил

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь нийгмийн хамгааллын уламжлалт бүх тохиолдол(эрсдэл)-ыг хамарсан шимтгэлээр (нийгмийн даатгал) болон татвараар (нийгмийн халамж) санхүүждэг хөтөлбөрүүдээс бүрдэж байна. Уг тогтолцоо нь өмнөх социалист маягийн нийгмийн халамжийн залгамж, 1990-ээд оны төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт шилжих үед нэвтрүүлсэн даатгалын тогтолцоонд үндэслэсэн юм. Одоо Монгол Улс хүн амдаа нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн (орлогын шалгууртай зорилтот болон бүх нийтийг хамарсан) олон төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжийг хүргэж байна. Шилжилтийн эхэн үеийн сөрөг үр дагаваруудын нэг болох нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээний хумигдлыг зогсоож өмнөх түвшинд хүргэх чиглэлд тус улс ихээхэн хүчин чармайлт гаргаж байна.

Уул уурхайн салбарын хөгжлийн зонхилох нөлөөгөөр сүүлийн арван жилд эдийн засаг өндөр хурдтай өсч байсан хэдий ч ядуурал, нийгмийн хамгааллын хамралт дутагдалтай хэвээр үлдэж, тэгш бус байдал нэмэгдсэн нь малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчид, ахмад настнууд зэрэг тодорхой эмзэг бүлгийн хувьд тод ажиглагдсан юм.

2013-2014 онд нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг хийж, үр дүнгийн тайланг саяхан танилцуулсан нь өсөн нэмэгдэж буй эдийн засгийн баялагийг нийгмийн хамгааллын арга хэмжээгээр дамжуулан нийт хүн амд шударгаар дахин хуваарилах улс төрийн хүсэл эрмэлзэл бүрдсэнийг нотолж байна. Түүнчлэн Засгийн газар болон нийгмийн түншүүд одоогийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд байгаа дутагдлыг шийдвэрлэж, наад зах нь үндэснийхээ хэмжээнд тодорхойлсон нийгмийн хамгааллын суурь түвшнийг хангах шаардлага байгаа дээр улс төрийн зөвшилцөлд хүрсэн юм.

Өнөөгийн нийгмийн хамгааллын тогтолцооны бүтцийн иж бүрэн байдал, хөрөнгө нөөц, улс төрийн хүсэл зориг зэргийг харгалзан үзвэл Монгол Улс нийгмийн хамгааллын тогтолцоогоо цаашид шинэчлэх, боловсронгуй болгох чиглэлд тодорхой арга хэмжээ авах хамгийн тохиромжтой нөхцөл бүрдээд байна.

Монгол Улсын Засгийн газар, ОУХБ-ын урт удаан хугацааны хамтын ажиллагааны хүрээнд (хуучин нэрээр) Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамны хүсэлтээр тус улс ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох боломжтой эсэхийг тодорхойлох зорилготой энэхүү үнэлгээний тайланг бэлтгэлээ. ОУХБ-аас батлан гаргасан нийгмийн хамгааллын хамгийн гол конвенц болох 102 дугаар конвенц нь олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн нийгмийн хамгааллын үзэл баримтлалыг тусгасан бөгөөд үүгээрээ улс орнууд үндэснийхээ түвшинд нийгмийн хамгааллын цогц тогтолцоог бүрдүүлэхэд чиглэсэн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд ашиглах үндсэн арга хэрэгсэл, бүсийн болон олон улсын түвшинд баримтлах жишиг болдог юм. Конвенцид нийгмийн хамгааллын сонгодог буюу уламжлалт 9 салбар(эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, өвчилсний тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, гэр бүлийн тэтгэмж, эхчүүдийн тэтгэмж, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэвэр, тэжээгчээ

алдсаны тэтгэвэр)-ыг тодорхойлж, салбар тус бүрт мөрдөх доод шаардлагыг тогтоож өгсөн байна. Мөн конвенцид нийгмийн хамгааллын хамтын удирдлага, зохион байгуулалт, санхүүжилтийн хүрээнд баримтлах нийтлэг дүрэм журмыг тогтоож, төрийн хяналттай нийгмийн хамгааллын тогтолцооны сайн засаглалын зарчмууд, хууль, шүүхийн өмнө эрх тэгш байх эрх болон гадаадын иргэдэд адил тэгш хандах зарчмыг бататгасан байна.

Монгол Улс ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын орчин үеийн 8 конвенцийн алинд нь ч нэгдэн ороогүй байгаа боловч 1952 оны Эхчүүдийн хамгааллын тухай 103 дугаар конвенцид нэгдэн орсныг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Гол үр дүн

Энэхүү тайланд нийгмийн хамгааллын хууль эрх зүйн зохицуулалтыг 102 дугаар конвенцид тусгагдсан шаардлагатай харьцуулан хийсэн дэлгэрэнгүй үнэлгээг оруулсан бөгөөд цаашид Монгол Улс 102 дугаар конвенцид нэгдэн ороход лавламж болгон ашиглахыг зорьсон юм. Тайлангийн хүрээнд хэд хэдэн зөвлөмж боловсруулсан бөгөөд тайланг бэлтгэх явцад ОУХТ-нд гаргаж өгсөн мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсний үндсэн дээр Монгол Улс тус конвенциор тогтоосон доод шаардлагуудыг хангаж байгаа тул түүнд нэгдэн орох боломжтой хэмээн дүгнэж байна.

Бүр тодруулбал, зарим тодруулга хийх буюу бага зэргийн параметрийн өөрчлөлт оруулах нөхцөлд Монгол Улс тус конвенцийн дараах бүлгүүдийг хүлээн зөвшөөрөх боломжтой гэж дүгнэж байна. Үүнд:

- (1) **Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ (II бүлэг):** Зарчмын хувьд Монгол Улсад оршин суугаа гадаадын иргэд өвчилсөн, жирэмсэлсэн, амаржсан болон тэдгээрийн үр дагаварын үед эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамрагдах боломжоор хангагдсан нөхцөлд. Түүнчлэн эрүүл мэндийн даатгалын хүрээнд тусламж, үйлчилгээний төлбөрөөс даатгуулагчийн хариуцах хувь хэмжээг түүнд хэт их дарамт учруулахгүйгээр тогтооход чиглэсэн хамгаалалт байгааг баталгаажуулсан нөхцөлд.
- (2) **Өвчилсний тэтгэмж (III бүлэг):** Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааны жилийн дээд хязгаарыг халж, конвенцийн 3 дугаар зүйлийн дагуу (тэтгэмж олгох хугацааны талаарх зохицуулалтыг) түр мөрдөхгүй байх мэдэгдэл гаргасан нөхцөлд.
- (3) **Ажилгүйдлийн тэтгэмж (IV бүлэг)**
- (4) **Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж (VI бүлэг)**
- (5) **Гэр бүлийн тэтгэмж (VII бүлэг):** Монгол Улсад оршин суугаа гадаадын харьяат хүүхдүүдийг хамруулсан нөхцөлд.
- (6) **Эхчүүдийн тэтгэмж (VIII бүлэг):** тус улсад оршин суугаа гадаад улсын иргэн эмэгтэйчүүд жирэмсэлсэн, амаржсан болон тэдгээрийн үр дагаварын үед төрөөс хариуцах эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамрагдах эрхтэй болсон нөхцөлд.

Үндэсний хууль тогтоомжийн тодорхой заалтуудад өөрчлөлт оруулж, хуулийн тодорхой зүйл, заалтууд практикт хэрхэн хэрэгжиж буйг тодруулсан нөхцөлд уг конвенцийн өөр 2 бүлэг, тухайлбал **Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр (IX бүлэг), Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр (X бүлэг)**-т нэгдэн орох боломж бүрдэнэ.

Энэхүү үнэлгээний тайланг гаргах үед тэтгэврийн шинэчлэл хийгдэж буйг тэмдэглэн ОУХБ-аас тэтгэврийн тогтолцооны цаашдын ирээдүй тодорхойлогдох хүртэл **конвенцийн V бүлэг (Өндөр насны тэтгэвэр)**-т нэгдэн орох асуудлыг хойшлуулахыг Засгийн газарт зөвлөж байна.

Гишүүн улс нь 102 дугаар конвенцид тусгагдсан бүх хөтөлбөр, тэтгэвэр, тэтгэмжид хамаарч үйлчлэх **XII, XIII** бүлгийн нийтлэг заалтуудыг мөн хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг. Монгол Улсын хууль тогтоомж нь ерөнхийдөө эдгээр бүлгийн заалтуудтай нийцэж байгаа боловч (1) тус улсад оршин суугаа гадаадын иргэдийн гэр бүлийн гишүүдийг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор эхэд үзүүлэх тусламж үйлчилгээнд, түүнчлэн тус улсад оршин суугаа гадаадын харьяат хүүхдийг хүүхдийн мөнгөнд хамрагддаг эсэх (**Гадаадын иргэдэд адил тэгш хандах тухай 68 дугаар зүйл**); (2) цалин хөлстэй түр ажилд хүндэтгэх шалтгаангүйгээр ороогүй нөхцөлд ажилгүйдлийн тэтгэмжийг зогсоох (**Тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжийг зогсоох тухай 69 дүгээр зүйл**); (3) маргаан шийдвэрлэх механизмд даатгуулагчдын төлөөлөл орсон эсэх (**Гомдол гаргах, давж заалдах эрхийн тухай 70 дугаар зүйл**); (4) эцэст нь, тэтгэвэр, тэтгэмжийг зохих ёсоор олгох, үүний тулд шаардагдах бүх арга хэмжээ, түүний дотор актуар тооцоолол хийлгэх үүргийг төр хэрхэн хэрэгжүүлэх (**Засгийн газрын хүлээх ерөнхий үүргийн тухай 71 дүгээр зүйл**) талаар тодруулга авах шаардлагатай.

102 дугаар конвенцид яагаад нэгдэх гэж?

Монгол Улс 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох нь хэд хэдэн давуу талтай. Юуны өмнө Монгол Улс энэ конвенцид нэгдэхдээ Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал(ОУХБХ)-аас 2012 оны 6 дугаар сард батлан гаргасан Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 202 дугаар зөвлөмж зэрэг сүүлийн үеийн олон улсын хэм хэмжээгээр тогтоосон удирдамж чиглэлийг баримтлах болно. Нийгмийн даатгалын тогтолцоог шинэчлэх, ялангуяа малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдыг хамруулах хэрэгцээ шаардлага байгааг өргөн хүрээнд хүлээн зөвшөөрсөн энэ цаг үед **уг шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд** (зорилт, тэтгэвэр, тэтгэмж, хамрах хүрээ, удирдлагын зарчим зэргийн хувьд) **баримтлах наад захын хэм хэмжээ нь** 102 дугаар конвенц байх юм. Шинэчлэлийн явцад ийнхүү конвенцид нэгдэн орох нь төрийн зүгээс нийгмийн хамгааллын олон улсын доод хэм хэмжээг хангах итгэл үнэмшилтэй байгаагаа нийгэмд болон нийгмийн түншүүдэд харуулах бодитой илэрхийлэл болно. Нэгэнт нэгдэн орсон тохиолдолд 102 дугаар конвенц нь Монголын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны хувьд **олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, хяналт бүхий хамгаалалт** болж чадах бөгөөд ингэснээр цааш цаашдаа хэрэгжүүлэх шинэчлэлийн явцад ажилчид болон тэдний гэр бүлийн хувьд өмнө хүрсэн хамгааллын түвшин, нөхцлийг олон улсын доод хэмжээнээс дордуулахгүй байх баталгаа болно. 102 дугаар конвенцид тусгагдсан зарчим, хэм хэмжээг хэрэгжүүлэх нь орлогын зохистой үндсэн баталгааг хангах, нийгмийн суурь үйлчилгээнд хамрагдах боломжийг олгох замаар зохистой хөдөлмөрийг бий болгох, ядуурлыг бууруулах үйлсэд ихээхэн хувь нэмэр оруулна.

Хоёрдугаарт, уг конвенцид нэгдэн орсноороо тус улс иргэддээ өөрийн итгэл үнэмшлийг харуулж, улмаар нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд итгэх итгэлийг нь нэмэгдүүлэхийн зэрэгцээ конвенцид тусгагдсан нийгмийн хамгааллын үндсэн зарчмууд, доод хэм хэмжээг **улс төрийн хувьд хүлээн зөвшөөрч** буйгаа дэлхийн олон нийтэд үзүүлэх юм.

Гуравдугаарт, олон улсын гэрээ, хэлэлцээр нь Монголын нийгмийн тогтолцоог хөгжүүлэх чухал эх сурвалж болсоор ирсэн бөгөөд цаашид ч хэвээр байх болно. Энэ нь тус улс **хүний эрх, хөдөлмөрийн хүрээний эрхүүдийг хамгаалах зорилгоор олон улсын гэрээгээр хүлээсэн үүргээ биелүүлэх** чиглэлд тодорхой алхам хийж буйн илэрхийлэл бөгөөд улмаар улс төр, нийгмийн тогтвортой байдлыг хангах таатай орчныг бүрдүүлж, бизнес, олон улсын хөрөнгө оруулалтыг татах нөхцөлийг бий болгож буй явдал юм. Монгол Улс олон улсын хөдөлмөрийн хэд хэдэн хэм хэмжээнд нэгдэн орсон байна. 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох нь бусад улс орнуудын хувьд ч үлгэр дуурайлал болно. Энэ тохиолдолд Монгол Улс Япон Улсын дараа тус конвенцид нэгдэн орсон Ази, номхон далайн бүсийн хоёр дахь орон болно гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Цаашдын алхам

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийн тодорхой бүрэлдэхүүн хэсгүүд нь 102 дугаар конвенцид нийцэж байгаад болон тус конвенцид нэгдэж орсноор дунд болон урт хугацаанд нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг дэвшилттэйгээр өргөжүүлж, хөгжүүлэх бат бөх, тогтвортой үндэс суурийг бүрдүүлнэ гэдэгт ОУХБ итгэлтэй байна. Монгол Улсын Засгийн газартай цаашид хамтран ажиллах хүрээнд ОУХБ тус конвенцид нэгдэн орох, үндэсний хууль, практикийг конвенцид тусгагдсан шаардлагуудад илүү нийцүүлэх, конвенц болон 202 дугаар зөвлөмжид тусгагдсан зарчим, хэм хэмжээний дагуу Засгийн газраас хэрэгжүүлэх аливаа бүтцийн өөрчлөлтийн үйл явцыг удирдан чиглүүлэхэд шаардлагатай техникийн (мэргэжил арга зүйн) туслалцааг үзүүлэхэд бэлэн байна.

Түүнчлэн 102 дугаар конвенцид дурдсан арга хэмжээг бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэхэд тус дөхөм болох 202 дугаар зөвлөмжийг хэрэгжүүлэх хүрээнд ОУХБ нийгмийн хамгааллын суурь түвшнийг бүрдүүлэхэд нийгмийн түншүүдтэй идэвхтэй хамтран ажиллах болно.

Товчилсон үгс

ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
КЗХХШХ	Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо
МАОЭНХ	Монголын ажил олгогч эздийн нэгдсэн холбоо
МҮЭХ	Монголын үйлдвэрчний эвлэлийн холбоо
НДЕГ	Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар
НҮБ	Нэгдсэн үндэстний байгууллага
НХХЯ	Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам
ОУХБ	Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага
ОУХБХ	Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал
ОУХТ	Олон улсын хөдөлмөрийн товчоо
ҮСҮХ	Үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ХАХНХЯ	Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам
ХМХ	Хүүхдийн мөнгө хөтөлбөр
ХХС	Хүний хөгжил сан
ЭЗНСЭОУП	Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт

Танилцуулга

1990-ээд онд Монгол Улс төвлөрсөн төлөвлөгөөт эдийн засгаас зах зээлийн эдийн засагт шилжсэн билээ. Уг шилжилтээс өмнө эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, тэтгэвэр, бусад олон тусламж дэмжлэгээс бүрдсэн төвлөрсөн санхүүжилт бүхий тэтгэмж, нийгмийн үйлчилгээний социалист маягийн нийгмийн халамжийн тогтолцоотой байв. Шилжилтийн үед Монгол Улс нийгмийн хамгааллын тогтолцоогоо шинэчилж, эдийн засаг, нийгмийн шинэ нөхцөл байдалд нийцүүлэх шаардлага байгааг хүлээн зөвшөөрсөн юм. Ийнхүү өргөн хүрээтэй шинэчлэлийн үйл явцыг эхлүүлж, нийгмийн даатгал болон нийгмийн халамжийн зорилтот болон бүх нийтийг хамарсан хэд хэдэн хөтөлбөрүүдийг нэвтрүүлжээ. Өнөөдөр Монгол Улс ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид тусгагдсан уламжлалт бүх тохиолдол(эрсдэл)-ыг хамруулсан нийгмийн хамгааллын цогц тогтолцоотой бөгөөд энэ нь (шимтгэлд суурилсан) нийгмийн даатгал, (шимтгэлгүй) нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдээс бүрдэж байна.

Монгол Улс өнөөдөр эдийн засаг нь хамгийн хурдацтай хөгжиж буй орнуудын тоонд орж байна. 2012-2013 онд ДНБ-ий дундаж өсөлт 9 хувьтай байсан нь уул уурхайн салбарын хөгжлөөс зонхилон шалтгаалсан байна. Гэсэн хэдий ч Монгол Улсын хувьд ядуурлын түвшин өндөр, нийт ажиллах хүчний талаас илүү хувийг эзэлж буй малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдын нийгмийн даатгалд хамрагдалт бага хэвээр байна. Монгол Улсын газар зүйн болон хүн амын тархан суурьшилтын онцлог нь нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг үр дүнтэй, үр ашигтай хүргэхэд бэрхшээл учруулдаг. Өргөн уудам газар нутагт тархан суурьшсанаараа Монгол Улс дэлхийд хүн амын нягтшил хамгийн бага орнуудын тоонд ордог юм. Хүн амын дунд хөдөө орон нутагт нүүдлийн (хагас нүүдлийн) хэв маягтай амьдардаг малчид нэлээд хувийг эзэлж байгаа бөгөөд хөдөөнөөс хот суурин газар уруу, ялангуяа нийслэл Улаанбаатар хот, Эрдэнэт, Дархан зэрэг бусад томоохон хотууд уруу чиглэсэн шилжилт хөдөлгөөн нэмэгдэж байна. Эдгээр нь нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хүргэх, зохион байгуулах ажилд тулгарч буй тодорхой сорилтууд юм.

Эдийн засгийн өсөлтийн зэрэгцээ өнөөгийн нийгмийн хамгааллын тогтолцооны дутагдал, тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэх шаардлагыг улс төрийн хүрээнд ойлгож мэдэрсэн байна. Үүнтэй холбогдуулан уул уурхайгаас олж буй баялагийг хүн амд хүртээх зорилгоор Хүний хөгжил санг байгуулсан юм. Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн дагуу хэрэгжүүлж буй хөтөлбөрүүдийн нэг нь бүх хүүхдэд олгож буй хүүхдийн мөнгө болно. Мөн 2012 оны 6 дугаар сард болсон сонгуулиар улс төрийн хоёр гол нам мөрийн хөтөлбөртөө нийгмийн хамгааллыг бэхжүүлэх асуудлыг чухалчлан тусгасан нь улс төрийн итгэл үнэмшлийн илэрхийлэл болсон юм. Сонгуулийн дараа Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам, Хөдөлмөрийн яам гэж хоёр хуваагдсан. Одоогийн Засгийн газар нийгмийн хамгааллын шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх улс төрийн хүсэл зоригоо харуулсан бөгөөд дараагийн сонгууль (2016 оны 6 дугаар сар) дөхөж байгаатай холбогдуулан шинэчлэлийн үйл явцыг түргэтгэх эрмэлзэлтэй байна.

ОУХБ/Япон Улсын Засгийн газрын дэмжлэгтэй хэрэгжиж буй “Эмзэг бүлгийн иргэдийн нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг дэмжих, АСЕАН-ы

туршлагаас суралцах нь” төслийн хүрээнд 2013 оны 9 дүгээр сараас 2014 оны 12 дугаар сар хүртэл үндэсний хэлэлцүүлэг явуулж, нийгмийн хамгааллын нөхцөл байдлыг үнэлэн Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын суурь түвшнийг, шаардагдах зардлын хамт тооцож тодорхойлоход нь Засгийн газарт дэмжлэг үзүүлсэн юм. Үүний үр дүнд **“Нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг: Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тодорхойлолт, зардал”** сэдэвт тайланг 2015 оны 5 дугаар сарын 15-нд танилцуулсан болно. Тайланд нийгмийн хамгааллыг цаашид өргөжүүлэх үндсэн чиглэлүүдийг тодорхойлж тусгасан юм. Үндэсний хэлэлцүүлгээр авч үзсэн бодлогын зөвлөмжүүдийн дотор өндөр насны тэтгэврийн шинэчлэлийн асуудал багтсан юм. ОУХБ-аас энэ чиглэлийн бодлогын зөвлөгөөг 2010 оноос эхлэн өгч ирсэн бөгөөд саяхан **хүн бүр тэтгэвэрт хамрагдах боломжийг олгох олон давхаргат тогтолцоог нэвтрүүлэх асуудлаар үндэсний зөвшилцөлд** хүрэхэд дэмжлэг үзүүлж ажиллалаа. ОУХБ залуу малчдын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, бизнесийг хөгжүүлж, нийгмийн хамгаалалтай нь уялдуулах туршилтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх замаар хөдөөгийн хүн амын нийгмийн даатгалд хамрагдалтыг нэмэгдүүлэхэд дэмжлэг үзүүлж байна.

2009 оны 3 дугаар сард ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцийн асуудлаарх анхны гурван талт семинар болсны дараа Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яамнаас Монгол Улс тус конвенцид нэгдэн орох боломжтой эсэхийг тодорхойлох зорилгоор үндэсний хууль тогтоомжид албан бус үнэлгээ хийлгэх хүсэлтийг тавьсны дагуу энэхүү тайланг бэлтгэсэн болно. 2012 онд шинэ Засгийн газар байгуулагдсаны дараа уг хүсэлтийг дахин тавьсан юм. Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын асуудлаар тусдаа яам байгуулагдсан нь Монгол Улс нийгмийн хамгааллын асуудлыг дэмжих талаар тодорхой итгэл үнэмшилтэй байгаагийн илрэл буйзаа. Тиймээс энэхүү тайланд нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийн заалтуудыг 102 дугаар конвенцийн шаардлагуудтай харьцуулсан нарийвчилсан үнэлгээг тусгасан бөгөөд цаашид тус конвенцид нэгдэн орох асуудлыг авч үзэхдээ удирдамж болгон хэрэглэх зорилготой юм. Монгол Улс Эхчүүдийн хамгааллын тухай 1952 оны 103 дугаар конвенцид нэгдэн орсныг энд тэмдэглэх нь зүйтэй.

Тайлангийн Бүлэг 1-т ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээ, ялангуяа 102 дугаар конвенцийн үндсэн заалтууд, тэдгээрт тусгагдсан минимум шаардлагуудыг тоймлон танилцуулсан бөгөөд эдгээрийг одоо Монгол Улсад хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийн зохицуулалтыг үнэлэхэд жишиг болгон ашигласан юм. Тус бүлэгт Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын эрх зүйн хүрээ, нийгмийн хамгааллын тогтолцоог зохицуулж буй хуулиудын мэдээллийг мөн оруулсан. 102 дугаар конвенцид нэгдэн орохын ач холбогдлыг Монгол Улсын эдийн засаг, нийгэм, улс төрийн тодорхой нөхцөл байдлыг харгалзан үнэлж, тайлангийн Бүлэг 2-т тусгасан үнэлгээний дүнг урьдчилсан байдлаар тоймлон танилцуулав.

Бүлэг 2-т Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомж, түүний салбарын зохицуулалт нь 102 дугаар конвенцид тусгагдсан доод хэм хэмжээ, зарчмуудад нийцэж буй эсэхийг конвенцийн бүлэг тус бүрээр авч үзэв.

Бүлэг 2-т хийсэн дүн шинжилгээнд үндэслэн Монгол Улс 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох боломжийг Бүлэг 3-т судлан үзлээ. Конвенцийн шаардлагыг хангахын тулд хууль тогтоомжид өөрчлөлт оруулах, тэр дундаа параметрийн буюу дорвитой хэмжээний өөрчлөлт шаардагдах хэсгүүдийг конвенцийн холбогдох бүлгүүдийн

дагуу тодорхойлж, дүгнэлт гаргасан болно. Түүнчлэн цаашид Засгийн газраас тус конвенцид нэгдэн орохдоо хүлээн зөвшөөрч болох бүлгүүд болон цаашид авах арга хэмжээний талаар зөвлөмж өгсөн юм.

Хүний амьдралын туршид тохиолдох эрсдэлийн үед үзүүлэх хамгааллын доод хэм хэмжээ, сайн засаглалын үндсэн зарчмуудыг хангасан нэгдмэл, цогц бөгөөд харилцан уялдаатай системээр хүн амын нийгмийн баталгааг хангах агуулгатайгаараа 102 дугаар конвенц нь хамгийн гол хэм хэмжээ болдог юм. Монгол Улсын зорьж буй шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхэд энэхүү конвенц замын зураглал, удирдамж болох ач холбогдолтой. Мөн энэ нь хамрах хүрээг өргөжүүлэх, хөтөлбөрүүдийн уялдаа холбоог сайжруулах, ядуурлын эсрэг хариу арга хэмжээ авах, нийгмийн хамгааллын үйлчилгээний дутагдал, засаглалын асуудлыг шийдвэрлэх чиглэлд гаргаж буй хүчин чармайлтад дэмжлэг болох болно. ОУХБ нь энэхүү үйл явцад Засгийн газрыг дэмжиж, 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох, түүний хэрэгжилтийг хангахад шаардлагатай туслалцааг үзүүлэх бүрэн боломжтой юм.

Бүлэг 1

Хууль эрх зүйн хүрээ: хүний эрхийн олон улсын гэрээ, ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээ, нийгмийн хамгааллын үндэсний тогтолцоо

Энэхүү бүлэгт нийгмийн хамгааллын асуудлаарх олон улсын эрх зүйн хүрээ, тухайлбал ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжийн талаар тусгалаа. Түүнчлэн тус бүлэгт ОУХБ-аас гаргасан нийгмийн хамгааллын хамгийн гол конвенц болох Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцийн гол заалтууд, минимум шаардлагуудыг тоймлон харуулав. Мөн 102 дугаар конвенцид нэгдэн орохын ач холбогдлыг үндэсний нөхцөл байдлыг харгалзан үнэлэв. Төгсгөлд нь Монголын нийгмийн хамгааллын хууль эрх зүйн хүрээний талаарх ерөнхий тоймыг тус тайлангийн Бүлэг 2-т тусгагдсан хууль эрх зүйн үнэлгээний урьдчилсан тайлбарын хамт оруулсан болно.

А. Олон улсын эрх зүйн хүрээ

1919 онд ОУХБ байгуулагдсан нь анх удаагаа олон улсын хэмжээнд нийгмийн хамгааллын асуудалд анхаарал хандуулж буйн илэрхийлэл болсон юм. ОУХБ нь анх ажилчдын нийгмийн хамгааллын эрхийг дэмжих зорилготой ажиллаж байгаад хожим 1944 онд нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлж “хамгаалалт шаардлагатай бүх хүн”-ийг хамруулах үйлсэд хувь нэмэр оруулах гэсэн илүү өргөн хүрээтэй үүрэг хүлээсэн билээ. Түүнээс хэдэн жилийн дараа шинээр байгуулагдсан Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Ерөнхий ассамблейд хуран цугласан дэлхийн олон нийт нийгмийн хамгааллыг хүний эрх, “хүн бүрийн эдлэх ёстой эрх, эрх чөлөөний нэг хэсэг” хэмээн хүлээн зөвшөөрсөн юм. Тэр цагаас нийгмийн хамгааллыг хүний эрх гэдэг утгаар нь маш тодорхой хүлээн зөвшөөрч түүнийгээ олон улсын эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусган, тус эрхийг хэрэгжүүлэх хэм хэмжээг ОУХБ-ын конвенц, зөвлөмжүүдээр тогтоосон юм.

а) Хүний эрхийн олон улсын гэрээнд нийгмийн хамгааллын эрх тусгагдсан нь

Олон улсын эрх зүйн хувьд нийгмийн хамгааллыг хүн бүрийн эдлэх нийгмийн үндсэн эрх хэмээн баталгаажуулсан, бүх нийтээр хэлэлцэн баталсан баримт бичгүүдээр дамжиж нийгмийн хамгаалалд хамрагдах эрх хүлээн зөвшөөрөгдсөн юм. Ийм байдлаар Нэгдсэн үндэстний байгууллагаас батлан гаргасан хүний эрхийн хэд хэдэн гэрээ, баримт бичгүүдэд нийгмийн хамгаалалд хамрагдах эрх тусгалаа олж, улмаар Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал,¹ Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт (ЭЗНСЭОУП)² зэрэг хүний эрхийн суурь баримт бичгүүдэд тодорхой томъёологдож орсон байна.

Тухайлбал, Нэгдсэн үндэстний байгууллагын Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглалын 22 дугаар зүйлд:

¹ НҮБ: Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал, Ерөнхий ассамблейн тогтоол 217 А (III), 1948.

² НҮБ: Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт, Ерөнхий ассамблейн тогтоол 2200А (XXI), 1966.

“Хүн бүр нийгмийн гишүүний хувьд нийгмийн хамгаалалд хамрагдах, түүнчлэн нэр төрөө хадгалах, боловсорч хөгжихөд зайлшгүй шаардлагатай эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхээ төрийн бүтэц, нөөц бололцооны дагуу үндэсний хүчин чармайлт хийгээд олон улсын хамтын ажиллагааны замаар хэрэгжүүлэх эрхтэй” гэж заажээ.

25 дугаар зүйлд:

- (1) Хүн бүр хоол хүнс, хувцас хунар, орон байр, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, шаардлагатай нийгмийн үйлчилгээг оролцуулаад өөрийн болон гэр бүлийнхээ эрүүл мэнд, аж амьдралыг тэтгэхэд хүрэлцэхүйц амьжиргаатай байх эрхтэй бөгөөд ажилгүй болох, өвчлөх, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, бэлэвсрэх, өндөр наслах, эсхүл өөрөөс үл хамаарах шалтгаанаар амь зуулгагүй болох нөхцөлд хамгаалагдах эрхтэй.
- (2) Эх нялхас онцгой асрамж, туслалцаа авах эрхтэй. Хууль ёсны гэр бүлээс төрсөн эсэхээс үл хамааран бүх хүүхэд адилхан нийгмийн хамгаалал хүртэх эрхтэй гэж заасан байна.

ЭЗНСЭОУП-ын 9 дүгээр зүйлд:

“Энэхүү Пактад оролцогч улсууд хүн бүрийн нийгмийн хамгаалалд, тэр дундаа нийгмийн даатгалд хамрагдах эрхийг хүлээн зөвшөөрнө” гэж заажээ.

Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал нь хүний зайлшгүй эдлэх суурь эрхүүдийг тогтоосон бол ЭЗНСЭОУП нь гарын үсэг зурж, нэгдэн ороход нээлттэй гэрээ бөгөөд хүний эдгээр эрхийг хэрэгжүүлэх арга хэрэгсэл юм. Улс орнууд тус пактад нэгдэн орох үед эдгээр эрхийг бүрэн хангахад чиглэсэн арга хэмжээг “байгаа бүх боломжийнхоо хэрээр” авах үүрэг хүлээдэг учраас тухайн улс нь эдгээр эрхийг дэвшилттэйгээр хэрэгжүүлэх ёстой (2 дугаар зүйл, 1 дэх хэсэг).

б) Нийгмийн хамгаалалд бүх нийтийг хамруулах асуудал ОУХБ-ын үндсэн чиг үүргийн нэг юм

ОУХБ 1919 онд байгуулагдсан цагаас хойш нийгмийн хамгааллыг дэмжиж, уг эрхийг улам боловсронгуй болгох нь түүний үндсэн чиг үүргийн нэг чухал хэсэг байсаар ирсэн билээ.³ Түүнээс хойш ОУХБ нь энэ салбарын төрөлжсөн байгууллага болсон юм. Энэ ч үүднээс ОУХБ-ын дүрмийн удиртгал хэсэгт тус байгууллагын үндсэн чиг үүргийг:

ажилгүйдэлтэй тэмцэх, ... ажилтныг өвчлөх, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин, үйлдвэрлэлийн осолд өртөхөөс хамгаалах, хүүхэд, залуучууд, эмэгтэйчүүдийг хамгаалах, өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах үед орлогын баталгааг хангах замаар хөдөлмөрийн нөхцөлийг сайжруулах явдал юм хэмээн заажээ.

³ ОУХБ: Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрэм, 1919 оны 4 дүгээр сарын 1, Удиртгал ба 1 дүгээр зүйл.

Нийгмийн хамгаалалд бүх нийтийг хамруулах дэлхийн олон нийтийн хүсэл эрмэлзлийн анхны илэрхийлэл болж, нийгмийн хамгааллыг хүн бүрийн эдлэх ёстой эрх гэдгийг тунхаглан заасан олон улсын анхны баримт бичиг-Филадельфийн тунхаглал гарснаар ОУХБ-ын дээрх эрхэм зорилго улам өргөжсөн байна. ОУХБ-ын дүрмийн нэг хэсэг болсон Филадельфийн тунхаглалд:

“Хамгаалалт шаардлагатай нийт хүн амыг суурь орлого болон эмнэлгийн цогц үйлчилгээгээр хангах зорилгоор нийгмийн хамгааллын арга хэмжээг өргөжүүлэх” түүнчлэн “эх, хүүхдийн эсэн мэнд оршихуйг хамгаалах”-д чиглэсэн дэлхийн хэмжээний хөтөлбөрүүдэд улс орнууд нэгдэн орж хэрэгжүүлэхийг дэмжих нь Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын эрхэм үүрэг мөн⁴ гэж заасан байна.

Үүнээс 50 гаруй жилийн дараа буюу 2001 онд ОУХБХ-аас нийгмийн хамгааллыг хүний суурь эрх болохыг дахин баталгаажуулж, хэрэгцээ шаардлага тулгарсан хүн бүрийг нийгмийн хамгаалалд хамруулах нь ОУХБ-ын эрхэм зорилгын салшгүй хэсэг бөгөөд бүх гишүүн орнууд нухацтай, хойшлуулалгүй анхааран үзэх асуудал юм гэдгийг дахин тунхагласан билээ.⁵ Иймээс ОУХБ 2003 онд “Нийгмийн хамгаалалд бүх нийтийг хамруулъя” уриатай олон улсын кампанит ажлыг эхлүүлсэн юм. ОУХБХ-аас 2008 онд батлан гаргасан Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн шударга ёсны тухай ОУХБ-ын тунхаглалаар зохистой хөдөлмөрийн үзэл баримтлалын хүрээнд хамгаалалт шаардлагатай байгаа бүх хүнд нийгмийн хамгааллыг хүргэх гэсэн гурван талын итгэл үнэмшлийг дахин нотолсон болно.

2009 онд ОУХБХ-аар хямралын эсрэг хариу арга хэмжээнд нийгмийн хамгааллын бодлого шийдвэрлэх үүрэгтэй болохыг хүлээн зөвшөөрч, Дэлхийн ажлын байрны пактад “нийгмийн хамгааллын суурь түвшинд тулгуурлан бүх хүнд зохих нийгмийн хамгааллыг бүрдүүлэхэд анхаарах”-ыг улс орнуудад уриалсан юм. 2010 оны 9 дүгээр сард мянганы хөгжлийн зорилтуудыг хэлэлцсэн НҮБ-ын Ерөнхий ассамблейн дээд хэмжээний чуулганаар “нийгмийн үйлчилгээг бүх нийтэд хүртээмжтэй болгож, нийгмийн хамгааллын суурь түвшнийг хангаснаар хөгжлийн ололтыг бататгаж, ахиц дэвшил гаргахад чухал хувь нэмэр оруулж чадна” гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд улмаар 2009 онд НҮБ-ын Удирдах зөвлөлөөс эхлүүлсэн нийгмийн хамгааллын суурь түвшний талаарх санаачлагыг сайшаасан байна.

2007-2008 онуудад Латин Америк, Арабын орнууд, Ази, номхон далайн бүсэд болсон ОУХБ-ын бүсийн гурван талт хурлуудаар нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх стратегийн асуудлуудыг авч хэлэлцсэн. Энэ явцад үндэснийхээ хэмжээнд тодорхойлсон нийгмийн хамгааллын суурь түвшнийг хангах замаар бүх хүнийг хамруулан өргөжүүлэх, цогц тогтолцоо бүрдүүлэх замаар нийгмийн хамгааллын илүү өндөр түвшинд аажим хүрэх гэсэн өргөжилтийн хоёр хэмжээст хосолмол стратеги бий болсон юм. Нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлэх нийгмийн оролцоотой стратегийн асуудлаар 2008 онд Энэтхэгийн Нью Дели хотноо хуралдсан Ази, номхон далайн бүсийн өндөр түвшний уулзалтаар уг стратегийг сайшаан дэмжжээ (Нийгмийн хамгааллын бодлогын товчоон, Цуврал 6 (Женев, 2008)).

Сүүлд 2011 оны 6 дугаар сард ОУХБХ-аар нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлэх, нийгмийн хамгааллын системийг цаашид хөгжүүлэх чиглэлд ОУХБ-ын

⁴ ОУХБ: 1944 оны 5 дугаар сарын 10-ны өдөр Филадельфид хуралдсан Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурлын 26 дугаар чуулганаар батлагдсан *Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зорилго, зорилтуудын талаарх тунхаглал* (Филадельфийн тунхаглал), III зүйл (е), (ж).

⁵ ОУХБ: *Нийгмийн хамгааллын тухай тогтоол ба дүгнэлт*, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 89 дүгээр чуулган, 2001.

баримтлах стратегийг тодорхойлсон тогтоолыг батлан гаргасан байна.⁶ Нийгмийн хамгаалал бол хүний эрх бөгөөд нийгэм, эдийн засгийн хэрэгцээ, шаардлага гэдэг үүднээс түүний хамрах хүрээг тэлэх нь эдийн засгийн шударга өсөлт, нийгмийн нэгдэл нягтрал, зохистой хөдөлмөрийг хангахад нэн тэргүүний алхам гэдгийг тэмдэглэж, нийгмийн хамгааллын цогц систем бүрдүүлэх зорилгоор хоёр хэмжээст аргаар хамрах хүрээг өргөжүүлэхийг уриалсан юм.

Үндэсний нөхцөл байдалд нийцүүлэн нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх үр дүнтэй стратеги нь хүн амыг нийтэд нь хамруулж, наад зах нь орлогын суурь баталгаагаар хангаж, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг хүргэх (хэвтээ хэмжээс), улмаар ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын орчин үеийн хэм хэмжээ, ялангуяа ОУХБ-ын 102 дугаар конвенцийн дагуу хамгааллын илүү өндөр түвшнийг аажим бүрдүүлэх(босоо хэмжээс)-ийг зорих нь зүйтэй. Үндэснийхээ тэргүүлэх чиглэл, нөөц боломж, нөхцөл байдалтай уялдуулан хэрэгжүүлэх ийм хоёр хэмжээст стратеги нь нийгмийн хамгааллын цогц системийг бүрдүүлэхэд чиглэх ёстой.

Хамралтыг өргөжүүлэх стратегийн хоёр хэмжээс нь Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцийн шаардлагуудыг хангах чиглэлтэй нийцэж байгаа бөгөөд хоёулаа адил ач холбогдолтой тул боломжтой нөхцөлд нэгэн зэрэг хэрэгжүүлэхийг эрмэлзвэл зохино.⁷

Нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх норматив буюу хэм хэмжээний суурийг бэхжүүлэхийн тулд ОУХБХ-аас нийгмийн хамгааллын цогц системийнхээ хүрээнд нийгмийн хамгааллын суурь түвшнийг бүрдүүлж хангахад нь гишүүн орнуудад уян хатан боловч чухал ач холбогдолтой удирдамж болохуйц олон улсын хөдөлмөрийн шинэ хэм хэмжээг бие даасан зөвлөмжийн хэлбэрээр гаргах шаардлагатай байна гэж үзсэн. Үүний дагуу 2012 оны 6 дугаар сард ОУХБХ-аар Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 202 дугаар зөвлөмжийг хэлэлцэж батлан гаргасан юм.

в) ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын асуудлаарх гол хэм хэмжээ

ОУХБ нь нийгмийн хамгааллын талаарх үндсэн чиг үүргээ хэрэгжүүлэх хүрээнд болон НҮБ-ын уг асуудлыг хариуцсан байгууллага болохынхоо хувьд гишүүн орнууд нийгмийн хамгааллын эрхийг хэрэгжүүлэхийн тулд хүлээх тодорхой үүрэг, удирдамж чиглэлийг тогтоосон олон төрлийн хэм хэмжээ, тухайлбал конвенц, зөвлөмжүүдийг батлан гаргаж ирсэн билээ.

Түүхэн цаг хугацааны болон үзэл баримтлалын хувьд авч үзвэл нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээг тэдгээрт тусгагдсан нийгмийн хамгааллын арга хандлагаар нь гурван өөр бүлэг буюу үечлэлд хувааж болно.

Эхний үед ОУХБ байгуулагдсанаас дэлхийн II дайн дуусах хүртэлх хугацаанд батлагдсан хэм хэмжээнүүд хамаарах юм. Эдгээр хэм хэмжээ нь нийгмийн даатгалын тодорхой төрлүүдээр албан журмын тогтолцоо бий болгох, түүндээ эдийн засгийн

⁶ ОУХБ: *Нийгмийн хамгааллын асуудлаарх ээлжит хэлэлцүүлгийн дүгнэлт, тогтоол*, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 100 дугаар чуулган, Женев, 2011, Хурлын тэмдэглэл (Женев, 2011), No. 24: *Нийгмийн хамгааллын асуудлаарх ээлжит хэлэлцүүлгийн Хорооны илтгэл* (Женев).

⁷ ОУХБ: *Завсрын тэмдэглэл No.24, Нийгмийн хамгааллын асуудлаарх ээлжит хэлэлцүүлгийн Хорооны илтгэл, нийгмийн хамгааллын асуудлаарх ээлжит хэлэлцүүлгийн дүгнэлт*, ОУХБХ, 100 дугаар чуулган, Женев, 2011. (Нийгмийн хамгааллын талаарх дүгнэлт (2011)), 8- 9 дэх хэсэг.

үйл ажиллагааны гол салбарууд, үндсэн бүлгийн ажилчдыг хамруулахад чиглэгддэг.

Хоёр дахь үед нийгмийн хамгааллын эрин үеийн хэм хэмжээнүүд хамаарна. Нийгмийн хамгааллын янз бүрийн хөтөлбөрүүдийг нэг системд нэгтгэн уялдуулж бүх эрсдэл, тохиолдлуудыг хамруулах, нийгмийн хамгааллыг нийт ажилчдад хүргэж өргөжүүлэх шинэ хандлага бий болсон. Энэхүү шинэ үзэл баримтлал нь нийгмийн хамгааллын суурь хэм хэмжээ болох Нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээний тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцид тусгагдсан юм.

Гурав дахь үед 102 дугаар конвенциос хойш батлагдсан хэм хэмжээнүүд хамаарна. 102 дугаар конвенцийн загвар дээр суурилсан эдгээр хэм хэмжээнүүд нь хамрагдаж буй хүн ам, тэтгэвэр, тэтгэмжийн түвшин зэргийн хувьд хамгааллын илүү өндөр түвшнийг тогтоож өгсөн байна.

Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 2012 оны 202 дугаар зөвлөмжийг⁸ батлан гаргаснаар ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын асуудлаар хэм хэмжээ тогтоох ажиллагаанд шинэ үе эхэлсэн юм. Энэхүү шинэ үеийг “нийгмийн хамгаалалд бүх нийтийг хамруулж, цогц систем бүрдүүлэхэд чиглэсэн” (2012 оноос хойш) гэж хэлж болно. 202 дугаар зөвлөмжид нийгмийн хамгааллын цогц системийг хөгжүүлж, хамралтыг өргөжүүлэх асуудлыг авч үзсэн юм. Энэ нь хүний нийгмийн хамгаалалд хамрагдах эрхийг хэрэгжүүлж, улмаар илүү өндөр түвшний хамгааллыг бүрдүүлэх зорилгоор нийгмийн бүх гишүүдэд нийгмийн хамгааллын суурь түвшний, тухайлбал, зайлшгүй шаардлагатай эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ болон орлогын наад захын баталгаагаар хангах асуудлыг тэргүүлэх зорилтоо болгон тодорхойлсон ОУХБ-ын анхны хэм хэмжээ юм. Одоо хамрагдаж чадаагүй, ядуу, хамгийн эмзэг бүлгийн хүмүүс, тэдгээрийн дотор албан бус эдийн засагт ажиллагчид, тэдний гэр бүлийн гишүүдийг хэрхэн нийгмийн хамгаалалд хамруулах удирдамжийг агуулж байгаагаараа 202 дугаар зөвлөмж нь бусад хэм хэмжээндээ нэмэлт болж байгаа юм. Үүгээрээ уг зөвлөмжид ядуурал, эмзэг байдал, нийгмийн гадуурхлыг «болзошгүй тохиолдол (эрсдэл)» талаас нь авч үзсэн байна. Түүнчлэн энэхүү зөвлөмж нь нийгмийн суурь баталгааны дутагдлыг нөхөж, хамгааллын түвшинг ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын илүү дэвшилтэт хэм хэмжээ, тухайлбал ийм тохиолдолд жишиг болж хэрэглэгдэх 102 дугаар конвенцийн заалтуудтай уялдуулан дээшлүүлэхэд чиглэсэн нийгмийн хамгааллын системтэй хандлагыг агуулжээ. Ийм хандлага нь нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлэх үндэсний стратегид тусгалаа олсон байх ёстой юм.

ОУХБ үүсэн байгуулагдсанаас хойш ОУХБХ-аас нийгмийн хамгааллын чиглэлээр 31 конвенц, 23 зөвлөмжийг батлан гаргажээ. 2002 онд ОУХБ-ын Удирдах зөвлөлөөс эдгээр 31 конвенцийн наймыг нь орчин үеийн шаардлагыг хангах хэм хэмжээнүүд хэмээн баталгаажуулсан байна. Эдгээр конвенциудыг хамгийн чухал ач холбогдолтой зөвлөмжүүдийн хамт доор Шигтгээ 1-д харуулав.

⁸ Үүнийг 2012 оны Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай зөвлөмж гэж болно.

Шигтгээ 1.

ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын (орчин үеийн) гол хэм хэмжээ

- Орлогын баталгааны тухай 1944 оны 67 дугаар зөвлөмж
- Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай 1944 оны 69 дүгээр зөвлөмж
- Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенц
- Нийгмийн хамгааллын хүрээнд адил тэгш хандах тухай 1962 оны 118 дугаар конвенц
- Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үеийн хамгааллын тухай 1964 оны 121 дүгээр конвенц
- Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны, өндөр насны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн тухай 1967 оны 128 дугаар конвенц
- Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ болон өвчилсний тэтгэмжийн тухай 1969 оны 130 дугаар конвенц
- Нийгмийн хамгааллын эрхийг хадгалах тухай 1982 оны 157 дугаар конвенц
- Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, ажилгүйдлийн үеийн хамгааллын тухай 1988 оны 168 дугаар конвенц
- Эхчүүдийн хамгааллын тухай 2000 оны 183 дугаар конвенц
- Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 2012 оны 202 дугаар зөвлөмж

Эх үүсвэр: www.ilo.org

г) **102 дугаар конвенцид заасан доод хэм хэмжээ болон суурь зарчмууд**

ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын орчин үеийн 6 конвенцийн хамгийн чухал нь 102 дугаар конвенц юм. Энэ нь нийгмийн хамгааллын уламжлалт есөн салбарыг тодорхойлж, салбар тус бүрийн доод хэм хэмжээг тогтоож өгсөн цорын ганц олон улсын конвенц болно. Тиймээс ч уг конвенц нь нийгмийн хамгааллын цогц системийг бүрдүүлэхэд баримтлах гол удирдамж хэмээн тооцогдож байна. 102 дугаар конвенциор зохицуулагдсан 9 салбар нь эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, өвчилсний тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, гэр бүлийн тэтгэмж, эхчүүдийн тэтгэмж, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр зэрэг болно.

Хамрагдах тохиолдол (эрсдэл) бүрийн хувьд дараах үзүүлэлтүүдээр доод хэм хэмжээг тогтоож өгсөн байна. Үүнд:

- хамрагдах эрсдэлийн аль нэг нь тохиолдсон үед хамгаалагдсан байх хүн амын доод хувь хэмжээ;
- хамрагдах эрсдэлийн аль нэг нь тохиолдсон үед олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод түвшин;
- тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжийг олгох нөхцөл, хугацаа.

Доорх Хүснэгт 1-т 102 дугаар конвенцид заасан (мөнгөн) тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хувь хэмжээг нийгмийн хамгааллын төрөл тус бүрээр харуулав.

Хүснэгт 1. 102 дугаар конвенцид заасан шаардлагууд - Тэтгэвэр, тэтгэмж

Тэтгэвэр, тэтгэмж	Доод хэм хэмжээ			
	Хамрах хүрээ	Тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээ	Тэтгэвэр, тэтгэмж олгох хугацаа	Эрх үүсэх нөхцөл
Өвчилсний тэтгэмж	<i>Нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувь; эсвэл нийт оршин суугаа хүн амын 20-иос доошгүй хувийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам; эсвэл хязгаарлагдмал орлоготой бүх оршин суугчид</i>	Жишиг цалингийн 45%	Өвчний тохиолдол бүрт 26-аас доошгүй долоо хоногийн хугацаагаар тэтгэмж олгоно.	Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг тогтоох боломжтой; гэхдээ уг хугацаа нь эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэх зорилготой хязгаараас илүүгүй байх; Хүлээх хугацааг 3 хоногоор тогтоох боломжтой.
Ажилгүйдлийн тэтгэмж	<i>Нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувь; эсвэл хязгаарлагдмал орлоготой бүх оршин суугчид</i>	Жишиг цалингийн 45%	12 сарын хугацаанд 13/26-аас доошгүй долоо хоногийн хугацаагаар тэтгэмж олгоно.	Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг тогтоох боломжтой; гэхдээ уг хугацаа нь эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэх зорилготой хязгаараас илүүгүй байх; Хүлээх хугацааг 7 хоногоор тогтоох боломжтой.
Өндөр насны тэтгэвэр	<i>Нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувь; эсвэл нийт оршин суугаа хүн амын 20-иос доошгүй хувийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам; эсвэл хязгаарлагдмал орлоготой бүх оршин суугчид</i>	Жишиг цалингийн 40%	Тэтгэврийг нас барах хүртэл олгох ёстой.	Тогтоосон нас: 65 наснаас илүүгүй; тухайн улсын ахмад настны хөдөлмөрийн чадварыг зохих ёсоор харгалзан үзэж насыг дээшлүүлэн тогтоох боломжтой; 30 жил шимтгэл төлсөн/ажилласан байх, эсвэл 20 жил оршин суусан байх хугацааг хангасны дараа 40%-ийн тэтгэвэр олгоно; 15 жил шимтгэл төлсөн/ажилласны дараа хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр олгоно.

Тэтгэвэр, тэтгэмж	Доод хэм хэмжээ		Тэтгэвэр, тэтгэмж олгох хугацаа	Эрх үүсэх нөхцөл
	Хамрах хүрээ	Тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээ		
Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас	<i>Нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувь, тэдний эхнэр, хүүхдүүд</i>	Жишиг цалингийн	Дараах тохиолдолд тэтгэврийг бөөнд нь нэг удаа олгох боломжтой. Үүнд:	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөлийн эхний өдрөөс тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгоно;
■ Хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсаны тэтгэмж		50%	(1) хөдөлмөрийн чадвар	Осол гарах үед тухайн гишүүн улсын нутаг дэвсгэрт ажиллаж байсан хүнд тэтгэвэр, тэтгэмж олгох ёстой.
■ Хөдөлмөрийн чадвараа байнга алдсаны тэтгэвэр		50%	алдалтын хувь хэмжээ бага эсвэл (2) эрх бүхий байгууллага ийм нэг удаагийн төлбөрийг зориулалтын дагуу ашиглана гэж үзсэн нөхцөлд.	
■ Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр		40%		
Гэр бүлийн тэтгэмж	<i>Нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувь; эсвэл нийт оршин суугаа хүн амын 20-иос доошгүй хувийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам; эсвэл хязгаарлагдмал орлоготой бүх оршин суугчид</i>	Жишиг цалингийн 3% or 1.5%	Тогтмол олгох тэтгэмжийг наад зах нь хүүхэд сургууль (заавал эзэмших боловсролын түвшинд) төгсөх насанд буюу 15 насанд хүртэл олгоно.	Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг 3 сар шимтгэл төлсөн буюу ажилласан, эсвэл 1 жил оршин суусан байхаас илүүгүй хугацаагаар тогтоох боломжтой.
Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж	<i>Нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувийг бүрдүүлж буй ажилтны тогтоосон бүлгүүдийн нийт эмэгтэйчүүд; эсвэл нийт оршин суугчдын 20-иос доошгүй хувийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тогтоосон бүлгүүдийн нийт эмэгтэйчүүд</i>	Жишиг цалингийн 45%	Үндэсний хууль тогтоомжоор ажлаас илүү урт хугацаагаар чөлөөлөгдөх шаардлагатай болсон/ чөлөөлөгдөхийг зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд мөнгөн тэтгэмжийг 12-оос доошгүй долоо хоногийн хугацаанд олгоно.	Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг тогтоох боломжтой; гэхдээ уг хугацаа нь эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэх зорилготой хязгаараас илүүгүй байх;

Тэтгэвэр, тэтгэмж	Доод хэм хэмжээ		Тэтгэвэр, тэтгэмж олгох хугацаа	Эрх үүсэх нөхцөл
	Хамрах хүрээ	Тэтгэвэр, тэтгэмжийн доод хэмжээ		
Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр	<i>Нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувь; эсвэл нийт оршин суугаа хүн амын 20-иос доошгүй хувийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн идэвхтэй хүн ам; эсвэл хязгаарлагдмал орлоготой бүх оршин суугчид</i>	Жишиг цалингийн 40%	Тохиолдол үргэлжлэх (буюу хөдөлмөрийн чадвараа алдсан) нийт хугацаанд буюу өндөр насны тэтгэвэр авах хүртэл уг тэтгэврийг олгоно.	15 жил шимтгэл төлсөн/ажилласан байх, эсвэл 10 жил оршин суусан байх хугацааг хангасны дараа 40%-ийн тэтгэвэр олгоно; 5 жил шимтгэл төлсөн/ажилласны дараа хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр олгоно.
Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр	<i>Нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувийг бүрдүүлж буй ажилтнуудын эхнэр, хүүхдүүд; эсвэл</i> <i>Нийт оршин суугчдын 20-иос доошгүй хувийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тогтоосон бүлгүүдэд хамаарах тэжээгчийн эхнэр, хүүхдүүд; эсвэл</i> Тухайн улсад оршин суугаа, тогтоосон түвшнээс доогуур орлоготой бэлэвсэн эмэгтэйчүүд, хүүхдүүд	Жишиг цалингийн 40%	Тохиолдол үргэлжлэх (буюу өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадваргүй байх) нийт хугацаанд уг тэтгэврийг олгоно.	15 жил шимтгэл төлсөн/ажилласан байх, эсвэл 10 жил оршин суусан байх хугацааг хангасны дараа жишиг цалингийн 40-өөс доошгүй хувиар тэтгэвэр олгоно; 5 жил шимтгэл төлсөн/ажилласны дараа хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр олгоно; бэлэвсэрч үлдсэн эмэгтэйн хувьд тэтгэвэр авах эрхийг нь (нас ахисан, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан буюу нас барсан хүний хүүхдийг асарч буй зэрэг шалтгаанаар) өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадваргүй байх гэсэн нөхцөлтэй уялдуулж болно.

Дээр дурдсан доод хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхдээ ямар төрлийн тогтолцоо байхаас үл хамааран 102 дугаар конвенцид тусгагдсан нийгмийн хамгааллын дараах үндсэн зарчмуудыг мөрдөнө. Үүнд:

- **тэтгэвэр, тэтгэмжийг зохих ёсоор олгох, хөтөлбөрүүдийг зохистой удирдлагаар хангах үүргийг төр ерөнхийд нь хариуцах:** нийгмийн хамгааллын систем нь зохих хууль эрх зүйн орчинд үндэслэж, актуар тооцооллыг тогтмол хийх замаар тогтвортой байдлыг нь хангахыг шаарддаг;
- **нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрүүд нь хамтын санхүүжилттэй байх:** ажилчдын төлсөн шимтгэлийн дүн тухайн хөтөлбөрийн нийт хөрөнгийн 50 хувиас хэтрэхгүй байх ёстой бөгөөд орлого багатай хүмүүст хүндрэл учруулахгүй байдлаар санхүүжүүлэх;
- **тэтгэвэр, тэтгэмжийн тодорхой байдлын баталгааг төр хариуцах;**
- **тогтоогдсон тэтгэврийн хэмжээнд тохируулга хийж байх;**

- **тэтгэвэр, тэтгэмж олгохоос татгалзсан нөхцөлд давж заалдах, хэмжээ болон чанарын талаар гомдол гаргах эрхтэй байх.**

102 дугаар конвенцид заасан зорилтуудыг хангахад гишүүн орнуудад нэлээд хэмжээгээр уян хатан хандах боломжийг олгосон хэд хэдэн заалт тусгагдсан байна. Конвенцид нэгдэн орж буй улс эхлээд нийгмийн хамгааллын 9 салбарын гурваас доошгүйг нь хүлээн зөвшөөрч, цаашдаа бусад тохиолдлуудыг хамруулж өргөжүүлэх боломжтой (2 дугаар зүйл). Ингэхдээ хүлээн зөвшөөрсөн гурван салбарын ядаж нэг нь урт хугацааны тохиолдлыг (тухайлбал, өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, тэжээгчээ алдах, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчинд өртөх) хамрах буюу эсвэл ажилгүйдлийн даатгал байх ёстой. Түүнчлэн 102 дугаар конвенцийн дагуу хамрагдах хүн амыг тогтоохдоо гишүүн орнуудын хөдөлмөр эрхлэлтийн бүтэц, нийгэм, эдийн засгийн нөхцөл байдлын ялгаа, тухайн улсад оршин сууж буй хүмүүсийн бүлэг хоорондын харилцан адилгүй байдлыг харгалзан үзсэн сонголтуудыг олгодог. Тиймээс конвенцийн дагуу гишүүн орон хүлээн зөвшөөрсөн салбар бүрийнхээ хувьд эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын, эсвэл оршин суугчдын тодорхой хувийг хамруулсан байх үүрэг хүлээдэг. Түүнчлэн нийгмийн хамгааллын хэм хэмжээг хэрэгжүүлэхдээ эдийн засаг болон эмнэлгийн салбар нь хангалттай хөгжөөгүй байгаа гишүүн орнууд зарим тухайлбал, хамруулах хүн амын хувь хэмжээний талаарх заалтыг дагаж мөрдөхөөс түр түдгэлзэх зохицуулалтыг ашиглахыг зөвшөөрдөг(3 дугаар зүйл). Конвенцийг хэрэгжүүлж, түүний зорилтуудыг хангахын тулд гишүүн орнууд ямар төрлийн хөтөлбөр нэвтрүүлэх вэ гэдэгт уян хатан ханддаг. Конвенцийн зорилтуудыг бүх нийтийг хамарсан хөтөлбөр; цалин хөлс, орлоготой уялдуулсан юмуу ижил хэмжээний тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог, эсвэл хоёуланг нь хослуулсан тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог нийгмийн даатгалын систем; эсвэл эдгээрийн холимог хувилбарыг нэвтрүүлэх замаар хэрэгжүүлж болно.

д) 102 дугаар конвенцийн ач холбогдол

Өмнө дурдсанчлан олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрсөн зарчим, доод хэм хэмжээг хангахын тулд нийгмийн хамгааллын цогц систем ямар хүрээнд ажиллахыг тодорхойлж өгснөөрөө 102 дугаар конвенц нь нийгмийн хамгааллын орчин үеийн конвенциудаас хамгийн чухал нь юм. Энэ нь нийгмийн хамгааллын олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн тодорхойлолтыг өөртөө агуулж буй уламжлалт 9 салбараар нь нийгмийн хамгааллыг тодорхойлж, салбар тус бүрт мөрдөх доод хэм хэмжээ болон хөтөлбөрүүдийн тогтвортой байдал, сайн засаглалыг хангахад баримтлах хэм хэмжээ, зарчмуудыг тогтоосон анхны олон улсын конвенц юм.

Олон жилийн турш 102 дугаар конвенц нь дэлхийн бүс нутгуудад нийгмийн хамгааллыг хөгжүүлэхэд бодитой нөлөө үзүүлж ирсэн бөгөөд одоо ч нөлөөлсөөр байна. Чухамдаа “уг конвенцийн нөлөөгөөр хөгжиж буй олон орнууд нийгмийн хамгааллыг бүрдүүлэх замдаа ороод байна”.⁹ Түүнчлэн ОУХБХ-аас тэмдэглэсэнчлэн “нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх шинэлэг бүтээлч бодлогыг амжилттай хэрэгжүүлж буй хэд хэдэн гишүүн орнууд 102 дугаар конвенцид саяхан нэгдэн орсон бөгөөд нэгдэн орохоо илэрхийлсэн орнууд ч байна”.¹⁰ 102 дугаар конвенц нь Европын Нийгмийн хамгааллын хууль(код)-ийн загвар, Өмнөд Африкийн хөгжлийн холбооны Нийгмийн хамгааллын хууль(код)-ийг боловсруулахад гол удирдамж нь болсон юм. Өмнөд Африкийн хөгжлийн холбооны нийгмийн хамгааллын хуулийн

⁹ ОУХБ: *Нийгмийн хамгаалал ба эрх зүйт ёс*, 81 дэх хэсэг.

¹⁰ ОУХБ: *ОУХБХ-ын 100 дугаар чуулганы дүгнэлт*, 2011 оны 6 дугаар сар, 28 дахь хэсэг.

4.3 дахь хэсэгт гишүүн орон бүр нийгмийн хамгааллын тогтолцоогоо хангалттай буюу наад зах нь 102 дугаар конвенцид заасан түвшинд байлगाхаар заажээ.

Тиймээс ОУХБ-ыг бүрдүүлэгч гурван талын онцлон тэмдэглэсэнчлэн 102 дугаар конвенцийн өвөрмөц шинж, ач холбогдлыг үгүйсгэх аргагүй юм.

е) 102 дугаар конвенцид нэгдэж орохын ач холбогдол

102 дугаар конвенцид нэгдэн орсноор дараах давуу талууд бий болдог нь хүлээн зөвшөөрөгджээ. Үүнд:

Зохистой хөдөлмөрт хүрэх зам, ядуурлыг бууруулж,
Тогтвортой хөгжлийн зорилтуудын хэрэгжилтэд хувь нэмэр оруулах стратеги

102 дугаар конвенцид нэгдэн орж, хууль тогтоомждоо тусган практикт хэрэгжүүлснээр юуны өмнө хүний энх тунх, ая таатай амьдрах баталгааг бүрдүүлэх зорилгоор боловсруулсан **нийгмийн хамгааллын уламжлалт 9 тохиолдол үүссэн нөхцөлд хүрэлцээтэй түвшинд доод хэмжээний тэтгэвэр, тэтгэмж олгосноор ядуурлыг бууруулж, зохистой хөдөлмөрийн зорилтыг хэрэгжүүлэхэд ихээхэн хувь нэмэр оруулах** болно. Нийгмийн хамгааллыг өргөжүүлэх ОУХБ-ын стратегид (2011) ОУХБХ-аас 102 дугаар конвенц нь “улс орнуудын нийгмийн хамгааллын системийн дизайн, санхүүжилт, удирдлага, мониторингийн хүрээнд баримтлах зарчмуудыг тогтоож, улмаар аажимдаа үндэсний түвшинд нийгмийн хамгааллын цогц тогтолцоог хөгжүүлэх удирдамж, жишиг болсоор байна”¹¹ гэж онцлон тэмдэглэсэн байдаг.

Монгол Улсад сүүлийн жилүүдэд эдийн засаг хурдтай өсч, өрхийн орлого нэмэгдэж ирсэн хэдий ч орлогын ялгаа улам нэмэгдэж, ядуурал амь бөхтэй оршсоор байна. Эдийн засаг, орлогын эрчимтэй өсөлтөөс хамааралтайгаар инфляцийн түвшин, ялангуяа хүнсний болон халаалтын үнийн өсөлт тогтмол өндөр байгаа нь орлого багатай бүлгийн амьжиргааг улам хүндрүүлж, баталгааг нь алдагдуулж байна. Ийм нөхцөлд 102 дугаар конвенц нь амьжиргааны өртгийн өсөлтийг харгалзан тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээг тогтмол хугацаанд хянан үзэж, зохистой түвшинд хадгалахад чиглэсэн дүрэм журмыг тогтоох замаар нийгмийн хамгааллын одоогийн системээ хамгаалж, бэхжүүлэх бодлогын үр дүнтэй арга хэмжээг боловсруулах удирдамж болох бөгөөд эдийн засгийн өсөлт нь амьжиргааны түвшнийг ерөнхийд нь сайжруулж, ядуурлыг бууруулахад нөлөөлөх юм.

Шударга, тогтвортой даяаршил, тэгш өрсөлдөх боломж олгоход чиглэсэн олон улсын эрх зүйн хүрээ

Конвенцийн хамгийн чухал шинж чанарын нэг нь дэлхийн эдийн засагт оролцож буй бүх тоглогчид санал нэгдсэн нийгмийн хэм хэмжээний доод түвшинг тогтоож өгсөн явдал юм. Энэ утгаараа эдгээр хэм хэмжээнд үндэслэсэн олон улсын эрх зүйн хүрээ нь оролцогч бүгт ижил нөхцөл бүрдүүлж байгаа юм. Энэ нь ажилчид болон тэдний гэр бүлийн эрхийг хамгаалагч байхын зэрэгцээ ажиллах хүчний зохистой нөхцөлийг бүрдүүлснээр улс орнуудын олон улсын худалдаанд өрсөлдөх давуу талыг нэмэгдүүлж, улмаар илүү бүтээлч хөдөлмөрийг дэмждэг. Гадаадын хөрөнгө

¹¹ ОУХБ: ОУХБХ-ын 100 дугаар чуулганы дүгнэлт, 2011 оны 6 дугаар сар, 28 дахь хэсэг.

оруулагчид хөрөнгө оруулах улс орнуудыг сонгохдоо тэдгээрийн ажиллах хүчний чанар, улс төр, нийгмийн тогтвортой байдлыг ажиллах хүчний зардал доогуур байх гэсэн үзүүлэлтээс илүүтэй чухалчилж үздэг болохыг судалгаанууд харуулж байна. ОУХБ-ын нийгмийн хамгааллын конвенциуд, ялангуяа 102 дугаар конвенц нь нэг талаас тэдгээрт тусгагдсан шаардлагуудыг хангаж буй эсэхийг үнэлэх жишиг, нөгөө талаас нийгмийн нөхцөл байдлын хувьд дэлхий даяар тэгш нөхцөл бүрдүүлэхэд хувь нэмрээ оруулж байдаг учраас эдгээр хэм хэмжээ нь дэлхий нийтийн хувьд нийгмийн хамгааллын системийн нөхцөл дордохоос урьдчилан сэргийлэх арга хэрэгсэл болдог нь олон улсын туршлагаас нотлогдож байна.

Тиймээс 102 дугаар конвенцид нэгдэн орж буй улс орон түүнд тусгагдсан доод хэм хэмжээ, нийгмийн хамгааллын суурь зарчмуудыг хүлээн зөвшөөрч буйгаа олон улсын хамтын нийгэмлэгт харуулж буй хэрэг юм. Ялангуяа бүс нутагтаа анхдагч болж тус конвенцид нэгдэж байгаа орны хувьд энэ их тод жишээ болно. Одоогоор Япон улсаас өөр Азийн нэг ч орон 102 дугаар конвенцид нэгдэн ороогүй байгаа юм. Тиймээс Монгол Улс энэхүү олон улсын маш чухал, төрөлжсөн конвенцид нэгдэн орж хэрэгжүүлэх замаар нийгмийн хамгаалалд хамрагдах хүний эрхийг бодит үйл хэрэг болгох үйлст Азийн бусад орныг дагуулах загвар, үлгэр жишээ болох боломжтой юм.

Бодлогын болон эрх зүйн арга хэрэгсэл, шинэчлэлийн удирдамж

Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээ нь тодорхой салбарт **үндэсний хууль тогтоомж, практикийг илүү уялдуулж нийцүүлэх зорилт** болдог. Тиймээс энэ нь үндэсний түвшинд нийгмийн бодлогоо боловсруулж гаргахад баримтлах дэлхий нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн удирдамж юм. 102 дугаар конвенц батлагдан гарсан цагаасаа хойш дэлхий даяар албан ёсны нийгмийн хамгааллын системийг боловсруулж, хөгжүүлэхэд хүчтэй нөлөө үзүүлсээр ирсэн бөгөөд одоо ч хэвээр байгаа юм. Батлагдаад 50 гаруй жил болсон ч дэлхий нийтийн хэмжээнд нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бий болгох, шинэчлэхэд баримтлах удирдамж болсоор байгаа учраас бэлэг тэмдэг хэмээн үзэх болсон.

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын систем нь цогц боловч харилцан уялдаа сул, хуучин социалист дэглэмийн үлдэгдэл, шилжилтийн үед хийгдсэн бүрэн бус шинэчлэлийн хосолмол байдлаар оршиж байна. Тиймээс 102 дугаар конвенцид тусгагдсан удирдамж, тогтолцоог одоогийн хууль тогтоомж, практикийг илүү уялдуулж, нийгмийн бодлогыг олон улсын хэм хэмжээнд нийцүүлэхэд ашиглаж болно.

Улс төр, эдийн засгийн орчин таатай байх нөхцөлд 102 дугаар конвенцид нэгдэх нь бодлогын болон хууль эрх зүйн хүрээнд ахиц дэвшил гарахад хөтөлнө. 2012 оны сонгуулийн дараа байгуулагдсан Засгийн газар нийгмийн хамгааллыг эн тэргүүнд тавих улс төрийн сонирхол байгаагаа харуулж, хөтөлбөрийнхөө тэргүүлэх чиглэлд оруулсан юм. Уул уурхайн салбарын өсөлтөөс голчлон хамаарсан эдийн засгийн өсөлт нь Монгол Улсад шаардлагатай шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх хөрөнгийг гаргах боломжтой байх ёстой. Шинэчлэл хийхэд шаардагдах санхүүгийн нөөцөөр хангахад өсөн нэмэгдэж буй үндэсний орлогыг Монгол Улсын нийт хүн амд хүртээх зорилготой байгуулагдсан Хүний хөгжил сан чухал үүрэг гүйцэтгэж болох юм. Нийгмийн хамгааллын тогтолцооныхоо хамрах хүрээг өргөжүүлэх, тогтвортой хадгалахын төлөө тэмцэж буй бусад орнуудад ийм боломж тэр бүр олдоод байдаггүй. Түүнчлэн хүн

амын нийгмийн хамгааллыг сайжруулах зорилгоор одоогийн тогтолцоог шинэчлэх шаардлагатай гэдэг дээр Засгийн газар болон нийгмийн түншүүд ерөнхийдөө санал нэгдсэн байна. Ийм ховор бөгөөд таатай нөхцөл бүрдсэн үед 102 дугаар конвенц Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын системийг хөгжүүлэхэд хувь нэмэр оруулж чадна.

Бүр тодруулбал 102 дугаар конвенц нь шинэчлэлд хурдасгагчийн үүрэг гүйцэтгэж, шинэчлэлийн үйл явцыг удирдан чиглүүлэхэд олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн суурь нь болж өгөх юм.

Шинэчлэлийн явцад 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох нь нийгмийн хамгааллын тогтолцоо ямар дизайнтай байхаас үл хамааран төр нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээг хангах итгэл үнэмшилтэй байгааг нийгэмд болон нийгмийн түншүүдэд харуулах хүчтэй дохио болно. Тиймээс 102 дугаар конвенц нь (түүнд тусгагдсан хэм хэмжээ, жишиг, зарчмуудаараа) нийгмийн хамгааллын шинэчлэлийн нэгэн бүрэлдэхүүн хэсэг болж нийгмийн зөвшлийн үйл явцыг дэмжих болно.

Түүнээс гадна 102 дугаар конвенц нь нийгмийн хамгааллын шинэчлэлийг хэрэгжүүлэх замын зураглал болох юм. Нийгмийн хамгааллыг цогц, харилцан уялдаатай, нэгдмэл системээр хангах агуулгатайгаараа уг конвенц нь хамгийн чухал удирдамж болно. Монгол Улсад нийгмийн хамгаалал нь нийгмийн халамж, нийгмийн даатгал болон бүх нийтийн тэтгэмжээс бүрдэж байна. 102 дугаар конвенц нь нийгмийн хамгааллын хүрээнд буй дутагдлыг нөхөж, тогтолцоог оновчтой, илүү уялдаатай болгоход тус дөхөм болно. Тиймээс тус конвенцид тусгагдсан шаардлагууд нь одоо хэрэгжиж буй хөтөлбөрүүдийн техникийн параметруудийг баталгаажуулах замаар тогтолцоог төгөлдөржүүлж, улмаар нийгмийн хамгааллын хөлбөрүүдийн хамрах хүрээ, тэтгэвэр, тэтгэмжийн түвшин, санхүүгийн тогтвортой байдал, сайн засаглалын талаарх доод хэм хэмжээг хангах боломжийг бүрдүүлнэ.

102 дугаар конвенцид нэгдэн орж буй гишүүн орон ОУХБ-ын техникийн туслалцааг эн тэргүүнд авах давуу талтай. Ийм туслалцааг тухайн улс конвенцийн (хууль тогтоомж, практикт) хэрэгжилтийн талаарх анхны тайлангаа боловсруулж гаргах, нэгдэн орсон бүлгүүдийн хэрэгжилтийг сайжруулах, бусад бүлгүүдэд нэгдэн орох зэрэгт нь туслах зорилгоор үзүүлж болно.

Хямралын үед нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь нийгэм, эдийн засгийн тогтворжуулагчийн үүрэг гүйцэтгэдэг

Санхүү, эдийн засгийн хямралын ажилчид болон тэдний гэр бүлийнхэнд үзүүлэх нийгмийн нөлөөллийг нийгмийн хамгаалал, ялангуяа ажилгүйдлийн тэтгэмж зэрэг орлого нөхөх арга хэмжээ, түүнчлэн ядууралд өртөхөөс сэргийлэх зорилгоор олгодог мөнгөн тэтгэмж, эрүүл мэндийн даатгал зэргийн тусламжтай зөөлрүүлж болно. 102 дугаар конвенцид нэгдэн орсноор тухайн улс нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээг хууль эрх зүйн хүрээнд хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг бөгөөд ингэснээр нийгмийн хамгааллын түвшин байнга 102 дугаар конвенцийн шаардлагыг хангаж байх юм. Үүгээрээ 102 дугаар конвенц нь дэлхий даяар хүлээн зөвшөөрсөн нийгмийн хамгааллын доод хэм хэмжээг үндэсний түвшинд хангуулах (ингэснээрээ хүн амын амьжиргаа, эрүүл мэндийг зохистой түвшинд байлгах), улс орнуудыг хямралын урт хугацааны нийгмийн үр дагаварын улмаас хохирч, ухралт гарахаас сэргийлэх хүчирхэг хэрэгсэл болдог.

Иймд 102 дугаар конвенцид нэгдэн орж, практикт хэрэгжүүлэх нь даатгуулагчдын тухайн хөтөлбөр, нийгмийн даатгалын тогтолцооны удирдлага, улмаар улс орны улс төрийн системд бүхэлд нь итгэх итгэлийг нэмэгдүүлнэ. Гэхдээ тухайн улс конвенциор хүлээсэн үүргээ хэрэгжүүлэхгүй бол түүний хэрэгжилтийг хангуулахын тулд ажилчдын болон ажил олгогчдын байгууллагууд ашиглаж болох олон улсын хэмжээний олон журам бий. Конвенц, зөвлөмжийн хэрэгжилтийг хянах шинжээчдийн хороо (КЗХХШХ) нь Засгийн газраас тогтмол гаргаж хүргүүлдэг тайланд үндэслэн тухайн улсын нөхцөл байдлыг хууль тогтоомж болон практикт нарийвчлан үнэлдэг бөгөөд Засгийн газрын тайланд ажил олгогчид болон ажилчдын байгууллагууд санал өгөх боломжтой. Үүний зэрэгцээ эдгээр байгууллага нь ОУХБ-ын дүрмийн дагуу тусгай (төлөөлөн нэхэмжлэл гаргах, гомдол гаргах) журмаар асуудлыг тавьж болно.

Нийгмийн хамгааллын тогтолцооны удирдлага, үйлчилгээг сайжруулах, тогтолцоонд итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх арга хэрэгсэл

102 дугаар конвенц нь нийгмийн хамгааллын зохистой удирдлага, засаглалын (тухайлбал, тэтгэвэр, тэтгэмжийг конвенцид заасан түвшнээс багагүй хэмжээнд байлгахад шаардагдах санхүүжилтийг олох, актуар тооцооллыг тогтмол хийлгэх, удирдлагад гурван талын төлөөлөл байх зэрэг) үндсэн зарчмуудыг тодорхойлж өгсөн байна. Эдгээр зарчим нь хуульд тусвал нийгмийн хамгааллын институциудыг бий болгох, шинэчлэх даацтай үндэс суурь болно. 102 дугаар конвенц болон түүний зарчмуудыг хэрэгжүүлэх гэсэн итгэл үнэмшил нь тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтмол, тасралтгүй олгох, байгууллагуудыг зохистой засаглалаар хангах, ингэснээр тухайн тогтолцоо болон түүний удирдлагад итгэх даатгуулагчдын итгэлийг бэхжүүлнэ.

Монгол Улс нь нийгэм болон физик газар зүйн өвөрмөц онцлогтой. Маш өргөн уудам нутагтай боловч хүн ам нь хамгийн тархуу суурьшсан улс орнуудын нэг юм. Хүн амын нилээд хувийг өргөн уудам нутагт хувьд тархан суурьшсан нүүдэлчин (хагас нүүдэлчин) малчид эзэлдэг. Хотын хүн ам үндсэндээ нийслэл Улаанбаатар хотод төвлөрсөн. Ийм онцлог нөхцөл байдалд нийгмийн хамгааллын үйлчилгээг хүргэх, удирдан зохион байгуулах нь амаргүй ажил юм. Засгийн газар улс орон даяар нийгмийн хамгааллын болон нийгмийн үйлчилгээний хүргэлтийг дэмжих зорилгоор 2011 онд нэг цэгийн үйлчилгээний төвүүдийг аймаг, сумын түвшинд нэвтрүүлсэн боловч энэ чиглэлд бодлого, шийдвэр гаргагчид, нийгмийн хамгааллын байгууллагууд, нийгмийн түншүүд, бусад сонирхогч талуудын чадавхийг бэхжүүлэх шаардлага их байна. 102 дугаар конвенц нь ийм чадавх бэхжүүлэх сургалтын үндсэн агуулгын чухал хэсэг болж чадна.

102 дугаар конвенц нь нийгмийн хамгааллыг дэвшилттэйгээр хэрэгжүүлж, хамрах хүрээг өргөжүүлэх арга хэрэгсэл

102 дугаар конвенцийг нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлэх арга хэрэгсэл гэж үздэг бөгөөд тус конвенцид нэгдэн орж буй орнуудад нийгэм-эдийн засгийн нөхцөл байдлаа харгалзан конвенцийг хэрэгжүүлэх хүрээнд уян хатан хандах боломжийг олгох замаар ийнхүү өргөжүүлэхийг нь дэмждэг. Дээр дурдсанчлан уян хатан хандах заалтуудаар дамжуулан конвенцид нэгдэн орж буй орнууд аажимдаа бүх нийтийг хамруулах боломжийг олгодог юм. Улс орон бүр орлогын баталгаагаа хэрхэн хамгийн сайн хангах вэ гэдгээ өөрөө шийдэх эрхтэй байх ёстой, тэгснээрээ өөрийн орны нийгмийн болон соёлын үнэт зүйлс, түүхэн уламжлал, институциуд, эдийн засгийн хөгжлийн түвшин зэргийг харгалзан сонголтоо хийдэг гэсэн

ойлголтод үндэслэн бүх гишүүн орнууд нийгмийн хувьд хүлээн зөвшөөрч болохуйц доод хэмжээг бүрдүүлэгч нийтлэг зарчмуудад тулгуурласан багц зорилт, хэм хэмжээг уг конвенциор тогтоосон юм. Тиймээс илүү олон тохиолдол (эрсдэл), хүмүүсийг хамруулж илүү цогц хамгаалалтыг дэвшилттэйгээр бүрдүүлэхийг зорихын зэрэгцээ конвенцид нэгдэн орж буй гишүүн орнуудын дагаж мөрдөх тодорхой доод хэм хэмжээг тогтоож өгсөн байна.

Хөдөлмөрийн зах зээлийн шинэ чиг хандлага, нийгмийн хамгааллын шинэ загварт нийцүүлэн уян хатан хандах арга хэрэгсэл

Тэтгэврийн сангийн орлого, зарлагыг тэнцвэржүүлэхэд чиглэсэн бодлого гаргах хүрээнд 102 дугаар конвенц нь нэгдэн орж буй орнуудад сонголт хийх өргөн боломжийг олгодог. Тэтгэвэр тогтоолгох насыг өөрчлөх тухайд “Тогтоосон нас нь 65 наснаас хэтрэхгүй байх, эсвэл эрх бүхий байгууллага тухайн улсын ахмад настнуудын хөдөлмөрийн чадварыг харгалзан насны хязгаарыг үүнээс дээгүүр тогтоож болно.” (26 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг) гэж заасан байна. Даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар нь тухайн хувь хүний эрүүл мэндийн байдлаас шалтгаалах нь тодорхой. Гэхдээ даатгуулагчид эрт тэтгэвэрт гарах эрхтэй учраас энэ заалтаас болж 102 дугаар конвенц нь ийм шинэчлэлийг эсэргүүцдэггүй болно. Түүнчлэн тус конвенцид тухайн тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд тэтгэврийн доод түвшнийг тогтвортой барьж, “амьжиргааны өртөг ихээхэн өөрчлөгдсөний улмаас хөдөлмөрийн хөлсний ерөнхий түвшинд бодитой өөрчлөлт гарвал” доод тэтгэврийг мөн хянан үзэж байхаар заасан юм (102 дугаар конвенцийн 65 дугаар зүйл, 10 дахь хэсэг, 66 дугаар зүйл, 8 дахь хэсэг).

Өнөөгийн байдлаар 102 дугаар конвенцид 51 улс нэгдэн орсон бөгөөд өөр хэд хэдэн орнууд нэгдэн орох сонирхолтой байгаагаа илэрхийлээд байна (102 дугаар конвенцид нэгдэн орсон улс орнуудын жагсаалтыг Хавсралт 1-ээс үзнэ үү). Сүүлийн жилүүдэд Болгар (2008), Бразил (2009), Румын (2009), Уругвай (2010), Гондурас (2012), Йордан (2014) зэрэг улс төрийн болон хөдөлмөрийн зах зээлийн цогц шинэчлэл хэрэгжүүлж буй улс орнуудад 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох нь онцгой ач холбогдолтой байсан юм.

Б. Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо

а) Ерөнхий тойм

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь шимтгэлд суурилсан нийгмийн даатгал, улсын төсвөөс санхүүждэг нийгмийн халамжийн хөтөлбөрүүдээс бүрддэг. Өмнөх нийгэм хангамжийн тогтолцоонд суурилсан хууль эрх зүйн цогц орчин бүрдсэн бөгөөд 1994 онд томоохон шинэчлэл хийгдэж, Нийгмийн даатгалын тухай хууль батлагдан гарснаар шимтгэл төлөх үүрэгтэй болсон юм. Түүнээс хойш нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжид хэд хэдэн удаагийн нэмэлт өөрчлөлт орж байжээ. Харин 1999 оноос хойшхи хамгийн гол инноваци нь тэтгэврийн гурван давхаргат тогтолцоог нэвтрүүлэх явдал бөгөөд шаардагдах хууль эрх зүйн зохицуулалт батлагдсаны дараа хэрэгжих юм.

Үндэсний хууль тогтоомж нь 102 дугаар конвенцид тусгагдсан уламжлалт бүх тохиолдол (эрсдэл)-ыг хамарсан байна. Үүнд: эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, өвчлөл

(хөдөлмөрийн чадвар түр алдалт), ажилгүйдэл, өндөр наслалт, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчлөл, гэр бүлийн тэтгэмж, эхчүүдийн хамгаалал, хөдөлмөрийн чадвар алдалт болон тэжээгчээ алдалт. Тухайлбал, эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг төрийн бүх нийтийг хамарсан тогтолцоо болон нийгмийн (эрүүл мэндийн) даатгалаар дамжуулан хүргэж байна. Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, өндөр насны, хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэврүүдийг нийгмийн даатгалаас олгодог. Доор дэлгэрэнгүй тайлбарласан нийгмийн халамжийн хүрээнд өндөр наслах, хөгжлийн бэрхшээлтэй болох үед тэтгэвэр, эхчүүд, хүүхэд, гэр бүлд, ялангуяа орлого багатай өрхөд чиглэсэн олон тэтгэмж, тусламжийг мөн олгодог.

Нийгмийн даатгалд нийт ажилтнууд, түүний дотор Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт ажиллаж буй тус улсын иргэд, гадаадын иргэд, төрийн албан хаагчид, хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаад улсад ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн албан журмаар даатгуулна. Бусад хүмүүс тэтгэврийн (өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны) даатгал, тэтгэмжийн даатгал (хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны), үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд сайн дураар даатгуулах боломжтой. Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар нь Монгол Улсад нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийг хэрэгжүүлэх, шимтгэл цуглуулах, тэтгэвэр, тэтгэмж олгох, нийгмийн даатгалын сангуудыг удирдах чиг үүрэгтэй байгууллага юм. Энэ нь Засгийн газрын гол яамд, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн байгууллагууд, ажилчдын болон ажил олгогчдын байгууллагын төлөөлөлтэй гурван талт зөвлөлийн удирдлагад ажилладаг. Монгол Улсын Засгийн газар, ялангуяа Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яам (ХАХНХЯ)¹² нийгмийн даатгалыг эрхлэх, нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийг зохистой хэрэгжүүлэх ажлыг ерөнхийд нь хариуцдаг.

Нийгмийн даатгалаас гадна нийгмийн халамжийн (бүх нийтийг хамарсан болон зорилтот) хөтөлбөрүүдийн хүрээнд нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авах эрх үүсээгүй, Нийгмийн халамжийн тухай хуулинд заасан нөхцөл, болзлыг хангасан хүмүүст өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа болон тэжээгчээ алдах тохиолдолд тэтгэвэр, мөн гэр бүл, эхчүүдэд зориулсан тэтгэмж, тусламжийг олгодог. Эдгээр нь үндсэндээ Нийгмийн халамжийн тухай хууль болон Хүний хөгжил сангийн тухай хуулиар зохицуулагдаж байна. Нийгмийн халамжийн тухай хуульд заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжийг хууль тогтоомжид заасан болзол, шалгуур, нөхцөлийг хангасан Монгол Улсын иргэн, Монгол Улсад хууль ёсоор байнга оршин суудаг гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнд олгоно. Нийгмийн халамж үйлчилгээний ерөнхий газар нь Монгол Улсын Засгийн газар, ХАХНХЯ-ны удирдлагын дор нийгмийн халамжийн үйл ажиллагааг хэрэгжүүлэх чиг үүрэгтэй байгууллага юм. Хүний хөгжил сангийн тухай хуульд заасан тэтгэмж(хишиг, хувь)-ийг хүн ам, өрхийн бүртгэлд бүртгэгдсэн, иргэний харьяаллын зөрчилгүй Монгол Улсын иргэнд олгоно. Хүний хөгжил сангийн ерөнхий удирдлагыг санхүүгийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага хэрэгжүүлнэ.

Энэхүү тайлангийн хувьд Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн дагуу бүх хүүхдэд олгож буй хүүхдийн мөнгө, Эрүүл мэндийн тухай хуульд заасны дагуу бүх иргэдэд үзүүлж буй улсын төсвөөс санхүүждэг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний

¹² Өмнө нь Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн яам нийгмийн хамгааллын системийг хариуцаж байгаад 2012 оны 6 дугаар сард сонгуулийн дараа энэ чиг үүрэг нь шилжсэн юм.

хөтөлбөр гэсэн шимтгэлд суурилагагүй хөтөлбөрүүдэд дүн шинжилгээ хийсэн болно. Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу олон төрлийн тэтгэмж олгож байгаа ч гэр бүлийн энэхүү тэтгэмж(хүүхдийн мөнгө)-ийн дизайн нь 102 дугаар конвенцид заасан параметруудтэй илүү нийцэж байгаа юм. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмжийн түвшин, олгох хугацаа, давтамж зэргийн талаар нэмэлт мэдээлэл авалгүйгээр энэхүү үнэлгээний хүрээнд нийгмийн даатгалын тогтолцоонд анхаарал хандуулж, өндөр насны тэтгэвэр, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн тухайд конвенцийн шаардлагыг хангаж буй эсэхийг тодорхойлно. Гэхдээ нийгмийн хамгааллын илүү өргөн хүрээнд, ялангуяа ОУХБ-ын Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тухай 202 дугаар зөвлөмж батлагдан гарснаар ийм шимтгэлгүй хөтөлбөрүүд нь нийгмийн хамгааллын суурь түвшний зарим чухал бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг агуулж байгаа нь тодорхой юм. Эдгээр хөтөлбөр, тэтгэмжүүд нь хүн амыг, тэр дундаа хамгийн эмзэг бүлгийнхнийг ядууралд өртөхөөс хамгаалахад чухал үүрэгтэй бөгөөд зүй ёсоор анхааран авч үзэх ёстой. Цаашид Монголын нийгмийн хамгааллын суурь түвшний талаар илүү нарийвчлан судалж болох юм.

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны талаарх дэлгэрэнгүй мэдээллийг 2015 оны 5 дугаар сард оролцогч бүх талуудын сайшаасан нийгмийн хамгааллын асуудлаарх үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг(ҮСҮХ)-ийн тайланд тусгасан болно.

б) Урьдчилсан тайлбар

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжийн энэхүү үнэлгээг тус улс 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох боломжийг тодорхойлох зорилгоор хийлээ. Үнэлгээ нь тухайн үед ОУХТ-ны Нийгмийн хамгааллын газарт гаргаж өгсөн доорх хууль тогтоомжид үндэслэсэн болно. Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар(НДЕГ)-ын веб сайтад тавигдсан хууль тогтоомж, ХАХНХЯ-наас өгсөн мэдээллийг нэмж ашиглав. Конвенцийн V бүлэг (Өндөр насны тэтгэвэр)-ийн талаар хийсэн шинжилгээнд Монгол Улсын Их Хурлын 2015 оны 6 дугаар сарын 11-ний өдрийн 53 дугаар тогтоолын хавсралтаар батлагдсан “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого (2015-2030)”-ыг мөн ашигласан болно.

- Нийгмийн даатгалын тухай хууль, 1994 оны 5 дугаар сарын 31 (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 оны 6 дугаар сарын 7 (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль, 1994 оны 6 дугаар сарын 7 (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)
- Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль, 1994 оны 6 дугаар сарын 9 (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)
- Нийгмийн халамжийн тухай хууль, 2012 оны 1 дүгээр сарын 19 (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)
- Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль, 1999 оны 6 дугаар сарын 10 (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)

- Эрүүл мэндийн тухай хууль, 2011 оны 5 дугаар сарын 5 (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)
- Хүний хөгжил сангийн тухай хууль, 2009 оны 11 дүгээр сарын 18 (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)
- Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, 2015 оны 1 дүгээр сарын 29 (2015 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон) (хуучин Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, 2002 оны 4 дүгээр сарын 25 (2009 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон))
- Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2013 оны 3 дугаар сарын 29-ний өдрийн 42 дугаар зарлиг
- Монгол Улсын Их Хурлын 2012 оны 2 дугаар сарын 16-ны өдрийн 19 дүгээр тогтоол
- Монгол Улсын Засгийн газрын 1994 оны 9 дүгээр сарын 28-ны өдрийн 171 дүгээр тогтоол
- Монгол Улсын Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ний өдрийн 92 дугаар тогтоол
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2012 оны 9 дүгээр сарын 22-ны өдрийн 49 дүгээр тогтоол
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2012 оны 9 дүгээр сарын 29-ний өдрийн 70 дугаар тогтоол
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2012 оны 5 дугаар сарын 2-ны өдрийн 153 дугаар тогтоол
- Монгол Улсын Засгийн газрын 2013 оны 5 дугаар сарын 11-ний өдрийн 168 дугаар тогтоол

102 дугаар конвенцийн дараах бүлгүүдийн заалт бүрийн хэрэгжилтийг дээр дурдсан хууль тогтоомжтой харьцуулан, хамрагдах тохиолдол (эрсдэл), хамрах хүрээ, тэтгэвэр, тэтгэмжийн түвшин, эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа, тэтгэвэр, тэтгэмж олгох хугацаа зэрэг үзүүлэлтүүдээр шинжлэв. Үүнд:

- II бүлэг: Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ
- III бүлэг: Өвчилсний тэтгэмж
- IV бүлэг: Ажилгүйдлийн тэтгэмж
- V бүлэг: Өндөр насны тэтгэвэр
- VI бүлэг: Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж
- VII бүлэг: Гэр бүлийн тэтгэмж
- VIII бүлэг: Эхчүүдийн тэтгэмж
- IX бүлэг: Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр
- X бүлэг: Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

102 дугаар конвенцид нэгдэн орохын тулд дээр дурдсан бүлгүүдээс 3-аас

доошгүйг нь хүлээн зөвшөөрөх шаардлагатайн нэг нь тэтгэвэр юмуу ажилгүйдлийн тэтгэмж байх ёстойг энд тэмдэглэх нь чухал юм. XII ба XIII бүлгүүдэд тусгагдсан нийтлэг заалтуудад заавал нэгдэн орох шаардлагатай. Эдийн засаг, эрүүл мэндийн салбарын хөгжил нь хангалтгүй байгаа гишүүн орон эрх бүхий байгууллагаас шаардлагатай гэж үзвэл, эсвэл шаардлагатай гэж үзсэн хугацаагаар конвенцид тусгагдсан зарим тодорхой тохиолдол(эрсдэл)-ын хувьд хамрах хүрээ, тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ, олгох хугацааны талаарх заалтуудыг түр хугацаагаар мөрдөхөөс түдгэлзэж буй мэдэгдлийг конвенцид нэгдэн орсон тухай батламж бичигтээ хавсарган хэрэгжүүлэх боломжийг олгодог.

Эцэст нь ОУХБ-ын аливаа конвенцид нэгдэн орсон улс түүнийг зөвхөн хууль тогтоомжид төдийгүй практикт хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг болохыг тэмдэглэх нь зүйтэй. Энэхүү тайлан нь Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын системийн хууль эрх зүйн үнэлгээнд үндэслэсэн хэдий ч 2013-2014 онуудад хийгдсэн нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлгээр тэтгэвэр, тэтгэмж тус бүрээр хэрэгжилтийн түвшинд тулгамдаж буй асуудлуудыг тодорхойлж, тайландаа тусгасан юм.

Бүлэг 2

Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомж 102 дугаар конвенцтэй нийцэж буй эсэх үнэлгээ

Бүлэг 1-д дурдсанчлан 102 дугаар конвенцид нэгдэн орохыг хүсч буй улс түүнд тусгагдсан 9 салбарын гурваас доошгүйг нь хүлээн зөвшөөрч үүрэг хүлээх ёстой бөгөөд эдгээр гурван салбарын нэг нь урт хугацааны тохиолдол юмуу эсвэл ажилгүйдэл байна. Монгол Улс цаашид 102 дугаар конвенцид нэгдэж орох боломжийг үнэлэхдээ уг шаардлагыг анхаарч үзэх шаардлагатай. Тиймээс тайлангийн энэ бүлэгт Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын одоогийн хууль тогтоомж 102 дугаар конвенцийн холбогдох бүлгүүдэд тусгагдсан тохиолдол, доод хэм хэмжээ, зарчмуудтай хэр нийцэж байгааг Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 1952 оны 102 дугаар конвенцийн тайлангийн маягт¹³-ын дагуу авч үзэв. Энэ бүлэгт хийгдсэн үнэлгээнд үндэслэн Бүлэг 3-т Монгол Улс 102 дугаар конвенцид нэгдэх орох бололцоо ямар байгааг дүгнэх болно.

А. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ (102 дугаар конвенцийн II бүлэг)

Монгол Улсад эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг Эрүүл мэндийн тухай хуульд заасан улсын төсвөөс (татвараар) санхүүждэг бүх нийтийн тогтолцоо болон Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль (хуучин Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль)-д заасан эрүүл мэндийн даатгалаар хүргэдэг.

Хамрагдах тохиолдол

102 дугаар конвенцийн 8 дугаар зүйлд шалтгаанаас нь үл хамааран аливаа өвчлөлт, жирэмслэлт, төрөлт болон тэдгээрийн үр дагаваруудыг хамруулна гэж заасан.

Доор дэлгэрэнгүй тайлбарласанчлан Монгол Улсын хувьд конвенцид заасан өвчлөлийн тохиолдлуудад үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, эмчилгээ, үйлчилгээний дийлэнхийг нь улсын төсвөөс (үүнд эмнэлгийн анхан шатны болон яаралтай тусламж, үйлчилгээ, төрөхийн өмнөх, жирэмсний, төрсний дараах тусламж, үйлчилгээ) болон эрүүл мэндийн даатгалаас (эмнэлгийн анхан шатны болон төрөлжсөн мэргэшлийн тусламж, үйлчилгээ, жирэмсний, төрөх үеийн болон түүний үр дагаварын үед үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ) санхүүжүүлж байна. Тогтолцоо тус бүрийн хүрээнд үзүүлж буй эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний талаар доор дэлгэрэнгүй тусгав.

Монгол Улсад улсын төсвөөс санхүүждэг бүх нийтийн тогтолцоо болон эрүүл мэндийн даатгалаар үзүүлж буй эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ нь 102 дугаар конвенцийн 8 дугаар зүйлд заасан шаардлагуудыг хангаж байна.

¹³ ОУХБ-ын NORMLEX мэдээллийн санд:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:51:0::NO:51:P51_CONTENT_REPOSITORY_ID:2543094:NO

Хамрах хүрээ

Конвенцийн 9 дүгээр зүйлд:

Хамрагдах (хамгаалагдах) хүмүүс нь:

- (а) нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувийг бүрдүүлж буй ажилтны тогтоосон бүлгүүд, мөн тэдний эхнэр, хүүхдүүд; эсхүл
- (б) нийт оршин суугаа хүн амын 20-иос доошгүй хувийг бүрдүүлж буй эдийн засгийн идэвхтэй хүн амын тогтоосон бүлгүүд, мөн тэдний эхнэр, хүүхдүүд; эсхүл
- (в) нийт оршин суугаа хүн амын 50-иас доошгүй хувийг бүрдүүлж буй оршин суугчдын тогтоосон бүлгүүд.

Төрөөс хариуцдаг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний бүх нийтийн тогтолцоонд эрүүл мэндийн даатгалтай эсэхээс үл хамааран Монгол Улсын бүх иргэд хамрагдана (Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 24.6 дахь хэсэг). Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиар тус даатгалд Монгол Улсад оршин суугаа бүх хүн албан журмаар даатгуулна (4.2 дахь хэсэг). Тус улсын иргэн хүүхдүүд болон эмзэг бүлгийнхний төлөх шимтгэлийг төр хариуцаж байна.¹⁴ 2015 оны 7 дугаар сарын 1-ээс Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиар (Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол) тус улсад гэрээгээр ажиллаж байгаа болон Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа гадаадын байгууллагууд, түүнчлэн гадаадын төсөл, гадаад орны дипломат төлөөлөгчийн газар, олон улсын байгууллага, төсөлд ажиллаж байгаа гадаадын иргэд, харьяалалгүй хүмүүс албан журмаар даатгуулахаар болсон (Хуулийн 4.3 дахь хэсэг). Хөдөлмөр эрхэлж буй гадаадын иргэний (мөн гадаадын харьяат) эхнэр, нөхөр, хүүхдүүд эрүүл мэндийн даатгалд сайн дураар хамрагдаж болно. Эрүүл мэндийн даатгалын тухай шинэ хуулиар гадаадын иргэд эрүүл мэндийн даатгалаас хариуцдаг тусламж, үйлчилгээнд хамрагдах боломж нь өргөжсөн ч төрөөс хариуцаж буй эмнэлгийн анхан шатны болон эхэд үзүүлэх тусламж, үйлчилгээнд хамрагдахгүй байна.

Монгол Улсын нийт иргэд болон тус улсад буй хөдөлмөр эрхэлж буй гадаад улсын иргэд эрүүл мэндийн даатгалын тусламж, үйлчилгээнд 102 дугаар конвенцид заасны дагуу хамрагдах эрхтэй байна. Гэхдээ гадаадын иргэний асрамжид буй гэр бүлийн гишүүд нь эрүүл мэндийн даатгалд зөвхөн сайн дураар хамрагддаг. Түүнчлэн Монгол Улсад оршин сууж буй гадаадын иргэд татвараар санхүүждэг бүх нийтийн эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор эмнэлгийн анхан шатны болон эхэд үзүүлэх тусламж, үйлчилгээнд хамрагдах боломжгүй байна. Эдгээр хүмүүсийг татвараар санхүүждэг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хөтөлбөрт хамруулахдаа (тодорхой хугацаанд оршин суусан байх нөхцөл тавих гэх зэргээр) тусгай журам тогтоож болох (102 дугаар конвенцийн 68 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэг) ч орхигдуулалгүй хамруулсан нөхцөлд л конвенцийн шаардлагыг бүрэн хангана.

¹⁴ 0–18 насны хүүхэд, тэтгэврээс өөр мөнгөн орлогогүй иргэн, нийгмийн халамжийн дэмжлэг, тусалцаа зайлшгүй шаардлагатай өрхийн гишүүн, хүүхдээ 2 нас (ихэр бол 3 нас) хүртэл нь өсгөн бойжуулж байгаа эх, эцэг, хугацаат цэргийн жинхэнэ албан хаагчдын шимтгэлийг төрөөс бүрэн хариуцах бөгөөд хүүхдүүдийг нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 1-ээс доошгүй хувиар, бусдыг нь нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 2-оос доошгүй хувиар 2016 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс даатгуулна. Одоо эдгээр бүлгүүд болон оюутнуудын шимтгэлийг Хүний хөгжил сангаас бүрэн хариуцан төлж байна.

Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний цар хүрээ

Конвенцийн 10 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт тусламж, үйлчилгээний багцад наад зах нь (i) ерөнхий мэргэшлийн эмчийн тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор гэрээр үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ; (ii) хэвтэн эмчлүүлэх болон амбулаториор үйлчлүүлж буй өвчтөнүүдэд үзүүлэх төрөлжсөн мэргэшлийн тусламж, үйлчилгээ, мөн эмнэлгээс гадуур үзүүлж буй ийм төрөлжсөн мэргэшлийн тусламж, үйлчилгээ; (iii) эмнэлгийн буюу бусад мэргэжилтний бичсэн жороор авсан зайлшгүй шаардлагатай эм; (iv) шаардлагатай тохиолдолд хэвтүүлэн эмчлэх тусламж, үйлчилгээ багтсан байна гэж заажээ. Үүнээс гадна конвенцийн 10 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт үйлчлүүлэгч нь эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний зардлын төлбөрөөс хуваалцах шаардлагатай бол мөрдөх журмыг хэт хүндрэл учруулахгүй байхаар боловсруулна гэж заасан байна.

Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 24.6 дахь хэсэгт заасны дагуу Монгол Улсын иргэдэд дараах тусламж, үйлчилгээг улсын төсвөөс санхүүжүүлж, үнэ төлбөргүй үзүүлнэ:

- Жирэмсний, төрөх, төрсний дараах 45 хоногт эмнэлгийн заалтаар хийлгэсэн үзлэг, шинжилгээ, эмчилгээ (зөвхөн жирэмслэлт, төрөлттэй холбоотой шалтгаанаар);
- Төрийн өмчийн эрүүл мэндийн байгууллагаас хүүхдэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ;
- Халдвар судлалын үйлчилгээ, дархлаажуулалт, халдварт өвчний голомтын ариутгал, халдваргүйтэл;
- Нийгмийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ, түргэн тусламж, өрх, сум, тосгоны хэмжээнд үзүүлэх зарим тусламж, үйлчилгээ болон гамшиг, нийтийг хамарсан халдварт өвчний дэгдэлтийн үеийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ;
- Аргагүй хамгаалалт, гарцаагүй байдалд хүний амь нас аврахаар яваад гэмтсэн, өвчилсөн хүний эмчилгээ;
- Сүрьеэ, хорт хавдар, сэтгэцийн эмгэгийн зарим эмчилгээ;
- Удаан хугацааны нөхөх эмчилгээ шаардах эмгэгийн болон хөнгөвчлөх эмчилгээний зарим эмийн зардал;
- Бие махбодийн ба бэлгийн хүчирхийлэл, мөлжлөгийн хохирогчид үзүүлэх эрүүл мэндийн болон сэтгэцийн нөхөн сэргээх тусламж, үйлчилгээ;
- 16 хүртэл насны хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдийн эмийн зардал.

Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль (2015 оны 1 дүгээр сарын 29-ний өдөр батлагдаж, 2015 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон)-ийн 9.1 дэх хэсэгт зааснаар эрүүл мэндийн даатгалын сангаас зардлын төлбөрийг нь хариуцах тусламж, үйлчилгээний багцад дараах тусламж, үйлчилгээ хамаарна:

- Хэвтүүлэн эмчлэх тусламж, үйлчилгээ
- Амбулаторийн үзлэг, хяналт, оношилгоо, шинжилгээ, эмчилгээ
- Өдрийн эмчилгээ, үйлчилгээ
- Хорт хавдрын болон бусад өвчний хөнгөвчлөх тусламж, үйлчилгээ
- Уламжлалт, сэргээн засах болон сувиллын тусламж, үйлчилгээ
- Өндөр өртөгтэй зарим тусламж, үйлчилгээ, шаардлагатай эмнэлгийн хэрэгсэл
- Өрх, сум, баг, аймаг, дүүргийн амбулаторийн төрөлжсөн мэргэжлийн эмчийн жороор олгох эмийн үнийн хөнгөлөлт (Жич: Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн баталсан эрүүл мэндийн даатгалын сангаас хөнгөлөлт олгох зайлшгүй шаардлагатай эмийн жагсаалтад орсон эмэнд л хамаарна)
- Зарим төрлийн хиймэл цорго, сэргээн засах зориулалтаар хийгдэх протез, ортопедийн хэрэгсэл

- Өрх, сум, тосгоны эрүүл мэндийн төвөөс үзүүлэх зарим сэргээн засах үйлчилгээ, гэрээр үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ, өдрийн эмчилгээ, оношилгоо, шинжилгээ
- Хорт хавдрын химийн болон туяаны өдрийн эмчилгээ
- Жирэмсний 37 хоногоос өмнөх ба төрсний дараах үеийн хавсарсан эмгэгийн эмчилгээ.

Түүнчлэн даатгуулагчийг урьдчилан сэргийлэх, эрт илрүүлэх үзлэг, оношилгоо, шинжилгээнд Эрүүл мэндийн даатгалын зөвлөлөөс тогтоосон товлот хугацаанд хамруулах зардлын төлбөрийг эрүүл мэндийн даатгалын сангаас санхүүжүүлнэ (Хуулийн 9.4 дэх хэсэг).

Дээрх байдлаас үзэхэд ерөнхий мэргэшлийн эмчийн тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор гэрээр үзүүлэх тусламж, төрөлжсөн мэргэшлийн эмчийн тусламж, үйлчилгээ, зайлшгүй шаардлагатай эм, хэвтүүлэн эмчлэх тусламж, үйлчилгээг 102 дугаар конвенцийн 10 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн (а)-д заасны дагуу үзүүлж байна.

Жирэмслэлт, төрөлт, тэдгээрийн үр дагаварын үед конвенцийн 10 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн (б)-д зааснаар эмнэлгийн зохих тусламж, үйлчилгээг үзүүлэх ёстой. Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 24.6 дахь хэсэгт жирэмсний, төрөх, төрсний дараах 45 хоногийн эмнэлгийн заалтаар хийлгэсэн үзлэг, шинжилгээ, эмчилгээг хамруулсан байна. Түүнчлэн Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 9.1 дэх хэсэгт жирэмсний 37 хоногоос өмнөх ба төрсний дараах үеийн хавсарсан эмгэгийн эмчилгээг оруулсан байна.

Дээрх байдлаас үзэхэд өвчилсөн, жирэмсний болон төрөх үед үзүүлэхээр 102 дугаар конвенцийн 10 дугаар зүйлд заасан эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээтэй Монгол Улсын хууль тогтоомж нийцэж байна.

Зардал хуваалцах

Эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцооны хувьд даатгуулагч зарим эмчилгээ, үйлчилгээний зардлын төлбөрөөс хуваалцах үүрэгтэй байна. Эрүүл мэндийн даатгалын тухай шинэ хуулийн 11.1 дэх хэсэгт уг хуулийн 9 дүгээр зүйлд заасан эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зардлын төлбөрийг эрүүл мэндийн даатгалын сан болон даатгуулагч хамтран хариуцаж төлөхөөр заасан байна. Эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зардлын эрүүл мэндийн даатгалын сангаас болон даатгуулагчаас төлөх төлбөрийн хэмжээ, төлбөрийн арга, журмыг эрүүл мэндийн даатгалын байгууллага болон нийгмийн даатгалын, санхүү, төсвийн, эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллагын саналыг үндэслэн Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөл тогтооно (Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 11.2 дахь хэсэг). Тус хуулинд даатгуулагчид үзүүлэх эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зардлын дээд хязгаар тогтоохоор заасныг тэмдэглэх нь чухал юм (14.9.4 дэх заалт). Өөрөөр хэлбэл даатгуулагчийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний төлбөр Үндэсний зөвлөлөөс тогтоосон эрүүл мэндийн даатгалын сангаас төлөх дээд хязгаараас хэтэрвэл даатгуулагч өөрөө хэтэрсэн зардлыг бүрэн хариуцахаар байна. Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиар даатгуулагчийн (төрөөс шимтгэлийг нь хариуцдаг даатгуулагчид хамаарахгүй) эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зардлын төлбөр нь тухайн жилийн дээд хязгаараас хэтэрсэн тохиолдолд гэр бүлийн өөр гишүүний зардлаас жилд нэг удаа тооцуулж болно (7.1.8 дахь заалт). Гэхдээ удаан хугацаанд үргэлжилсэн эмчилгээ шаардлагатай тохиолдолд даатгуулагчид хэт

хүндрэл учруулахаас сэргийлэхийн тулд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний зардлын төлөлтөд даатгуулагчийн оролцох оролцоог хязгаарласан дээд хэмжээ буюу хязгаар хууль тогтоомжид тусгагдсан эсэх нь мэдэгдэхгүй байна. Гэсэн ч эрх зүйн хувьд даатгуулагч (Монгол Улсын иргэн) өөрийн болон гэр бүлийн гишүүнийхээ тухайн жилийн зардлыг ашиглаж дууссаны дараа ч Эрүүл мэндийн тухай хуулийн дагуу үнэ төлбөргүй эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ авах эрхтэй хэвээр байна (24.6 дахь хэсэг).

Орлого багатай хүмүүс конвенцийн дагуу авбал зохих эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамрагдахад хүндрэл бэрхшээл учруулахгүйн тулд энэ асуудлыг цаашид тодруулан үзэж болох юм.

Зардал хуваалцах журмын тухайд: бүх нийтийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тогтолцооны (төрөөс хариуцдаг) хүрээнд эмчилгээ, үйлчилгээ, түүний дотор эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ үнэ төлбөргүй байна. Гэхдээ эрүүл мэндийн даатгалын сангаас санхүүжүүлж буй дээр дурдсан бусад эмчилгээ, үйлчилгээний зардлыг төлөхөд даатгуулагч оролцох хэрэгтэй болдог. Хууль тогтоомжоор эрүүл мэндийн даатгалын сангаас төлөх төлбөрийн жилийн дээд хязгаарыг тогтоож, түүнээс илүү гарсан зардлыг даатгуулагч өөрөө бүрэн хариуцах ёстой. Мөн даатгуулагчийг хүндрэлд орохоос сэргийлэх зорилгоор даатгуулагчийн хариуцах зардлын дээд хязгаарыг тогтоосон зүйл алга шиг байна. Иймд (Монгол Улсын иргэн төрөөс хариуцдаг бүх нийтийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээнд хэзээд үнэгүй хамрагдах эрхтэй байгааг санаж) энэ талаар нэмэлт тодруулга хүсч болох юм. Дээрх байдлыг харгалзан нэмэлт тодруулга авсан нөхцөлд конвенцийн 10 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан шаардлагууд хангагдана гэж үзэж байна.

Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа

Конвенцийн 11 дүгээр зүйлд хамрагдаж буй тохиолдолд тусламж, үйлчилгээг тухайн эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэхэд шаардлагатай гэж үзэж болох хугацааны шалгуурыг хангасан даатгуулагч (хамрагдаж буй хүн), эсвэл тэжээгч нь уг хугацааг хангасан хүнд үзүүлнэ.

Монгол Улсын хууль тогтоомжид төрөөс хариуцдаг бүх нийтийн тогтолцоо болон эрүүл мэндийн даатгалын аль алинд нь эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамрагдах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг заагаагүй байна.

Үндэсний хууль тогтоомжид эмчилгээ, үйлчилгээнд хамрагдах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг заагаагүй учир Монгол Улс 102 дугаар конвенцийн 11 дүгээр зүйлийг хангаж байна.

Тусламж, үйлчилгээнд хамрагдах хугацаа

102 дугаар конвенцийн 12 дугаар зүйлд өвчилснөөс бусад тохиолдолд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг тухайн тохиолдолд үргэлжлэх нийт хугацаанд үзүүлэх бөгөөд өвчилсөн үед нэг удаагийн тохиолдлын дээд хязгаарыг 26 долоо хоногоор тогтоож болно гэж заасан байна. Гэхдээ эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг өвчилсний тэтгэмж олгож буй үед зогсоохгүй бөгөөд удаан хугацааны эмчилгээ шаарддаг нь тогтоогдсон тодорхой өвчнүүдийн хувьд дээр дурдсан хугацааны хязгаарыг нэмэгдүүлэх боломж

олгосон зохицуулалт байх ёстой.

Монгол Улсын хувьд хууль тогтоомжоор эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх хугацааг хязгаарлаагүй тул (бүр удаан хугацааны эмчилгээ шаардсан өвчний үед ч) тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацааг хамарч байх шиг байна.

Монгол Улсын хууль тогтоомжийн дагуу эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг (бүр удаан хугацааны эмчилгээ шаардсан өвчний үед ч) тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацааны туршид үзүүлж, өвчилсний (хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны) тэтгэмж олгож буй үед эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг зогсоохгүй байгаа тул 102 дугаар конвенцийн 12 дугаар зүйлд заасан шаардлагад нийцэж байх шиг байна.

Б. Өвчилсний тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн III бүлэг)

Монгол Улсад өвчилсний буюу хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгож байна.

Хамрагдах тохиолдол

102 дугаар конвенцийн 14 дүгээр зүйлд өвчилсний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдаж, хөдөлмөрийн хөлс, орлогоо алдах тохиолдлыг хамруулахаар заажээ.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 17.1 дэх хэсэгт ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдах тохиолдолд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй гэж заасан байна.

Монгол Улсын хууль тогтоомжоор өвчилсний (энд ердийн өвчин, ахуйн осол гэж заасан) улмаас хөдөлмөрийн чадвараа алдаж, хөдөлмөрийн хөлс, орлогоо алдах тохиолдлыг хамарч буй тул 102 дугаар конвенцийн 14 дүгээр зүйлд заасан шаардлагад нийцэж байна.

Хамрах хүрээ

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3.1-д тодорхойлсон “нийгмийн даатгал”-ын нэг тохиолдол болох өвчилж хөдөлмөрийн чадвараа алдахад тус хуулийн 4.2 дахь хэсэгт зааснаар дараах хүмүүс албан журмаар даатгуулна: өмчийн бүх хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй байгуулсан гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, төрийн албан хаагч, хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаад улсад ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн.

Дээрх мэдээллээс үзэхэд нийт ажилтнууд хамгаалагдаж байгаа тул Монгол Улсын хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийн даатгалын хуулиар тогтоосон хамрах хүрээ нь 102 дугаар конвенцийн 15 дугаар зүйлийн (а) хэсэгт заасан доод шаардлагаас илүү байна.

Тэтгэмжийн хэмжээ

Конвенцийн 16 дугаар зүйлд өвчилсний тэтгэмжийн хэмжээг конвенцийн 65, 66, 67 дугаар зүйлүүдэд заасан журмын дагуу тооцох бөгөөд XI бүлгийн хавсралтад үзүүлсэн жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн эдгээр заалтын дагуу тодорхойлсон жишиг цалингийн 45-аас доошгүй хувьтай тэнцэх тогтмол төлбөр байна гэж заажээ. Түүнээс гадна өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын тодорхой хувиар тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог тогтолцоотой бол конвенцийн 65 дугаар зүйлд тэтгэвэр, тэтгэмжийг бодоход харгалзан үзэж болох цалин, орлогын дээд хязгаарыг тогтоохыг зөвшөөрсөн байна. Гэхдээ энэхүү дээд хязгаар нь конвенцийн холбогдох заалтуудын дагуу тодорхойлсон гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогынхоо 45-аас доошгүй хувийг авахаар тогтоох ёстой.

Конвенцийн 65 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсгийн (д)-д зааснаар гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан гэж нийт хамрагдаж буй хүмүүсийн дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 125 хувьтай тэнцэх хөдөлмөрийн хөлс, орлоготой хүнийг хэлнэ. 2014 онд улсын сарын дундаж цалин 796,600¹⁵ төгрөг байсан бол жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлого 995,750 төгрөг болно.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 18.1 дэх хэсэгт хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан хугацааг харгалзан түүний сүүлийн бүтэн ажилласан гурван сарын хөдөлмөрийн хөлснөөс дор дурдсан хувь хэмжээгээр бодож олгохоор заасан байна. Үүнд: 5 хүртэл жил шимтгэл төлж ажилласан бол 50 хувь, 5-аас 14 жил ажилласан бол 55 хувь, 15, түүнээс дээш жил ажилласан бол 75 хувь. Эдгээр хувь хэмжээ нь конвенцид заасан өвчилсний тэтгэмж бодох хувь хэмжээнээс өндөр байгаа боловч хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж нь конвенцид заасны дагуу (мөн Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлээс ойлгогдож байгаачлан) тогтмол давтамжтай олгогддог уу, эсвэл Нийгмийн даатгалын тухай хуульд заасны дагуу нэг удаа олгох хэлбэртэй байна уу гэдэг нь одоогийн хууль тогтоомжоос тодорхойгүй байна (тус хуулийн 2.9 дэх хэсэг).

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 15.7 дахь хэсэгт ажил олгогч, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн улсын дундаж цалин болон Үндэсний статистикийн хорооноос мэдээлсэн дундаж цалинд тус тус үндэслэн Засгийн газар тогтооно гэж заасан байна. Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоор энэхүү дээд хэмжээг тухайн үеийн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар заасан (тухайлбал, 2014 онд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192,000 төгрөг байсан гэвэл уг дээд хэмжээ 1,920,000 төгрөг байв) бөгөөд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримталж байна. Харин гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтны сарын цалин хөлс 995,750 төгрөг байгаа юм.

Дээрх байдлаас үзэхэд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээ нь гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтныг үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоосон орлогыг нөхөх бодит түвшинд буюу өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 50 хувьтай тэнцэх тэтгэмж авахад саад

¹⁵ ҮСХ. Монгол Улсын Статистикийн эмхэтгэл, 2014, х. 59

учруулахгүй байгаа бөгөөд энэ нь 102 дугаар конвенцид заасан доод хэмжээ болох 45 хувиас дээгүүр байгаа юм.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэмжийг өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 50-иас доошгүй хувиар бодож олгохоор заасан нь 102 дугаар конвенцийн 16 дугаар зүйлд тэтгэмжийн доод хэмжээг 45 хувь байхаар заасантай нийцэж байна.

Уг тэтгэмжийг олгох давтамжийн талаар тухайлбал, тогтмол уу эсвэл нэг удаа бөөнд нь уу гэдгийг тодруулах шаардлагатай.

Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа

102 дугаар конвенцид өвчилсний тэтгэмж авахад эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэхэд шаардлагатай гэж үзэж болох хугацааны шалгуурыг хангасан байх нөхцөл тавьж болно гэж заасан.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 17.1 дэх хэсэгт 3-аас доошгүй сар шимтгэл төлж ажилласан даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрхтэй гэж заажээ. Тэтгэмж авах хугацаа (дээд хязгаар нь доор тайлбарласанчлан 66 ажлын өдөр) дууссаны дараа даатгуулагч дахин 3 сарын хугацаанд шимтгэл төлж байж дахин тэтгэмж авах эрх үүснэ.

Монгол Улсын хууль тогтоомжоор тогтоосон хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа нь уг эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэх зорилгыг хангаж байгаа учраас конвенцийн 17 дугаар зүйлд нийцэж байна.

Тэтгэмж олгох хугацаа

102 дугаар конвенцийн 18 дугаар зүйлд өвчлөлийн нэг удаагийн тохиолдолд тэтгэмж олгох хугацааг 26 долоо хоног байхаар хязгаарласнаас бусад үед тэтгэмжийг тухайн тохиолдол (буюу өвчлөл) үргэлжлэх нийт хугацаанд олгоно гэж заажээ. Мөн өвчний тохиолдол бүрт хөдөлмөрийн хөлс, орлогоо алдсан эхний 3 өдөрт уг тэтгэмжийг олгохгүй байж болно гэж заасан байна. Дээр дурдсанчлан эдийн засаг, эрүүл мэндийн салбарын хөгжил нь хангалтгүй байгаа гишүүн орон эрх бүхий байгууллагаас шаардлагатай гэж үзвэл, эсвэл шаардлагатай гэж үзсэн хугацаагаар конвенцид тусгагдсан өвчилсний тэтгэмж олгох хугацааны талаарх заалтыг дагаж мөрдөхөөс түр түдгэлзэх зохицуулалтыг ашиглаж болно. Ингэхдээ ийнхүү түдгэлзэж буй мэдэгдлийг конвенцид нэгдэн орсон тухай батламж бичигтээ хавсаргасан байна. Тиймээс өвчлөлийн нэг удаагийн тохиолдолд тэтгэмж олгох хугацааг 13 долоо хоногоор хязгаарлаж болно.

Өвчлөлийн нэг удаагийн тохиолдолд тэтгэмж олгох хугацаа нь ажлын 66 өдрөөс (буюу ажлын 5 өдөртэй тохиолдолд 13 долоо хоног орчим) хэтрэхгүй, харин хорт хавдар болон сүрьеэгээр анх өвчлөхөд ажлын 132 өдөр (26 долоо хоног орчим) байна (Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19.2

дахь хэсэг). Хуанлийн жилд “удаа дараа өвчилсөн тохиолдолд” тэтгэмжийг нийтдээ ажлын 132 өдрөөс илүүгүй хугацаанд олгоно (Хуулийн 19.3 дахь хэсэг). Нийгмийн даатгалын ерөнхий газраас энэхүү заалтын практик хэрэгжилтийн талаар авсан мэдээллээс үзэхэд тэтгэмж олгох хугацааны жилийн уг дээд хязгаар нь бүх төрлийн өвчний тохиолдолд хамаарч үйлчлэх бололтой. Энэ нь тэтгэмжийн даатгалын санд 3-аас доошгүй сар шимтгэл төлсөн даатгуулагч (хорт хавдар болон сүрьеэгээр анх өвчлөхөөс бусад тохиолдолд) ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан бол ажлын 66 өдрөөс хэтрэхгүй хугацааны тэтгэмж авах эрхтэй гэсэн үг юм. Даатгуулагч дахин тэтгэмж авахын тулд тэтгэмжийн даатгалын санд дахин 3-аас доошгүй сар шимтгэл төлөх шаардлагатай. Ингээд шимтгэл төлөх хугацааны шаардлагыг хангасан даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан тэтгэмж авах нийт хугацаа жилд 132 ажлын өдрөөс хэтрэхгүй байна.

Конвенцийн 18 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт өвчлөлийн нэг удаагийн тохиолдолд тэтгэмж олгох хугацааг 26 долоо хоногоор, эсвэл эдийн засаг, эмнэлгийн салбар нь хангалттай хөгжөөгүй байгаа улс орнуудын хувьд онцгойлон түр хугацаанд 13 долоо хоногоор хязгаарлахыг зөвшөөрсөн юм. Харин жилд тэтгэмж олгох өвчлөлийн тохиолдолд тооны хязгаар тогтоогоогүй байна.

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааг 13 долоо хоног, удаа дараа өвчилсөн тохиолдолд жилд 26 долоо хоногоор хязгаарласан нь конвенцийн 18 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт тэтгэмжийг өвчлөлийн нэг удаагийн тохиолдолд 26-аас доошгүй долоо хоногийн хугацаанд олгохоор заасантай нийцэхгүй байна.

Гэхдээ хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны “стандарт” тэтгэмжийн хугацаа болох 13 долоо хоногийг конвенцийн 18 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн дагуу зохицуулж болно. Уг хэсэгт эдийн засаг, эмнэлгийн салбар нь хангалттай хөгжөөгүй байгаа улс орнууд уг конвенцид нэгдэн орохыг хялбарчлах үүднээс зарим заалтуудыг дагаж мөрдөхөөс түр түдгэлзэх хүсэлт гаргахыг зөвшөөрсөн юм. Монгол Улс энэ конвенцид нэгдэн орж, III бүлгийн хүрээнд үүрэг хүлээхийг хүсч байгаа бол нэгдэн орох үедээ 18 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийг дагаж мөрдөх тухайгаа мэдэгдэх шаардлагатай болно.

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааг 13 долоо хоногоор, удаа дараа өвчилсөн тохиолдолд жилд нийтдээ 26 долоо хоногоор хязгаарласан нь конвенцийн 18 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт өвчлөлийн тохиолдол бүрт 26 (эсвэл онцгойлон түр хугацаанд 13)-аас доошгүй долоо хоногийн хугацаанд тэтгэмж олгоно гэж зааснаас илүү хатуу нөхцөлтэй байна. Тиймээс конвенцийн заалтыг хангахын тулд ийм жилийн дээд хязгаар тогтоохгүй байх шаардлагатай.

Хүлээх хугацаа

Өвчилсний тэтгэмж олгох хугацааг хязгаарласан (учраас тухайн тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд олгогдохгүй байгаа) тохиолдолд 102 дугаар конвенцийн 18 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн хөлс, орлогоо алдсан эхний 3 өдөрт тэтгэмж олгох шаардлагагүй гэж заасан байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт хөдөлмөрийн чадвар түр хугацаагаар алдсан ажлын эхний 5 өдрийн тэтгэмжийг ажил олгогч төлөхөөр заасан байна. 6 дахь өдрөөс эхлэн

тэтгэмжийг даатгалын сангаас нийтдээ 66 өдрийн хугацаанд (13 долоо хоног орчим) олгоно. Эхний 5 өдрийн тэтгэмжийг ажил олгогч олгож байгаа учраас конвенцийн 18 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зөвшөөрсөн хөдөлмөрийн хөлс, орлогын алдагдал гарахгүй байна. Энэ нь их олон оронд түгээмэл байдаг практик бөгөөд богино хугацаатай учраас КЗХХШХ-оос хүлээн зөвшөөрсөн юм.

Өвчлөлийн тохиолдол бүрт хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан эхний 5 өдрийн тэтгэмжийг ажил олгогч олгож, практикт орлогогүй үлдсэн хугацаа байхгүй учраас Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь 102 дугаар конвенцийн шаардлагад нийцэж байна.

В. Ажилгүйдлийн тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн IV бүлэг)

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн дагуу ажилгүйдлийн тэтгэмжийг нийгмийн даатгалын сангаас олгож байна.

Хамрагдах тохиолдол

102 дугаар конвенцийн 20 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн чадвартай, ажиллахад бэлэн байгаа боловч тохирох ажил олж чадаагүйн улмаас даатгуулагч (хамгаалагдаж буй хүн) хөдөлмөрийн хөлс, орлогогүй байх тохиолдлыг хамруулахаар заасан байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу ажлаас халагдаж, ажилгүй болсон даатгуулагчид ажилгүйдлийн тэтгэмж олгоно.

Монгол Улсад ажилгүйдлийн тэтгэмжид хамрагдах тохиолдол нь 102 дугаар конвенцийн 20 дугаар зүйлд заасан тодорхойлолттой нийцэж байна.

Хамрах хүрээ

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2.5 дахь заалтад дурдсан ажилгүйдлийн даатгалд тус хуулийн 4.2 дахь хэсэгт зааснаар дараах хүмүүс албан журмаар даатгуулна: өмчийн бүх хэвшлийн аж ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй байгуулсан гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, төрийн албан хаагч, хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаад улсад ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн.

Дээрх мэдээллээс үзэхэд нийт ажилтнууд хамгаалагдаж байгаа тул Монгол Улсын ажилгүйдлийн даатгалын хуулиар тогтоосон хамрах хүрээ нь 102 дугаар конвенцийн 21 дүгээр зүйлийн (а) хэсэгт заасан шаардлагатай нийцэж байна.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээ

Конвенцийн 22 дугаар зүйлд ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хэмжээг конвенцийн 65, 66, 67 дугаар зүйлүүдэд заасан журмын дагуу тооцох бөгөөд XI бүлгийн хавсралтад үзүүлсэн жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн эдгээр заалтын дагуу тодорхойлсон

жишиг цалингийн 45-аас доошгүй хувьтай тэнцэх тогтмол төлбөр байна гэж заажээ. Түүнээс гадна өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын тодорхой хувиар тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог тогтолцоотой бол конвенцийн 65 дугаар зүйлд тэтгэвэр, тэтгэмжийг бодоход харгалзан үзэж болох цалин, орлогын дээд хязгаарыг тогтоохыг зөвшөөрсөн байна. Гэхдээ энэхүү дээд хязгаар нь конвенцийн холбогдох заалтуудын дагуу тодорхойлсон гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогынхоо 45-аас доошгүй хувийг авахаар тогтоох ёстой.

Конвенцийн 65 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсгийн (д)-д зааснаар гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан гэж нийт хамрагдаж буй хүмүүсийн дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 125 хувьтай тэнцэх хөдөлмөрийн хөлс, орлоготой хүнийг хэлнэ. 2014 онд улсын сарын дундаж цалин 796,600¹⁶ төгрөг байсан бол жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлого 995,750 төгрөг болно.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 3.1 дэх хэсэгт ажилгүйдлийн тэтгэмжийг даатгуулагч ажилгүй болохын өмнөх 3 сарынх нь цалин хөлсний дунжийн 45-аас доошгүй хувиар тооцож олгохоор заасан нь конвенцид заасан хэмжээтэй тэнцүү байна. Тэтгэмж бодох хувь хэмжээ нь даатгуулагчийн шимтгэл төлж ажилласан хугацаанаас хамаарч харилцан адилгүй байна: 5 хүртэл жил 45 хувь, 5-10 хүртэл жил бол 50 хувь, 10-15 хүртэл жил бол 60, 15, түүнээс дээш жил бол 70 хувь (Хуулийн 3.1 дэх хэсэг). Хуулийн 7 дугаар зүйлд ажилгүйдлийн тэтгэмжийг сард 2 хүртэлх удаа тогтмол олгоно гэж заасан байна.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 15.7 дахь хэсэгт ажил олгогч, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн улсын дундаж цалин болон Үндэсний статистикийн хорооноос мэдээлсэн дундаж цалинд тус тус үндэслэн Засгийн газар тогтооно гэж заасан байна. Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоор энэхүү дээд хэмжээг тухайн үеийн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар заасан (тухайлбал, 2014 онд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192,000 төгрөг байсан гэвэл уг дээд хэмжээ 1,920,000 төгрөг байв) бөгөөд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримталж байна. Харин гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтны сарын цалин хөлс 995,750 төгрөг байгаа юм.

Дээрх байдлаас үзэхэд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээ нь гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтныг үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоосон орлогыг нөхөх бодит түвшинд буюу өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувьтай тэнцэх тэтгэмж авахад саад учруулахгүй байгаа бөгөөд энэ нь 102 дугаар конвенцид заасан доод хэмжээ болох 45 хувьтай тэнцүү байгаа юм.

Жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45-аас доошгүй хувиар ажилгүйдлийн тэтгэмжийг тооцож, тогтмол хугацаанд олгохоор заасан тул Монгол Улсын хууль тогтоомж конвенцийн 22 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангаж байна.

¹⁶ ҮСХ: Монгол Улсын Статистикийн эмхэтгэл, 2014, х. 59

Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа

102 дугаар конвенцийн 23 дугаар зүйлийн дагуу тэтгэмж авах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа нь “эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэх” зорилгыг хангахуйц байх ёстой.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 2.1 дэх хэсэгт заасны дагуу даатгуулагч ажилгүй болохоосоо өмнө 24 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 9 сард нь тасралтгүй шимтгэл төлсөн нөхцөлд ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүснэ. Мөн хуулийн 2.2 дахь хэсэгт урьд нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авсан даатгуулагч ажилгүйдлийн даатгалын шимтгэл 12 сар төлсөн нөхцөлд тэтгэмж авах эрх нь дахин үүсэхээр заасан байна. Энэ нь КЗХХШХ-ны шийдвэрүүдээс гарсан “эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэхэд 24 сарын хугацаа тохиромжтой гэж тодорхойлсон” жишиг эрх зүйн зохицуулалттай нийцэж байгаа тул 102 дугаар конвенцийн шаардлагыг хангаж байна.

Түүнээс гадна ажлаас халагдсан даатгуулагч ажилгүйдлийн тэтгэмж авахын тулд 14 хоногийн дотор, хүндэтгэн үзэх шалтгаантай бол 3 хүртэл сарын дотор оршин суугаа нутаг дэвсгэрийнхээ хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, уг алба байхгүй бол нийгмийн даатгалын байгууллагад бүртгүүлэх нөхцөл тавьсаныг тэмдэглэх нь зүйтэй (Хуулийн 5 дугаар зүйл). Монгол Улсын хуулийн энэхүү шаардлага нь конвенцтэй зөрчилдөхгүй байна.

Монгол Улсад ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа нь 102 дугаар конвенцийн шаардлагуудыг хангаж байна.

Тэтгэмж олгох хугацаа

102 дугаар конвенцийн 24 дүгээр зүйлд зааснаар Монгол Улсынхтай адил (нийт оршин суугчид бус) ажилтны бүлгүүдийг хамгаалдаг тохиолдолд тэтгэмж олгох хугацааг 12 сарын хугацаанд 13 долоо хоногоор хязгаарлаж болно. Түүнчлэн 24 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт тэтгэмж олгох хугацаа нь шимтгэл төлсөн хугацаанаас хамаарч харилцан адилгүй байх нөхцөлд тэтгэмж олгох хугацааны дундаж нь 12 сарын хугацаанд 13 долоо хоногоос доошгүй байна гэж заасан.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулиар ажилгүйдлийн тэтгэмжийг ажлын 76 өдөр буюу (ажлын 5 өдөртэй нөхцөлд) 15 орчим долоо хоногийн хугацаанд олгоно (4 дүгээр зүйл). Ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох тохиолдол бүрт ялгаагүй хугацаа нь 15 орчим долоо хоног, ажилгүйдлийн тэтгэмж авах эрх дахин үүсэхэд 12 сар шимтгэл төлөх шаардлагатай, 12 сарын хугацаанд тэтгэмжийг 15 орчим долоо хоногийн хугацаанд олгож байгаа тул конвенцийн шаардлагуудыг хангаж байх шиг байна.

Дээрх мэдээллээс үзэхэд Монгол Улсад даатгуулагч 12 сарын хугацаанд 15 орчим долоо хоног ажилгүйдлийн тэтгэмж авах боломжтой байгаа тул ажилгүйдлийн тэтгэмж олгох хугацаа нь конвенцийн 24 дүгээр зүйлд заасан шаардлагуудыг хангаж байна.

Хүлээх хугацаа

102 дугаар конвенцийн 24 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсэгт тэтгэмж олгохоос өмнө хүлээх хугацааг 7 хоногоос хэтрүүлэхгүй байхыг зөвшөөрсөн байна.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжийг хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, уг алба байхгүй бол нийгмийн даатгалын байгууллагад бүртгүүлсний дараагийн өдрөөс олгоно (Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйл). Тус хуулийн 5 дугаар зүйлд зааснаар ажлаас халагдсан даатгуулагч 14 хоногийн дотор бүртгүүлэх үүрэгтэй. Гэвч тус хуулийн дагуу хөдөлмөр эрхлэлтийн алба буюу нийгмийн даатгалын байгууллага нь ажилгүйдлийн тэтгэмж авах хүсэлтийг хүлээн авснаас хойш 14 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэнэ (Хуулийн 6.2 дахь хэсэг). *Ажилгүйдлийн даатгалын сангаас тэтгэмж олгох журмыг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл батална (Хуулийн 6.3 дахь хэсэг). Тэтгэмж авах хүсэлт гаргасан даатгуулагч нийгмийн даатгалын байгууллагаас шийдвэр гарах хүртэл 14 хүртэл хоног хүлээх ёстой харагдаж байна. Гэхдээ тэтгэмжийг даатгуулагч хөдөлмөр эрхлэлтийн алба юмуу нийгмийн даатгалын байгууллагад бүртгүүлсний дараагийн өдрөөс эхлэн олгоно (Хуулийн 4.1 дэх хэсэг).*

Конвенцид ажилгүйдлийн тэтгэмж авахад хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгүүлэх нөхцөл тавихыг зөвшөөрөх ч ажилгүй болсноос хойшхи эхний 7 өдөрт л тэтгэмж олгохгүй байж болох тул даатгуулагч хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгүүлэх хугацааг ажилгүй болсон өдрөөс хойш 7-оос илүүгүй хоног байхаар тогтоох нь зүйтэй.

Г. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн VI бүлэг)

Монгол Улсад Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн дагуу үйлдвэрлэлийн осол мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж төлбөр олгодог.

Хамрагдах тохиолдол

102 дугаар конвенцийн 32 дугаар зүйлд үйлдвэрлэлийн осол, ажил хөдөлмөрөөс шалтгаалсан нь тогтоогдсон өвчний улмаас үүдсэн дараах тохиолдлуудыг хамааруулна гэж заасан байна. Үүнд:

- (а) өвчилсөн;
- (б) үндэсний хууль тогтоомжоор тодорхойлсны дагуу ийм нөхцөл байдлын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа болон хөдөлмөрийн хөлс, орлогоо алдсан;
- (в) хөдөлмөр эрхэлж орлого олох чадвараа байнга бүрэн буюу тогтоосон хувь хэмжээнээс илүү хэмжээгээр хагас(хэсэгчлэн) алдсан, эсвэл бие махбодийн хэвийн үйл ажиллагаа мөн төдий хэмжээгээр алдагдсан;
- (г) тэжээгч нь нас барсны улмаас бэлэвсэрч үлдсэн эхнэр болон хүүхэд амьдралаа тэтгэх аргагүй болсон; бэлэвсэн эмэгтэйн хувьд тэтгэвэр авах эрхийг нь үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадваргүй байх гэсэн нөхцөлтэй уялдуулж болно.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 2.1 дэх хэсэгт үйлдвэрлэлийн ослыг “хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцдаа ... үйлчлэлд өртөх” гэж тодорхойлсон байна. Үүнд хурц хордлого мөн хамаарах бөгөөд хуульд үүнийг «хөдөлмөрлөх үүргээ биелүүлэх явцдаа цацраг идэвхт буюу химийн бодисын нөлөөгөөр хордох» гэж тодорхойлжээ. Түүнчлэн хуулийн 2.2 дахь хэсэгт даатгуулагч «ажлын байрандаа болон бусад газарт ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад», ажлын бус цагаар (ажил эхлэхийн өмнө болон дууссаны дараа) “ажлын байр, багаж хэрэгслээ эмхэлж цэгцлэх” үед, ажилдаа ирэх, буцах замд үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн тохиолдолд тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгохоор заасан байна. Хуулийн 3.1 дэх хэсэгт хөдөлмөрлөх явцад үүссэн үйлдвэрлэлийн сөрөг хүчин зүйлийн нөлөөллөөс шалтгаалсан өвчнийг мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин гэж тодорхойлсны дагуу холбогдох эрх бүхий байгууллагаас тогтоосон мэргэжлийн өвчнөөр өвчилсөн даатгуулагч мөн адил тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр авна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа удаан хугацаагаар буюу байнга алдсан бол «тахир дутуугийн тэтгэвэр» олгохоор заасан байна (5.1 дэх хэсэг, 6.1 дэх хэсэг). Мөн хуульд заасны дагуу үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан бол «хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж» олгоно (13 дугаар зүйл).

Эцэст нь, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан даатгуулагчийн асрамжид байсан гэр бүлийн гишүүдэд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр олгохоор заасан байна (10 дугаар зүйл). Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 12 болон 15 дугаар зүйлүүдэд зааснаар тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрх бүхий хүмүүст 19 хүртэлх насны хүүхэд; хөдөлмөрийн чадваргүй болсон болон найман нас хүрээгүй хүүхэд асарч буй (нас, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзахгүйгээр) эцэг, эх багтаж байгаа бөгөөд уг тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа алдсан иргэнд хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хугацаанд нь, тэтгэврийн насанд хүрсэн иргэнд нас барсны дараагийн сар дуустал олгоно.

Дээрх байдлаас Монгол Улсад үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа түр алдсан, эсвэл хөдөлмөрийн чадвараа байнга бүрэн болон хагас алдсан даатгуулагч нас барж, түүний асрамжид байсан эхнэр буюу нөхөр амьжиргаагаа тэтгэх боломжгүй болсон тохиолдолд олгож буй тэтгэвэр, тэтгэмж нь 102 дугаар конвенцийн 32 дугаар зүйлд нийцэж байна.

Хамрах хүрээ

Нийт ажилтнууд, түүнчлэн даатгуулагч нас барсан тохиолдолд түүний асрамжид байсан хүмүүс хамрагдаж байгаа тул нийт ажилтнууд болон тэдний асрамжид байгаа хүмүүсийн 50-иас доошгүй хувийг хамруулсан байх конвенцийн шаардлага хангагдаж байна гэж дүгнэж болох юм.

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2.4 дэх заалтад дурдсан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалд тус хуулийн 4.2 дахь хэсэгт зааснаар нийт ажилтнууд, мөн даатгуулагч үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас нас барсан тохиолдолд түүний асрамжид байсан хүмүүс (Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 10.1 дэх хэсэг, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 9.1 дэх хэсэг) хамрагдана.

Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ

102 дугаар конвенцийн 34 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үеийн хамгаалалд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ багтах бөгөөд уг тусламж, үйлчилгээ нь дараах үйлчилгээг багтаасан байхаар заасан байна. Үүнд:

- (а) хэвтэн эмчлүүлэх болон амбулаториор үйлчлүүлж буй үеийн ерөнхий болон төрөлжсөн мэргэшлийн эмчийн тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор гэрээр үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ;
- (б) шүдний тусламж, үйлчилгээ;
- (в) гэрээр болон эмнэлэг, эрүүл мэндийн бусад байгууллагад үзүүлэх сувилахуйн тусламж, үйлчилгээ;
- (г) эмнэлэг, сувилал, рашаан сувилал буюу эрүүл мэндийн бусад байгууллагын эмчилгээ, сувилгаа;
- (д) шүдний, эмийн, мэс заслын болон эмнэлгийн бусад хэрэгсэл, түүний дотор протез, нүдний шилний хангамж;
- (е) эрх зүйн хувьд эмнэлгийн мэргэжилтэй хослохыг хүлээн зөвшөөрсөн байж болох бусад мэргэжлийн хүмүүсийн эмч буюу шүдний эмчийн хяналтын дор үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ.

Өмнө II бүлэг(Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ)-т дэлгэрэнгүй тайлбарласанчлан нийт иргэдийг хамруулсан төрөөс хариуцдаг бүх нийтийн эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тогтолцоо болон ажилтнууд зэрэг тодорхой бүлгүүдийг албан журмаар хамруулсан эрүүл мэндийн даатгалаар дамжуулан эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээг хүргэж байна. Конвенцийн дагуу үзүүлбэл зохих олонх эмчилгээ, үйлчилгээг Монгол Улсын хууль тогтоомжоор дээрх хоёр тогтолцооны аль алиных нь хүрээнд үзүүлж байна (ерөнхий мэргэшлийн эмч, түүний гэрээр үзүүлэх тусламж, хэвтэн эмчлүүлэх болон амбулаториор үйлчлүүлж буй үеийн төрөлжсөн мэргэшлийн тусламж, үйлчилгээ, эмнэлэг, эрүүл мэндийн бусад байгууллагад үзүүлэх сувилахуйн тусламж, үйлчилгээ, эм, протезийн хэрэгсэл, нөхөн сэргээх үйлчилгээ, хэвтүүлэн эмчлэх (Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 24.6 дахь хэсэг, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 9 дүгээр зүйл)).

Түүнээс гадна конвенцийн 34 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн (г), (д) заалтуудад дурдсан зарим тусламж, үйлчилгээ, тухайлбал “сувилалд сувилуулах”(г), “протезийн хэрэгсэл”(д) зэрэг нь Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 16 дугаар зүйлд заасан «нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр»-ийн хүрээнд хамрагдаж байх шиг байгааг тодруулах нь зүйтэй. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн чадвараа 30 ба түүнээс дээш хувиар алдсан даатгуулагчийн

Монгол Улсад хийлгэсэн хиймэл эрхтэн, засал эмчилгээ(протез, ортопед)-ний зардал (эхний удаад 100 хувь, цаашид нийгмийн даатгалын шимтгэл үргэлжлүүлэн төлж байгаа бол дараагийн тохиолдол бүрт үнийг бүрэн; нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөөгүй бол 50 хувь) болон рашаан сувилалд эмчлүүлсэн зардлыг (жилд нэг удаа) нөхөн төлөх зорилгоор хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр олгоно (Хуулийн 17 дугаар зүйл).

Мөн Эрүүл мэндийн сайдын 2014 оны 11 дүгээр сарын 5-ний өдрийн 380 дугаар тушаалаар батлагдсан эрүүл мэндийн даатгалын сангаас санхүүжих тусламж, үйлчилгээнд шүдний эмчилгээ (оношийн хамааралтай бүлгээр K00-K19) багтсан байна. Түүнчлэн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд (нүдний) харааны шил худалдан авсан зардлыг (жишиг үнийн дагуу) нийгмийн халамжийн сангаас 3 жил тутамд нэг удаа нөхөн төлж байна.

Дээрх байдалд үндэслэн 102 дугаар конвенцийн 34 дүгээр зүйл хэрэгжиж байна гэж дүгнэж байна.

Ажил хөдөлмөрт нь эргүүлж оруулах

102 дугаар конвенцийн 35 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний асуудал эрхэлсэн байгууллага буюу засгийн газрын байгууллага нь зохистой нөхцөлд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийг тохирох ажилд оруулах зорилгоор мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн байгууллагуудтай хамтран ажиллана гэж заажээ.

Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 9.1 дэх хэсэг болон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 16 дугаар зүйлд тус тус заасны дагуу үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тохиолдолд нөхөн сэргээх үйлчилгээ, түүний дотор нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр олгогдож байна. Мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн үйлчилгээний талаар мэдээлэл байхгүй байна.

Үндэсний хууль тогтоомжоор үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үед эмнэлгийн нөхөн сэргээлт болон нөхөн сэргээлтийн төлбөр олгох асуудлыг зохицуулсан байна. Конвенцид нэгдэн орж, конвенцийн энэхүү бүлгийг хүлээн зөвшөөрөх тохиолдолд Засгийн газар эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний асуудал эрхэлсэн байгууллага, мэргэжлийн нөхөн сэргээлтийн байгууллага хоорондын хамтын ажиллагааг хангах чиглэлд авч хэрэгжүүлсэн арга хэмжээний талаарх мэдээллийг гаргаж өгөх болно.

Тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ

102 дугаар конвенцийн 36 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан, хөдөлмөр эрхэлж орлого олох чадвараа байнга бүрэн алдсан, эсвэл бие махбодийн хэвийн үйл ажиллагаа мөн төдий хэмжээгээр алдагдсан, эсвэл тэжээгчээ алдсан тохиолдолд олгох тэтгэвэр, тэтгэмж нь конвенцийн 65 дугаар зүйлд заасан шаардлагын дагуу тооцсон тогтмол олгогддог мөнгөн төлбөр байх бөгөөд конвенцийн XI бүлгийн хавсралтад үзүүлсэн жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн түвшинд хүрсэн буюу хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан тохиолдолд өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын

50-иас доошгүй хувь, хөдөлмөрийн чадвараа байнга бүрэн алдсан тохиолдолд өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 50-иас доошгүй хувь, тэжээгчээ алдсан тохиолдолд өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40-өөс доошгүй хувьтай тэнцүү байхаар заасан байна.¹⁷

Хөдөлмөрийн чадвараа хагас (хэсэгчлэн) алдсан тохиолдолд олгох тэтгэвэр, тэтгэмж нь хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан буюу бие махбодийн хэвийн үйл ажиллагаа мөн төдий хэмжээгээр алдагдсан үед олгохоор заасан тэтгэврийн хувь хэмжээний зохих хувиар тооцсон тогтмол олгогддог мөнгөн төлбөр байна гэж конвенцийн 36 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт заасан. Түүнчлэн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ бага, эсвэл тэтгэвэр, тэтгэмж авагч нь нэг удаагийн мөнгөн төлбөрийг зориулалтын дагуу ашиглана гэдэгт эрх бүхий байгууллага итгэлтэй байгаа нөхцөлд тогтмол төлбөрийг нэг удаагийн бөөнөөр олгох төлбөр болгож болохыг уг зүйлийн 3 дахь заалтад зөвшөөрсөн юм.

Түүнээс гадна өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын тодорхой хувиар тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог тогтолцоотой бол конвенцийн 65 дугаар зүйлд тэтгэвэр, тэтгэмжийг бодоход харгалзан үзэж болох цалин, орлогын дээд хязгаарыг тогтоохыг зөвшөөрсөн байна. Гэхдээ энэхүү дээд хязгаар нь конвенцийн холбогдох заалтуудын дагуу тодорхойлсон гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан дээр дурдсан хувь хэмжээнээс доошгүй хэмжээний тэтгэвэр, тэтгэмж авахаар тогтоох ёстой.

Конвенцийн 65 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсгийн (д) заалтад тодорхойлсны дагуу Монгол Улсад гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан гэж нийт хамрагдаж буй хүмүүсийн дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 125 хувьтай тэнцэх хөдөлмөрийн хөлс, орлоготой хүнийг хэлнэ. 2014 онд улсын сарын дундаж цалин 796,600 төгрөг байсан бол жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлого 995, 750 төгрөг болно.

Дээр дурдсанчлан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулиар хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, хөдөлмөрийн чадвар алдсаны (тахир дутуугийн) тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, хөдөлмөрийн чадвар нөхөн сэргээхтэй холбогдсон төлбөр олгож байна.

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдалт

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг даатгуулагчийн хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 100 хувиар бодож олгоно гэж заасан байна (14. 1 дэх хэсэг).

Хөдөлмөрийн чадвар байнга алдалт

Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны (тахир дутуугийн) тэтгэврийг даатгуулагчийн сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогоос хөдөлмөрийн чадвараа 10 хүртэл хувиар алдсан бол 10 хувиар, 10-аас дээш хувиар алдсан бол хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээгээр тогтооно (Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол,

¹⁷ Монголын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны онцлогийг харгалзан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээний хувьд конвенцийн шаардлагыг хангаж буй эсэхийг тодорхойлохын тулд 65 дугаар зүйлийг хэрэглэхээр шийдсэн юм.

мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 6.1 дэх хэсэг). Хөдөлмөрийн чадвараа 10 хувиар алдахад тэтгэвэр бодох хувь нь 10, харин хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдах тохиолдолд энэ хувь хэмжээ 100 хувьд хүрнэ гэсэн үг юм. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуульд хөдөлмөрийн чадвараа 30, түүнээс дээш хувиар алдсан даатгуулагчийн тахир дутуугийн тэтгэврийн хэмжээ нь сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас багагүй байна гэж заасан (6.2 дахь хэсэг).

Хөдөлмөр эрхэлж орлого олох чадвараа хагас (хэсэгчлэн) алдалт

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 6.1 дэх хэсэгт хөдөлмөрийн чадвар бууралтын үед хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр олгохоор заасан байна. Тус хуульд хөдөлмөрийн чадвараа 30 хүртэл хувиар байнга алдсан даатгуулагчийн “6 жилд ногдох”, удаан хугацаагаар алдсан даатгуулагчийн эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссоос тогтоосон хугацаанд ногдох тахир дутуугийн тэтгэврийг өөрийнх нь хүсэлтээр нэг удаа олгож болно гэж заажээ (Хуулийн 8.2 дахь хэсэг).

Конвенцид заасан нэг удаагийн төлбөр олгох шаардлагад багтсан хөдөлмөрийн чадвараа бага зэрэг алдсан гэдэг ойлголтын тухайд ОУХБ-ын үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний талаарх 1964 оны 121 дүгээр зөвлөмжид¹⁸ 25-аас доош хувиар алдалтыг хамааруулахаар заасан байна. Мөн ОУХБ-ын хяналтын байгууллагаас улс орнуудын үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын тогтолцооны талаарх дүгнэлтдээ хөдөлмөрийн чадвараа бага зэрэг алдсан гэдгийг 25-аас доош хувь байхаар тодорхойлжээ. Гэхдээ 102 дугаар конвенцид үүнд бусад зүйлүүдийг ч харгалзан үзэх боломжийг олгодог. Эрх бүхий байгууллагаас тухайн тэтгэвэр авагч нэг удаа олгосон хөрөнгийг зүй зохистой ашиглах эсэхийг, мөн энэ нь тухайн хүний хөдөлмөр эрхэлж орлого олох чадварын бууралтыг нөхөж, зохих орлогын баталгаа болох зорилгыг биелүүлж буй эсэхийг, хамрагдаж буй тохиолдол нь тухайн хүний хэрэгцээ, шаардлагыг хангаж буй эсэхийг үнэлж тодорхойлох арга хэмжээ бий болсон нөхцөлд конвенцийн 36 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсгийн (б) заалт хэрэгжсэн үзэж болох юм.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 11 дүгээр зүйлд тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг нас барсан даатгуулагчийн авч байсан хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогоос хөдөлмөрийн чадваргүй хүний тоо 3 ба түүнээс дээш бол 100 хувиар, 2 бол 75 хувиар, 1 бол 50 хувиар тогтооно гэж заажээ. Мөн хуулийн 10.2 дахь хэсэгт тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах гэр бүлийн гишүүдийг тогтоохдоо Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийг баримтлахаар заасан байна. Үүнийг дээр хамрагдах тохиолдлыг тодорхойлох хэсэгт авч үзсэн (илүү тодорхой мэдээллийг хойно Х бүлэг (тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр) гэсэн хэсгээс үзнэ үү).

¹⁸ Энэхүү зөвлөмж нь ОУХБ-ын Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай 1964 оны 121 дүгээр конвенцийг дагалдан гарсан юм. Уг конвенцид тусгагдсан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үеийн хамгааллын хэм хэмжээ нь 102 дугаар конвенцид тусгагдсан хэм хэмжээнээс өндөр байна.

Даатгалын шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээ

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 15.7 дахь хэсэгт ажил олгогч, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн улсын дундаж цалин болон Үндэсний статистикийн хорооноос мэдээлсэн дундаж цалинд тус тус үндэслэн Засгийн газар тогтооно гэж заасан байна. Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоор энэхүү дээд хэмжээг тухайн үеийн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар заасан (тухайлбал, 2014 онд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192,000 төгрөг байсан гэвэл уг дээд хэмжээ 1,920,000 төгрөг байв) бөгөөд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримталж байна. Хэрэв даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгохдоо 2011 оны 4 дүгээр сарын 5-ны өдрөөс өмнөх хугацааны цалин хөлсийг сонговол орлогын дээд хэмжээг 1,080,000 төгрөгөөр тооцож байна (Засгийн газрын 2012 оны 5 дугаар сарын 2-ны өдрийн 153 дугаар тогтоол).

2015 онд баримталж буй 1,920,000 төгрөгийн дээд хязгаар нь конвенцийн 65 дугаар зүйлд тодорхойлсон жишиг тэтгэвэр авагчийн авбал зохих тэтгэврийн хувь хэмжээнд нөлөөлөхөөргүй байна.

Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 100 хувиар олгож байгаа нь конвенцид заасан доод хэмжээ болох 50 хувиас илүү байгаа тул конвенцийн шаардлагыг хангаж байна. Хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан үед олгох тэтгэврийн хувь хэмжээ нь мөн конвенцид заасан өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 50-иас доошгүй хувийг нөхөх шаардлагыг хангаж байна. Хөдөлмөрийн чадвараа хагас (хэсэгчлэн) алдсан үед үндэсний хууль тогтоомжоор хувь тэнцүүлэн тооцсон тэтгэвэр олгож байгаа тул конвенцийн шаардлагад нийцэж байна. Мөн хуулиар хөдөлмөрийн чадвар байнга алдалтын хувь хэмжээ бага тогтоогдсон тохиолдолд тэтгэврийг нэг удаа бөөн олгохыг зөвшөөрсөн байна. Гэхдээ цаашид Засгийн газар конвенцийн энэ бүлгийг хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэхээр болвол практикт хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа тухайгаа мэдээлэх болно. Түүнээс гадна хөдөлмөрийн чадвараа хагас (хэсэгчлэн) алдсан үед тэтгэврийг тогтмол олгох зохицуулалт конвенцид мөн тусгагдсан бөгөөд энэ тохиолдолд хэмжээ нь хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан тохиолдолд олговол зохих тэтгэврийн зохих хувиар тооцогдсон байна. Үндэсний хууль тогтоомж нь хөдөлмөрийн чадвараа хэсэгчлэн алдсантай холбоотой конвенцийн энэхүү шаардлагыг мөн хангаж байна. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хувь хэмжээ нь мөн конвенцийн шаардлагын түвшинд байгаа бөгөөд тухайлбал, даатгуулагчийн асрамжид байсан эхнэр буюу нөхөр, 2 хүүхдийн хамт үлдвэл (3 хүн) олгох тэтгэврийн хувь хэмжээ конвенцид заасан доод хэмжээ болох 40 хувиас хавьгүй өндөр байна.

Тэтгэвэр, тэтгэмж олгох хугацаа

102 дугаар конвенцийн 38 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан тухай бүрт хөдөлмөрийн хөлс, орлогоо алдсан эхний 3 өдөрт тэтгэмж олгохгүй байж болохоор зааснаас бусад үед тэтгэвэр, тэтгэмжийг тухайн хамрагдах тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд олгоно гэж заажээ.

Өмнө II бүлэг(Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ)-тэй холбоотой хийсэн дүн шинжилгээнд үндэслэн үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний үед эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг тухайн тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд үзүүлж байна гэж дүгнэлээ.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд тахир дутуугийн тэтгэврийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд заасан хугацаанд олгохоор заасны дагуу хөдөлмөрийн чадвараа алдсан өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл, хэрэв тэтгэвэр авагч нас барвал нас барсны дараагийн сар дуустал олгоно. Хуулийн 15.1 дэх хэсэгт зааснаар хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмжийг хөдөлмөрийн чадвар алдсан өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх, эсхүл тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоогдох эрх үүсэх хүртэл (дараалсан 12 сарын дотор 180 хоногоос хэтрэхгүй) хугацаанд олгоно (15.2 дахь хэсэг).

Хуулийн дээрх заалтууд нь үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг тухайн тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд олгохыг шаарддаг конвенцийн 38 дугаар зүйлд нийцэж байх шиг байна.

Хүлээх хугацаа

102 дугаар конвенцийн 38 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсан тохиолдолд эхний гурван өдөрт тэтгэмж олгохгүй байж болохоор заасан байна.

Монгол Улсын хууль тогтоомжид үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгоход хүлээлгийн хугацаа заагаагүй бөгөөд хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж болон тахир дутуугийн тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа алдсан эхний өдрөөс эхлэн олгодог (Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 15.1 дэх хэсэг, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 10, 15 дугаар зүйл).

Монгол Улсын үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийн зохицуулалт нь 102 дугаар конвенцийн 38 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангаж байх шиг байна.

Д. Гэр бүлийн тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн VII бүлэг)

Хүүхдийн нийгмийн хамгааллын гол арга хэмжээ нь Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн дагуу бүх хүүхдэд олгодог хүүхдийн мөнгө, мөн эмзэг бүлгийн хүүхдүүдэд чиглэсэн нийгмийн халамжийн хэд хэдэн тэтгэмж юм. Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу олгодог эдгээр тэтгэмжид өрх толгойлсон эцэг, эхийн, өнчин, хөгжлийн бэрхшээлтэй, хүнд нөхцөлд байгаа хүүхдэд олгох болон бусад (шимтгэлгүй) тэтгэмж, тусламж багтдаг. Ерөнхийлөгчийн 2013 оны 3 дугаар сарын 29-ний өдрийн 42 дугаар зарлигаар тайгад амьдардаг цаатнуудад амьжиргааг нь сайжруулах зорилготой мөнгөн тэтгэмж олгож байна. Түүнчлэн бүх хүүхэд бага болон дунд боловсролыг үнэ төлбөргүй эзэмшиж, эрүүл мэндийн үйлчилгээнд үнэгүй хамрагдаж байна.

Энэхүү дүн шинжилгээнд 0-18 насны бүх хүүхдэд тэтгэмж олгодог хүүхдийн мөнгө хөтөлбөрийг авч үзэх юм. Бусад хөтөлбөрүүд нь тодорхой бүлгийн хүүхдүүдэд чиглэсэн учраас хамрах хүрээ явцуу, конвенцийн шаардлагыг хангахгүй тул тус тайлангийн хүрээнд оруулаагүй болно. Хүүхдийн мөнгө олгох асуудлыг Засгийн газрын 2012 оны 49 болон 70 дугаар тогтоолуудаар тус тус зохицуулсан байна.

Хамрагдах тохиолдол

102 дугаар конвенцийн 40 дүгээр зүйлд хүүхдийг дэмжин тэтгэх үүрэг хариуцлагыг нь хамруулж тэтгэмж олгохоор заасан байна. “Хүүхэд” гэдэг нэр томъёог сургууль төгсөх насанд хүрээгүй буюу 15-аас доош насны хүүхэд гэж тодорхойлсон байна.

Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн (17.1 дэх хэсгийн) дагуу хүүхдийн мөнгийг Монгол Улсын 0-18 хүртэлх насны бүх хүүхэд, түүний дотор асрамжийн газарт асруулж байгаа болон ял эдэлж, цагдан хоригдож байгаа, гадаадад оршин суугаа хүүхдүүдэд олгоно (Засгийн газрын 2012 оны 70 дугаар тогтоолоор баталсан журмын 1.2, 3.4, 3.6 дахь хэсгүүд).

Хүүхдийн мөнгө хөтөлбөрийн хүрээнд гэр бүл/хүүхдийг асран/дэмжин тэтгэх зорилгоор тэтгэмж олгож байна. Тиймээс 102 дугаар конвенцийн 40 дүгээр зүйлд тодорхойлсон тохиолдлыг хамарч байна.

Хамрах хүрээ

Хүүхдийн мөнгийг төрийн сангаас санхүүжүүлэн бүх нийтийг хамруулан буюу Монгол Улсын бүх хүүхдэд олгож байна. Тиймээс 102 дугаар конвенцийн 41 дүгээр зүйлд ийм төрлийн хөтөлбөрийн хувьд тэтгэмж авах эрхийг орлогын шалгууртай байхыг зөвшөөрсөн заалттай харьцуулахад хүүхдийн мөнгөний хамрах хүрээ илүү өргөн байна. Гэхдээ конвенцид ийм тэтгэмжийг оршин суух шалгуурт үндэслэж олгохыг шаарддаг. Харин хүүхдийн мөнгө шиг төрийн хөрөнгөөр санхүүждэг тэтгэмжүүдийн хувьд гадаадын иргэн авах эрх үүсэх нөхцөл нь тухайн улсын иргэдийнхээс өөр байж болно (жишээ нь, тодорхой хугацаанд оршин суусан байх шалгуурыг хангасны дараа).

Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн 15.1 дэх хэсэгт заасны дагуу хүүхдийн мөнгийг хүн ам, өрхийн бүртгэлд бүртгэгдсэн, иргэний харьяаллын зөрчилгүй Монгол Улсын иргэнд олгоно. Монгол Улсад оршин сууж буй гадаадын иргэд тодорхой нөхцөл, болзол хангавал хүүхдийн мөнгөнд хамрагдаж болох эсэх талаарх зохицуулалт тус хуульд алга байна.

Хүүхдийн мөнгөнд тус улсын бүх иргэд хамрагдах эрхтэй байгаа учраас үндэсний хууль тогтоомж нь 102 дугаар конвенцийн шаардлагыг хэсэгчлэн хангаж байна. Гэхдээ тус улсад оршин сууж буй гадаадын иргэдийн хүүхдүүд хамрагдах эрхгүй байгаа нь конвенцийн шаардлагыг хангахгүй байна. Тиймээс тус улсын иргэдээс бусад хүмүүс хүүхдийн мөнгө авах эрхтэй байсан бол конвенцийн шаардлага бүрэн хангагдах байсан бөгөөд улсын хөрөнгөөр санхүүжиж буй гэр бүлийн/хүүхдийн тэтгэмжид хамрагдах тухайн улсын иргэн бус хүмүүст нэг хүртэл жил оршин суусан байх нөхцөл тавихыг конвенциор зөвшөөрдөг гэдгийг тэмдэглэе.

Тэтгэмжийн хэмжээ

Гэр бүлийн тэтгэмжийн хувьд 102 дугаар конвенцийн 42 дугаар зүйлд тэтгэмжийг мөнгөн болон биет (мөнгөн бус) тусламж, түүний дотор хүнс, хувцас, орон сууц, амралтын буюу гэрт нь туслах нөхцөл зэрэг хэлбэрээр олгож болохыг зөвшөөрсөн байна.

Бусад төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмжээс ялгаатай нь гэр бүлийн тэтгэмжийг жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийнхтай жишиж тодорхойлоогүй. Харин үүний оронд нийт дүнгээр нь хэмжсэн. Тухайн улсын хэмжээгээр олгож буй тэтгэмжийн нийт дүн (мөнгөн болон биет хэлбэрээр олгосон аль алиныг хамруулаад) нь мэргэшил шаардахгүй гар хөдөлмөр эрхэлдэг насанд хүрсэн эрэгтэй ажилчны цалингийн 1.5 хувийг тухайн улсад оршин сууж байгаа бүх хүний хүүхдийн нийт тоогоор үржүүлсэн дүнтэй тэнцүү байх ёстой.

Засгийн газрын 70 дугаар тогтоолын дагуу хүүхдийн мөнгө нь тухайн сарын 20-ны өдөр олгогдоно. Хүүхдийн мөнгөний хэмжээг Засгийн газрын баталсан журмын дагуу тогтооно (Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн 17.5 дахь хэсэг). Өөрөөр хэлбэл хүүхдийн мөнгөний хэмжээг жил бүр Хүний хөгжил сангийн төсвийн тухай хуулиар хүүхдийн мөнгөнд зарцуулах нийт хөрөнгө батлагдсаны дараа шийдвэрлэдэг.

2013 онд нэг хүүхдэд хүүхдийн мөнгөнд жилд 240,000 төгрөгийг олгосон (сард 20,000 төгрөг)¹⁹ байна. Үүнд 960.3 мянган хүүхэд хамрагдсан юм. Тиймээс 2013 онд энэхүү гэр бүлийн тэтгэмжид зарцуулсан нийт хөрөнгө 230.400 тэрбум төгрөг болсон байна.

НҮБ-ын мэдээгээр 2014 онд Монгол Улсын нийт хүүхдийн тоо 989,723 байсан. Доорх хүснэгтэд 2013 онд олгосон гэр бүлийн тэтгэмж буюу хүүхдийн мөнгөний нийт дүн, 102 дугаар конвенцид нийцж буй эсэхийг тооцохын тулд хийсэн тооцоог харуулав.

102 дугаар конвенцийн 66 дугаар зүйлийн дагуу тооцсон мэргэшил шаардахгүй гар хөдөлмөр эрхэлдэг насанд хүрсэн эрэгтэй ажилчны талаарх мэдээлэл байхгүй тул доорх тооцоонд 65 дугаар зүйлийн дагуу тооцсон гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтны хөдөлмөрийн хөлс(энэ нь 66 дугаар зүйлд тодорхойлсон мэргэшилгүй ажилчны цалингаас өндөр)-ийг үндэслэв. Хүснэгтээс харахад хэдийгээр тооцоонд конвенцид заасан жишиг цалингаас илүү өндөр цалин сонгосон ч гэсэн хүүхдийн мөнгөний бодит зардал нь конвенцийн VII бүлэгт тусгагдсан доод хэмжээнээс хавьгүй өндөр түвшинд байна.

Хүснэгт 2.

2013 онд олгосон гэр бүлийн тэтгэмжийн нийт дүн	230 400 000 000 төгрөг (жилд)
Нийт оршин суугчдын хүүхдийн нийт тоо	989 723

¹⁹ НҮБ/ОУХБ/Монгол Улсын Засгийн газар: “Нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг: Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тодорхойлолт, зардал” сэдэвт тайлан, 2015, х. 27

65 дугаар зүйлд заасан мэргэшил шаардахгүй гар хөдөлмөр эрхэлдэг насанд хүрсэн эрэгтэй ажилчны цалин	$995\,750 \times 12 = \mathbf{11\,949\,000}$ (жилд)
Тухайн улсын хэмжээгээр олгож буй тэтгэмжийн нийт дүн (мөнгөн болон биет хэлбэрээр олгосон аль алиныг хамруулаад)-г мэргэшил шаардахгүй гар хөдөлмөр эрхэлдэг насанд хүрсэн эрэгтэй ажилчны цалингийн 1.5 хувийг тухайн улсад оршин сууж байгаа бүх хүний хүүхдийн нийт тоо(100%)-оор үржүүлсэн дүнтэй харьцуулалт	$1,5\% \times 11\,949\,000 = 179\,235$ $179\,235 \times 989\,723 = 177\,393\,001\,905$ $230\,400\,000\,000$ төгрөг $>$ $177\,393\,001\,905$ төгрөг

Олгосон мөнгөн тэтгэмжийн нийт дүн нь 102 дугаар конвенцид заасан дүнгээс илүү байна. Тиймээс хүүхдийн мөнгө хөтөлбөрийн тэтгэмжийн хэмжээ нь 102 дугаар конвенцийн шаардлагыг хангаж байна.

Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа

Гэр бүлийн тэтгэмж авах эрх үүсэхэд 3 сар шимтгэл төлсөн буюу ажилласан байх, эсвэл нэг жил оршин суусан байх хугацааг хангах нөхцөл тавьж болно (102 дугаар конвенцийн 43 дугаар зүйл).

Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн 15.1 дэх хэсэгт заасны дагуу хүн ам, өрхийн бүртгэлд бүртгэгдсэн, иргэний харьяалалын зөрчилгүй Монгол Улсын иргэн хүүхдийн мөнгөнд хамрагдах эрхтэй. Тиймээс 102 дугаар конвенцид заасан шиг тодорхойлсон хугацааны шаардлагыг хуульд тусгаагүй байна.

Үндэсний хууль тогтоомжид эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа заагаагүй тул 102 дугаар конвенцийн 43 дугаар зүйлд нийцэж байна.

Тэтгэмж олгох хугацаа

102 дугаар конвенцийн 45 дугаар зүйлд зааснаар хүүхдийг асран тэтгэхэд зориулсан тэтгэмжийг тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд (наад зах нь хүүхдийг 15 нас хүртэл буюу сургууль төгсөх насанд хүртэл) олгоно.

Засгийн газрын 70 дугаар тогтоолд зааснаар хүүхдийн мөнгийг хүүхэд 18 нас хүртэл, эсвэл нас барах буюу иргэний харьяатаас гарах хүртэл олгоно (4.1 дэх хэсэг). Гэхдээ хүүхдийн мөнгийг ашигт малтмалын татварын орлогоос бүрддэг Хүний хөгжил сангаас санхүүжүүлдэг (Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн 3.2 дахь хэсэг). Хүний хөгжил сангийн тухай хуульд тус сангийн тухайн жилийн төсвийн алдагдлыг Засгийн газрын бонд, өрийн бичиг, зээл, үнэт цаас гарган санхүүжүүлж болно гэж заасан байна (3.4 дэх хэсэг). Гэсэн ч хүүхдийн мөнгө хөтөлбөрийн тогтвортой байдал нь ашигт малтмалын олборлолт үргэлжлэх эсэхээс хамаарна гэж үзэж болох юм. Тиймээс Хүний хөгжил сангийн хөрөнгийн дутагдлаас болж уг тэтгэмж зогсох эрсдэл байгааг ойшоохгүй байж боломгүй юм.

Монгол Улс конвенцийн энэ бүлэгт нэгдэн орвол Засгийн газар тэтгэвэр, тэтгэмжийг зохих ёсоор олгох үүргийг ерөнхийд нь хариуцах хүрээндээ санхүүгийн одоогийн эх үүсвэр тогтвортой эсэхийг үл харгалзан гэр бүлийн тэтгэмжийн талаар ч адил үүрэг хүлээнэ гэдгийг тэмдэглэх ёстой.

Е. Эхчүүдийн тэтгэмж (102 дугаар конвенцийн VIII бүлэг)

Монгол Улсад жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгодог бол эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын тухай хууль болон Эрүүл мэндийн тухай хуулийн дагуу үзүүлдэг. Түүнээс гадна бусад тэтгэмжүүд олгодог бөгөөд тухайлбал, улсын төсвөөс санхүүждэг нийгмийн халамжийн сангаас Монгол Улсын иргэн, тус улсад оршин суугаа гадаадын иргэн жирэмсэн эмэгтэйчүүд, нярай, хөхүүл хүүхэдтэй эхчүүдэд ажил хөдөлмөр эрхэлдэг эсэхийг нь үл харгалзан жирэмсний 5 сартайгаас эхлэн 12 сарын хугацаанд олгож байна. Эх хүүхдээ төрүүлсний дараа нас барсан бол уг хүүхдийн эцэг, эсхүл хууль ёсны асран хамгаалагч нь тэтгэмжийг үргэлжлүүлэн авах эрхтэй (Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн 13.1.4, 13.7, 13.8 дахь хэсэг, УИХ-ын 2012 оны 19 дүгээр тогтоол). Жирэмсэн болон нярай, хөхүүл хүүхэдтэй эхийн тэтгэмжийн хэмжээ 2014 онд сард 40,000 төгрөг байв. Конвенцийн VIII бүлэгт заасан доод хэм хэмжээг хангаж буй эсэхийг харуулах зорилгоор хийсэн доорх дүн шинжилгээнд зөвхөн ажилтны бүлгүүдийн хамгаалалд үндэслэсэн нийгмийн даатгалын сангаас олгох жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг авч үзсэн болно.

Хамрагдах тохиолдол

102 дугаар конвенцийн 47 дугаар зүйлд эхчүүдийн тэтгэмжид хамрагдах тохиолдолд жирэмслэлт, төрөлт болон тэдгээрийн үр дагавар, түүнчлэн тэдгээр шалтгааны улмаас хөдөлмөрийн хөлс, орлогоо алдахыг хамруулахаар заасан байна.

Эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг татвараар санхүүждэг эрүүл мэндийн ерөнхий тогтолцоо болон нийгмийн даатгалын хүрээнд үзүүлдэг. Эрүүл мэндийн тухай хуулиар жирэмсний, төрөх, төрсний дараах 45 хоногт эмнэлгийн заалтаар хийлгэсэн үзлэг, шинжилгээ, эмчилгээний төлбөрийг улсын төсвөөс санхүүжүүлэхээр заасан байна (24.6 дахь хэсэг). Түүнчлэн Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд жирэмсний 37 долоо хоногоос өмнө ба төрсний дараах үеийн хавсарсан эмгэгийн эмчилгээний төлбөрийг Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас хариуцахаар заасан байна (9.1.11 дэх заалт). Шаардлагатай үед хэвтүүлэн эмчлэх заалт ч бас Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 9.1 дэх хэсгийн дагуу хэрэгжиж байгаа гэж ойлгож байна.

Мөнгөн тэтгэмжийн тухайд Нийгмийн даатгалын тухай хуульд жирэмслэх, амаржих тохиолдолд тэтгэмжийн даатгалын сангаас ийм тэтгэмж олгохоор заасан байна (Хуулийн 2.9 дэх хэсэг болон 3 дугаар зүйлийн 2.2 дахь заалтыг үзнэ үү).

Дээрх мэдээллийг харгалзан үзээд Монгол Улсын хууль тогтоомжоор жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг 102 дугаар конвенцид заасан тодорхойлолтод нийцсэн байдлаар үзүүлж байна гэж дүгнэж болно.

Хамрах хүрээ

Хөдөлмөрийн болон зарим тодорхой төрлийн иргэний гэрээгээр ажиллаж буй бүх хүн, түүний дотор гадаадын иргэд, төрийн албан хаагчдыг хамруулсан нийгмийн даатгалын сангаас жирэмсний болон амаржсаны мөнгөн тэтгэмжийг олгож байна. Тиймээс Монгол Улсад хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй бүх эмэгтэйчүүд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжид албан журмаар хамрагддаг.

Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хувьд Монгол Улсын иргэн бүх эмэгтэйчүүд эрүүл мэндийн даатгалтай эсэхээс үл хамааран бүх нийтийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тогтолцоонд хамрагдах эрхтэй (Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 24.6.1 дэх заалтыг үзнэ үү). Эрүүл мэндийн даатгалын хүрээнд хөдөлмөр эрхэлж буй эмэгтэйчүүдийг хамруулахыг хууль тогтоомжид тодорхой заасан байна (Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 4.2 дахь хэсэг, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 6.1.1-6.1.3 дахь заалтууд). Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд ажилтнууд болон нийт иргэдээс гадна гэрээгээр ажиллаж байгаа болон Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа гадаадын аж ахуйн нэгж, байгууллага, (олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол) гадаад орны дипломат төлөөлөгчийн газар, олон улсын байгууллагад ажиллаж байгаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнийг албан журмаар даатгуулахаар заасан байна (4.2, 4.3 дахь хэсэг). Гэхдээ эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулсан эрэгтэйн (асрамжид буй) гадаадын харьяат эхнэрт нь эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлэх баталгааны талаар зохицуулалт алга байна.

Монгол Улсад гадаад, дотоодын бүх иргэн бүх эмэгтэйчүүд жирэмсний болон амаржсаны мөнгөн тэтгэмжид хамрагдах эрхтэй байна. Бүх эмэгтэй ажилтнууд болон Монгол Улсын бүх иргэд 102 дугаар конвенцид заасан түвшинд (тухайлбал, нийт ажилтнуудын 50 хувь нь) эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамрагдаж байна. Гэхдээ өмнө конвенцийн II бүлгийн (Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ) 9 дүгээр зүйлийн талаар тэмдэглэсэнчлэн гадаадын харьяат эмэгтэйчүүд (жирэмслэлт, төрөлт, тэдгээрийн үр дагаварын үед) төрөөс хариуцдаг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний багцад хамрагдах эрхгүй учраас энд дутагдал байгаа юм. Иймд конвенцийн энэ зүйлийг хагас хэрэгжиж буй хэмээн дүгнэж байна.

Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний цар хүрээ

102 дугаар конвенцийн 49 дүгээр зүйлд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд наад зах нь төрөхийн өмнөх, төрөх болон төрсний дараах үед эмч, мэргэжлийн эх баригчийн үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ, шаардлагатай тохиолдолд хэвтүүлэн эмчлэх тусламж, үйлчилгээг багтаасан байна гэж заасан. Түүнчлэн эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ авагч нь тусламж, үйлчилгээний төлбөрийг хуваалцах үүрэггүй гэж заасан байна. Эцэст нь эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ нь хамрагдаж буй эмэгтэйчүүдийн эрүүл мэндийг хэвээр хадгалах, сэргээх болон сайжруулахад чиглэх ёстой бөгөөд эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний асуудал эрхэлсэн байгууллага буюу

засгийн газрын байгууллага нь хамрагдаж буй эмэгтэйчүүд тэдэнд зориулсан эрүүл мэндийн (нийтлэг) үйлчилгээг аль болох ашиглахыг хөхиүлэн дэмжинэ.

Эрүүл мэндийн тухай хуулийн 24.6 дахь хэсэгт заасны дагуу эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг хүргэж байгаа бөгөөд үүнд жирэмсний, төрөх, төрсний дараах 45 хоногт эмнэлгийн заалтаар хийлгэсэн үзлэг, шинжилгээ, эмчилгээ багтаж байна. Дээр нь, Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 9.1 дэх хэсэгт жирэмсний 37 долоо хоногоос өмнөх ба төрсний дараах үеийн хавсарсан эмгэгийн эмчилгээ болон хэвтүүлэн эмчлэх тусламж, үйлчилгээг хамруулсан байна. Эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ нь 102 дугаар конвенцийн 49 дүгээр зүйлийг хангаж байх шиг байна.

Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хэмжээ

Конвенцийн 50 дугаар зүйлд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийн хэмжээг конвенцийн 65, 66, 67 дугаар зүйлүүдэд заасан журмын дагуу тооцох бөгөөд XI бүлгийн хавсралтад үзүүлсэн жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн эдгээр заалтын дагуу тодорхойлсон жишиг цалингийн 45-аас доошгүй хувьтай тэнцэх тогтмол төлбөр байна гэж заажээ.

Түүнээс гадна өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын тодорхой хувиар тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог тогтолцоотой бол конвенцийн 65 дугаар зүйлд тэтгэвэр, тэтгэмжийг бодоход харгалзан үзэж болох цалин, орлогын дээд хязгаарыг тогтоохыг зөвшөөрсөн байна. Гэхдээ энэхүү дээд хязгаар нь конвенцийн холбогдох заалтуудын дагуу тодорхойлсон гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогынхоо 45-аас доошгүй хувийг авахаар тогтоох ёстой.

Конвенцийн 65 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсгийн (д)-д зааснаар гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан гэж нийт хамрагдаж буй хүмүүсийн дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 125 хувьтай тэнцэх хөдөлмөрийн хөлс, орлоготой хүнийг хэлнэ. 2014 онд улсын сарын дундаж цалин 796,600²⁰ төгрөг байсан бол жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлого 995,750 төгрөг болно.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19^{2.1} дэх хэсэгт (хөдөлмөрийн гэрээгээр ажилладаг болон төрийн албан хаагч) даатгуулагч эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг сүүлийн 12 сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дунджаас 100 хувиар тооцож олгоно гэж заажээ. Сайн дураар даатгуулсан эхэд тэтгэмжийг 70 хувиар тооцож олгоно. Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын сайдын 2015 оны 2 дугаар сарын 18-ны өдрийн А/30 дугаар тушаалын дагуу жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг хүүхэд төрөхийн өмнө болон төрсний дараа 2 удаа олгоно. Үүнээс үзэхэд даатгуулагч өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 100 хувь(сайн дурын даатгуулагчийн хувьд 70 хувь)-иар бодсон 4 сарын тэтгэмжийг тогтмол давтамжтайгаар бус харин хоёр хувааж авч байх шиг байна.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 15.7 дахь хэсэгт ажил олгогч, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн улсын

²⁰ ҮСХ: Монгол Улсын Статистикийн эмхэтгэл, 2014, х. 59

дундаж цалин болон Үндэсний статистикийн хорооноос мэдээлсэн дундаж цалинд тус тус үндэслэн Засгийн газар тогтооно гэж заасан байна. Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоор энэхүү дээд хэмжээг тухайн үеийн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар заасан (тухайлбал, 2014 онд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192,000 төгрөг байсан гэвэл уг дээд хэмжээ 1,920,000 төгрөг байв) бөгөөд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримталж байна. Харин гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтны сарын цалин хөлс 995,750 төгрөг байна.

Дээрх байдлаас үзэхэд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээ нь гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтныг үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоосон орлогыг нөхөх бодит түвшинд буюу өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувьтай тэнцэх тэтгэмж авахад саад учруулахгүй байгаа бөгөөд энэ нь 102 дугаар конвенцид заасан доод хэмжээ болох 45 хувиас илүү байгаа юм.

Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа

102 дугаар конвенцийн 51 дүгээр зүйлд заасны дагуу жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ авах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг энэхүү эрхээ зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэхэд шаардлагатай гэж үзэх ёстой.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19¹ дүгээр зүйлд зааснаар тэтгэмжийн даатгалын шимтгэлийг жирэмсний чөлөө авахаас 12 сараас доошгүй хугацаанд, үүнээс сүүлийн 6 сард нь тасралтгүй төлсөн эмэгтэйд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгоно.

Эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хувьд II бүлэг(Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ)-т дурдсанчлан уг тусламж, үйлчилгээг авах эрх үүсэх хугацааг тогтоогоогүй байна.

КЗХХШХ-ны өмнөх ажиглалт, дүгнэлтүүд(IV бүлэг(Ажилгүйдлийн тэтгэмж)-ийг үзнэ үү.)-ийг харгалзан санг зүй бусаар ашиглахаас сэргийлэх зорилгын үүднээс нийгмийн даатгалын сангаас жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж авах эрх үүсэх хугацааг хүлээн зөвшөөрч болохоор байна. Тиймээс 102 дугаар конвенцийн 51 дүгээр зүйл хэрэгжиж байна гэж дүгнэж болно.

Жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж олгох хугацаа

102 дугаар конвенцийн 52 дугаар зүйлд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг тохиолдол үргэжлэх нийт хугацаанд олгоно гэж заажээ. Гэхдээ үндэсний хууль тогтоомжоор илүү урт хугацаа тогтоосон буюу зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд тогтмол тэтгэмж олголтыг 12 долоо хоногийн хугацаагаар хязгаарлаж болно.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 19^{2.1}, 19^{2.2} дахь хэсгийн дагуу нийгмийн даатгалд албан журмаар даатгуулсан эхэд жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг 4 сарын (буюу 16 долоо хоногийн) хугацаанд олгоно.

Эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хууль тогтоомжоор тогтоосон хугацааны хязгаарлалт байхгүй тул тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд үзүүлж байх шиг байна.

Эхчүүдийн тэтгэмж, тусламжийн талаарх дээр дурдсан хугацаа нь жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмжийг 12-оос доошгүй долоо хоногийн хугацаанд олгож, эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд үзүүлнэ гэсэн конвенцийн энэ зүйлийн шаардлагатай нийцэж байна.

Ё. Өндөр насны тэтгэвэр (102 дугаар конвенцийн V бүлэг)

Энэхүү тайлангийн Бүлэг 1-д дурдсанчлан Монгол Улсад өндөр насны тэтгэврийн параметруудийг тогтоож буй хоёр төрлийн хуулийн зохицуулалт байна. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь цалинд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоог зохицуулдаг. Энэ тогтолцоог Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд заасан нэрийн дансны тогтолцоо(хийсвэр хуримтлал)-оор солих зорилготой байсан боловч Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогын дагуу нэрийн дансны тэтгэвэр хэрэгжиж эхлэх хугацааг дахин 20 жилээр хойшлуулсан байна. Эхний тогтолцоо нь бүрэн дүүрэн хэрэгжиж байгаа, хоёр дахь тогтолцоо нь ойрын үед хэрэгжихээргүй, параметрууд нь ч тодорхойлогдоогүй байгааг харгалзан дүн шинжилгээнд цалинд суурилсан тогтолцоог хамруулсан болно.

Хамрагдах тохиолдол

102 дугаар конвенцийн 26 дугаар зүйлд заасны дагуу хамрагдах тохиолдол нь тогтоосон наснаас урт наслах бөгөөд тогтоосон нас нь 65 наснаас хэтрэх ёсгүй, эсвэл эрх бүхий байгууллагаас тухайн улсын ахмад настны хөдөлмөрийн чадварыг зохих ёсоор харгалзан үзэж насыг дээшлүүлэн тогтоож болох юм. Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн боловч ашиг орлого бүхий тодорхой ажил эрхэлж байгаа хүний тэтгэврийг түр зогсоох, эсвэл тухайн тэтгэвэр авагчийн хөдөлмөрийн хөлс буюу бусад орлого нь, эсвэл энэ хоёрыг нийлүүлсэн дүн нь тогтоосон хэмжээнээс давж буй нөхцөлд түүний (шимтгэлгүй (халамжийн)) тэтгэврийн хэмжээг бууруулан олгох асуудлыг үндэсний хууль тогтоомжоор зохицуулж болно.

1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн даатгуулагчдад хамаарч үйлчилдэг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4.1 дэх хэсэгт зааснаар даатгуулагч эрх үүсэхэд шаардагдах тогтоосон хугацаа, тухайлбал 20 жил шимтгэл төлсөн байх нөхцөлийг хангасан тохиолдолд эрэгтэй даатгуулагч 60 нас, эмэгтэй 55 нас хүрсэн бол өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүснэ. Хуулийн энэ зүйлийн 2, 3 дахь хэсэгт тодорхой тохиолдлуудад эрх үүсэх насыг өөр өөрөөр тодорхойлсон байна: төрүүлсэн болон 3 хүртэл настайд нь үрчлэн авсан дөрөв, түүнээс дээш хүүхдээ 6 настай болтол өсгөсөн эх 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн, 50 нас хүрсэн бол өөрийн хүсэлтээр (4.2 дахь хэсэг); нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь газрын дор ажиллаж, шимтгэл төлсөн эрэгтэй 55 нас хүрсэн бол (4.3.1 дэх заалт); нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 10-аас доошгүй жил нь хөдөлмөрийн халуун нөхцөлд ажиллаж, шимтгэл төлсөн эрэгтэй 55 нас хүрсэн, түүнчлэн нийтдээ 20-иос доошгүй жил, үүнээс 7 жил 6 сараас доошгүй хугацаагаар мөн нөхцөлд ажиллаж, шимтгэл төлсөн эмэгтэй 50 нас хүрсэн бол (4.3.2 дахь заалт) өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй.

Үндэсний хууль тогтоомжоор конвенцид заасан тэтгэвэр тогтоолгох насны дээд хязгаар(65 нас)-аас доогуур нас тогтоосон тул 102 дугаар конвенцийн энэ зүйлийг хэрэгжиж байна гэж дүгнэж болно.

Хамрах хүрээ

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2.1 дэх заалтад дурдсан тэтгэврийн даатгал(түүний дотор өндөр насны тэтгэврийн даатгал)-д дараах хүмүүс албан журмаар даатгуулна: өмчийн бүх хэвшлийн аж, ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээгээр, эсхүл (Иргэний хуулийн 343, 359 дүгээр зүйлд зааснаар) иргэнтэй байгуулсан гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, төрийн албан хаагчид, хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаад улсад ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн.

Дээрх мэдээллээс үзэхэд нийт ажилтнууд хамгаалагдаж байгаа тул Монгол Улсын нийгмийн даатгал, тэр дундаа өндөр насны тэтгэврийн даатгалын хуулиар тогтоосон хамрах хүрээ нь 102 дугаар конвенцийн 27 дугаар зүйлийн (а) хэсэгт заасан (нийт ажилтнуудын 50-иас доошгүй хувийг хамарсан байх гэсэн) шаардлагатай нийцэж байна.

Тэтгэврийн хэмжээ

Конвенцийн 28 дугаар зүйлд өндөр насны тэтгэврийн хэмжээг конвенцийн 65, 66, 67 дугаар зүйлүүдэд заасан журмын дагуу тооцох бөгөөд XI бүлгийн хавсралтад үзүүлсэн жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн эдгээр заалтын дагуу тодорхойлсон жишиг цалингийн 40-өөс доошгүй хувьтай тэнцэх тогтмол төлбөр байна гэж заажээ.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 5 дугаар зүйлд заасны дагуу өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн, сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 45 хувиар тогтоох бөгөөд тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20 жилээс илүү төлсөн жил тутамд 1.5 хувиар, сар тутамд 0.125 хувиар нэмэгдүүлнэ (5.1, 5.2 дахь хэсэг). Мөн хуульд тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байгаад өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгосон даатгуулагчийн тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан жил тутамд нь 1 хувиар бодож нэмэгдүүлэхээр заажээ (5.3 дахь хэсэг). Эцэст нь, тус хуульд зааснаар өндөр насны бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ нь Засгийн газрын тогтоосон сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувиас, хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээ нь мөн хөлсний 50 хувиас тус тус багагүй байна (5.4 дэх хэсэг).

Конвенцид заасан доод хэмжээ болох 30 жил шимтгэл төлж ажилласны дараа өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40-өөс доошгүй хувьтай тэнцэх тэтгэвэр авах шаардлагаас өндөр хувь хэмжээний буюу ийм хугацаанд шимтгэл төлсний дараа өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 60 хувьтай тэнцэх тэтгэвэр авахаар байгаа тул Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн заалтууд нь конвенцийн 28 дугаар зүйл(улмаар 65 дугаар зүйл болон XI бүлгийн хавсралт)-д заасан шаардлагуудыг хангаж байна гэж дүгнэж болно.

Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа

102 дугаар конвенцийн 29 дүгээр зүйлд 30 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчид өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40 хувьтай тэнцэх өндөр насны тэтгэвэр олгоно гэж заажээ. Өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааны доод хязгаарыг хангасан байх нөхцөл тавьсан бол 15-аас доошгүй жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчид хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр олгох ёстой гэж конвенцид заасан байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд зааснаар даатгуулагч өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувиар өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохын тулд 20-иос доошгүй жил шимтгэл төлсөн байх нөхцөл тавьсан байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 4.5 дахь хэсэгт зааснаар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 10-аас доошгүй жил төлсөн 60 нас хүрсэн эрэгтэй, 55 нас хүрсэн эмэгтэй шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох өндөр насны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож авах эрхтэй (дээр дурдсанчлан 20 жил шимтгэл төлсөн бол “бүрэн” буюу өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувиар тэтгэвэр авна).

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа (20 жил шимтгэл төлсөн байх) нь конвенцийн 29 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсгийн (а)-д 30 жил шимтгэл төлсөн байх хугацааны шалгуурыг хангасан даатгуулагчид конвенцид заасан түвшинд буюу өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40 хувиар өндөр насны тэтгэвэр олгохоор заасантай нийцэж байна.

Хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн тухайд 10 жил шимтгэл төлсөн нөхцөлд өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсч байгаа тул конвенцийн 29 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэг (15 жил шимтгэл төлсөн нөхцөлд хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр олгохоор заасан) хангагдаж байна гэж дүгнэж болно.

Өндөр насны тэтгэвэр олгох хугацаа

102 дугаар конвенцийн 30 дугаар зүйлд өндөр насны тэтгэврийг хамрагдах тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд олгоно гэж заажээ.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд зааснаар өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагч өргөдлөө тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрэхээс өмнө гаргасан бол уг насанд хүрсэн өдрөөс, хэрэв тэтгэвэр тогтоолгох насаанд хүрснээс хойш гаргасан бол өргөдлийг хүлээн авсан өдрөөс эхлэн нас барсны дараагийн сар дуустал олгоно.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу өндөр насны тэтгэврийг тухайн хамрагдах тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд буюу конвенцийн 30 дугаар зүйлд заасны дагуу олгож байна.

Ж. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр (102 дугаар конвенцийн IX бүлэг)

1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн хүмүүст олгох тахир дутуугийн тэтгэврийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын тухай хуулиар, харин 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хойш төрсөн хүмүүст олгох ийм тэтгэврийг Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулиар²¹ зохицуулж байна. Гэхдээ практикт 1960 оноос өмнө ба хойно төрсөн даатгуулагчдад тахир дутуугийн тэтгэвэр бодож тогтооход Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийг бус Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн холбогдох заалтууд болон томъёог ашиглаж байна.

Хамрагдах тохиолдол

Конвенцийн 54 дүгээр зүйлд зааснаар ашиг орлоготой ажил эрхлэх чадвараа байнга алдсан буюу хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж авч дуусаад чадвар нь нөхөн сэргээгүй тохиолдлыг хамруулна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 7.1 дэх хэсэгт зааснаар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг тогтоосон хугацаанд төлсөн даатгуулагч ердийн өвчин, тарилгын дараахь хүндрэл, ахуйн ослын улмаас хөдөлмөрийн чадвараа байнга буюу удаан хугацаагаар алдсан бол тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй.

Хуулийн 8 дугаар зүйлд тахир дутуу болсныг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан, хагас (хэсэгчлэн) алдсан гэж ангилах бөгөөд даатгуулагчийн хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээ, түүний хугацааг эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комисс тогтооно гэж заажээ.

Хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэвэр олгох тохиолдолд ашиг орлоготой ажил эрхлэх чадвараа байнга алдах тохиолдлыг хамруулж байгаа тул конвенцийн энэ зүйлийг хэрэгжиж байна гэж дүгнэж болох юм.

Хамрах хүрээ

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2.1 дэх заалтад дурдсан тэтгэврийн даатгал(түүний дотор тахир дутуугийн тэтгэврийн даатгал)-д тус хуулийн 4.2 дахь хэсэгт заасны дагуу дараах хүмүүс албан журмаар даатгуулна: өмчийн бүх хэвшлийн аж, ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй байгуулсан гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын

²¹ Жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн хөдөлмөрийн хөлс, орлого 995,750 төгрөг (өөрөөр хэлбэл, улсын хэмжээний дундаж цалингийн 125 хувьтай тэнцүү) байхад 102 дугаар конвенцийн дагуу тооцсон өндөр насны тэтгэврийн доод хэмжээ 398,300 төгрөг (буюу жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40 хувьтай тэнцүү) болно. Урьдчилан тооцсон тэтгэврийн хувь хэмжээ улсын хэмжээний дундаж цалингийн дөнгөж 37.7 хувь(300,318 төгрөг)-тай, жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 30.2 хувьтай тэнцүү байна.

иргэн, харьяалалгүй хүн, төрийн албан хаагчид, хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаад улсад ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд зааснаар нэрийн дансыг нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжид заасан нөхцөл, журмын дагуу тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан, 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн Монгол Улсын иргэн, тус улсад байнга оршин суугаа гадаадын иргэн болон харьяалалгүй хүнд нээнэ.

Иймд хуулийн хамрах хүрээ нь нийт ажилтнуудыг хамруулж байгаагаараа конвенцийн 55 дугаар зүйлийн (а)-д заасан (нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувийг хамруулсан байх) шаардлагыг хангаж байна.

Тэтгэврийн хэмжээ

Конвенцийн 56 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэврийн хэмжээг конвенцийн 65, 66, 67 дугаар зүйлүүдэд заасан журмын дагуу тооцох бөгөөд XI бүлгийн хавсралтад үзүүлсэн жишиг тэтгэвэр авагчийн эдгээр заалтын дагуу тодорхойлсон жишиг цалингийн 40-өөс доошгүй хувьтай тэнцэх тогтмол төлбөр байна гэж заажээ.

Түүнээс гадна өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын тодорхой хувиар тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог тогтолцоотой бол конвенцийн 65 дугаар зүйлд тэтгэвэр, тэтгэмжийг бодоход харгалзан үзэж болох цалин, орлогын дээд хязгаарыг тогтоохыг зөвшөөрсөн байна. Гэхдээ энэхүү дээд хязгаар нь конвенцийн холбогдох заалтуудын дагуу тодорхойлсон гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогынхоо 40-өөс доошгүй хувийг авахаар тогтоох ёстой.

Конвенцийн 65 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсгийн (д)-д зааснаар гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан гэж нийт хамрагдаж буй хүмүүсийн дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 125 хувьтай тэнцэх хөдөлмөрийн хөлс, орлоготой хүнийг хэлнэ. 2014 онд улсын сарын дундаж цалин 796,600²² төгрөг байсан бол жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлого 995,750 төгрөг болно.

Дээр ярилцсанчлан Монгол Улсад даатгуулагчийн төрсөн өдрөөс шалтгаалан тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоох аргачлалыг хоёр тусдаа хуулинд тусгасан юм.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Конвенцид 15 жил шимтгэл төлсөн жишиг тэтгэвэр авагчийн авах хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэврийн доод хэмжээ нь түүний өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40 хувиас багагүй байна гэж заажээ.

Монгол Улсад 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн хүмүүсийн хувьд Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд

²² ҮСХ: Монгол Улсын Статистикийн эмхэтгэл, 2014, х. 59

зааснаар даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдаж тахир дутуу болсон бол тахир дутуугийн тэтгэврийг өндөр насны тэтгэвэр бодох хувь хэмжээгээр тогтооно (9.1 дэх хэсэг). Ийнхүү тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 20 жил, эсхүл “тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн 3 жилд” төлсөн даатгуулагч шимтгэл төлсөн сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувьтай тэнцэх тэтгэвэр авна (7 дугаар зүйл).²³ Тиймээс тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрх үүсэх 2 боломжит хувилбар байна. Даатгуулагч: 1) 20 жил шимтгэл төлсөн байх, эсвэл 2) тахир дутуу болохоос өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн байх. Дээр нь хуульд тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг 20 жилээс илүү төлсөн жил тутамд 1.5 хувиар (илүү төлсөн сар тутамд 0.125 хувиар) тэтгэвэр тогтоолгосон хөдөлмөрийн хөлснөөс тооцож, тэтгэврийг нэмэгдүүлэхээр заасан байна (5.2 дахь хэсэг).

20 жил шимтгэл төлөх хугацааны доод хязгаарыг хангаагүй даатгуулагч шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох тахир дутуугийн тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож авах эрхтэй (7.2 дахь хэсэг).

Эрх үүсэх эхний боломж буюу тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрх үүсэхэд 20-иос доошгүй жил ажилласан, эсвэл шимтгэл төлсөн байх нөхцөл нь конвенцийн шаардлагад нийцэхгүй байна.

Тэтгэврийн ажилласан буюу шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох хувийг шугаман хамааралтай байхаар тооцсон ч тухайн хүн 15 жил шимтгэл төлсний дараа өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогынхоо дөнгөж 33.75 хувьтай тэнцэх тэтгэвэр авахаар байгаа бол 102 дугаар конвенцид 40-өөс доошгүй хувь байхыг шаарддаг.

Гэсэн ч цөөн жил ажилласан хүмүүсийн хувьд тахир дутуугийн бүрэн тэтгэвэр авах боломжийг олгохын тулд хуульд хоёр дахь харьцангуй богино хугацааны шалгуурыг тогтоож өгсөн байна. Ийм нөхцөлд 3 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн энэхүү 3 жил нь түүний тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилд хамаарч байвал өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувиар тахир дутуугийн тэтгэвэр авах юм. Энэ хувилбарт 15 жил тасралтгүй (3 жил нь сүүлийн 5 жилд) шимтгэл төлсөн даатгуулагч өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувиар (102 дугаар конвенцид заасан доод хэмжээ болох 40 хувиас илүү) тэтгэвэр авах эрх үүснэ. Харин тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн 3-аас доошгүй жилд нь шимтгэл төлж чадаагүй хүмүүсийн хувьд энэ нь таатай бус нөхцөл юм.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 8.3.1-д зааснаар хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан (тодруулбал, хөдөлмөрийн чадвараа 70-аас доошгүй хувиар алдсан) бол сүүлийн гурван жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 60 хувиар тахир дутуугийн тэтгэврийг тогтооно. 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хойш төрсөн даатгуулагчид олгох тэтгэвэр нь өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 60 хувьтай тэнцүү буюу жишиг тэтгэвэр авагчийн цалин хөлсний 40 хувь гэж конвенцид зааснаас өндөр байгаа тул конвенцийн энэ зүйлд нийцэж байна. Тус хуулийн 7.2 болон 13.1 дэх хэсэгт заасны дагуу тахир

²³ Тус хуулийн 9 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар даатгуулагч хөдөлмөрийн чадвараа 50-иас доошгүй хувиар буюу хагас алдсан бол энэ хуулийн 5 дугаар зүйлийн 1, 2 дахь хэсэгт заасан хувь хэмжээнд ногдох хэсгээс хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь хэмжээгээр тэтгэвэр тогтоолгох эрхтэй байна.

дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх нөхцөл, түүний дотор хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр бодох аргачлалыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулна гэж ойлгогдож байна. Тийм учраас дээр дурдсантай адил тайлбар хийж болох юм. Тухайлбал, тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн гурван жилд нь шимтгэл төлсөн даатгуулагч өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 60 хувиар тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрхтэй гэсэн үг юм. Даатгуулагч энэ нөхцөлийг хангахгүй байсан ч дараах 2 нөхцөлд 45 хувиар тооцсон тэтгэвэр авах боломжтой юм. Үүнд: а) нийт хөдөлмөр эрхлэх хугацаандаа 15 жилд нь шимтгэл төлсөн б) Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу хувь тэнцүүлэн тооцсон тэтгэврийг шугаман хамааралтай байхаар тооцвол.

Түүнчлэн Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 15.7 дахь хэсэгт ажил олгогч, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн улсын дундаж цалин болон Үндэсний статистикийн хорооноос мэдээлсэн дундаж цалинд тус тус үндэслэн Засгийн газар тогтооно гэж заасан байна. Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоор энэхүү дээд хэмжээг тухайн үеийн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар заасан (тухайлбал, 2014 онд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192,000 төгрөг байсан гэвэл уг дээд хэмжээ 1,920,000 төгрөг байв) бөгөөд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримталж байна. Хэрэв даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгохдоо 2011 оны 4 дүгээр сарын 5-ны өдрөөс өмнөх хугацааны цалин хөлсийг сонговол орлогын дээд хэмжээг 1,080,000 төгрөгөөр тооцож байна (Засгийн газрын 2012 оны 5 дугаар сарын 2-ны өдрийн 153 дугаар тогтоол).

Дээрх байдлаас үзэхэд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээ нь гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтныг үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоосон орлогыг нөхөх бодит түвшинд буюу өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 60 хувьтай тэнцэх тэтгэвэр авахад саад учруулахгүй байгаа бөгөөд энэ нь 102 дугаар конвенцид заасан доод хэмжээ болох 40 хувиас дээгүүр байгаа юм.²⁴

Гэхдээ практикт 1960 оноос өмнө ба хойно төрсөн даатгуулагчдад тахир дутуугийн тэтгэвэр бодож тогтооход Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн холбогдох заалтууд болон томъёог ашиглаж байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй юм. Иймд энэ тохиолдолд дээр хийсэн дүгнэлт хамаарна.

Хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

102 дугаар конвенцид тухайн тохиолдол болохоос (буюу хөдөлмөрийн чадвар алдахаас) өмнө 5 жил шимтгэл төлсөн буюу ажилласан байх хугацааны шалгуурыг

²⁴ Тус хуульд тахир дутуугийн тэтгэврийн доод хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний улсын дундаж хэмжээний 20 хувиас багагүй байна гэж заасан байна (9.1, 9.3 дахь хэсэг); гэхдээ нийтдээ 15-аас дээш жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн 15-аас дээш жил тутамд 0.5 хувиар бодож тэтгэврийг нэмэгдүүлнэ (9.2 дахь хэсэг). Тиймээс 102 дугаар конвенцид заасан эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг хангасан буюу 15 жил шимтгэл төлсөн хүний авах тахир дутуугийн тэтгэврийн доод хэмжээ хөдөлмөрийн хөлсний улсын дундаж хэмжээний 20 хувь болно.

хангасан хүн хорогдуулсан (буюу хувь тэнцүүлэн тогтоосон) тэтгэвэр авах эрхтэй гэж заасан байна (57 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн а заалт).

Хуулийн 7.2 дахь хэсэгт зааснаар шимтгэл төлөх хугацааг хангаагүй даатгуулагч нийтдээ 3-аас доошгүй жил шимтгэл төлсөн байвал шимтгэл төлсөн нийт хугацаандаа ногдох тахир дутуугийн тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож авах эрхтэй. Хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэврийн доод хэмжээ нь сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 50 хувиас багагүй байна.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 13.1 дэх хэсэгт заасны дагуу хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтоохтой холбогдсон харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулж байгаа тул 102 дугаар конвенцид нийцэж байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу (тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн 3-аас доошгүй жилд нь шимтгэл төлсөн гэж үзвэл) хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдаж, тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгосон 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн хүн конвенцид заасан шаардлагыг хангасан түвшинд тэтгэвэр авах боломжтой юм. Ийнхүү маш богино хугацаанд шимтгэл төлсөн нөхцөлд тэтгэвэр авах эрх үүсч байгаа боловч зарим тодорхой тохиолдолд тухайлбал, нийтдээ 15 жил шимтгэл төлсөн хүн хөдөлмөрийн чадвараа алдахын өмнөх 5 жилийн 2 жилд нь л шимтгэл төлсөн бол конвенцид заасан түвшинд (102 дугаар конвенцид шимтгэлийг тасралтгүй, эсвэл нийт хөдөлмөр эрхлэх хугацаандаа тасалдалтайгаар төлсөн эсэхээс үл хамааран 15 жил шимтгэл төлсөн хүн тэтгэвэр тогтоолгож авах эрхтэй гэж заажээ.) тэтгэвэр тогтоолгох эрхгүй байна.

Дээрх төсөөлөлд үндэслэн хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдаж Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгосон 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн хүн конвенцид заасан түвшнээс хавьгүй өндөр хэмжээний тэтгэвэр авахаар санагдаж байна. Гэхдээ Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 7.2 болон 12.1 дэх хэсгүүдийг практикт хэрэглэх эсэх, хэрэв тийм бол хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар нэмэлт мэдээлэл шаардлагатай юм. Гэсэн ч практикт 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр болон түүнээс хойш төрсөн хүмүүс Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгон авч байгаа тул дээр дурдсан дүгнэлт ч бас энд мөн нэг адил хамаарна.

Гурван жил шимтгэл төлсөн нөхцөлд үндэсний хууль тогтоомжоор хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр олгож байгаа нь даатгуулагч буюу хамрагдаж буй хүн 5 жил шимтгэл төлсөн буюу ажилласан бол хорогдуулсан тэтгэвэр олгоно гэж конвенцид заасантай нийцэж байна.

Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа

57 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн чадвар алдахын өмнө эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа(15 жил шимтгэл төлсөн буюу ажилласан, эсвэл 10 жил оршин суусан)-г

хангасан, эсвэл 3 жил шимтгэл төлсөн бөгөөд хөдөлмөрийн насандаа жил тутам төлбөл зохих тогтоосон дундаж хэмжээний шимтгэлийг төлсөн даатгуулагчид хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэврийг хамрагдах тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд олгоно гэж заасан байна. 15 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагч өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40-өөс доошгүй хувьтай тэнцэх тэтгэвэр авах эрхтэй байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 7.1 дэх хэсэгт зааснаар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 20 жил, «эсхүл тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь төлсөн» 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн даатгуулагч тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй.

Дээр дэлгэрэнгүй тайлбарласанчлан энэ хоёр шаардлагын аль нэгийг нь хангасан нөхцөлд тахир дутуугийн бүрэн тэтгэвэр авах эрх үүснэ. Тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн байх хугацааг хангасан даатгуулагчид тахир дутуугийн бүрэн тэтгэврийг 45 хувиар тогтоон олгож байгаа тул Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль нь конвенцид нийцэж байна. Тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилд биш боловч нийтдээ 3 жил шимтгэл төлсөн хүн тахир дутуугийн тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгох эрхтэй байна.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр буюу түүнээс хойш төрсөн хүмүүсийн хувьд Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд тахир дутуугийн тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх хугацааг тухайлан заагаагүй боловч тус хуулийн 7.2 болон 13.1 дэх хэсэгт зааснаар тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгох эрх үүсэх нөхцөл болон журмыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулахаар байх шиг байна. Тиймээс дурдсан өдөр буюу түүнээс хойш төрсөн хүмүүс 20 жил, эсвэл тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн байх нөхцөлийг хангах ёстой бөгөөд нийтдээ 3 жил шимтгэл төлбөл тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож болохоор байна. Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааны шалгуур нь 102 дугаар конвенцид нийцэж байгаа боловч одоо байгаа мэдээлэлд үндэслэн 15 жил шимтгэл төлсний дараа авах тэтгэврийн хэмжээг тооцох боломжгүй байна.

Тахир дутуу болохын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн даатгуулагч тахир дутуугийн бүрэн тэтгэвэр авах эрхтэй байгаа тул Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа нь 102 дугаар конвенцийн шаардлагыг зарим талаар хангаж байна. Гэхдээ 15 жил шимтгэл төлсөн (боловч сүүлийн 5 жилийн 3 жилд нь төлөөгүй) даатгуулагч конвенцид заасны дагуу өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогынхоо 40-өөс доошгүй хувиар тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эсэхийг тодруулж баталгаажуулах хэрэгтэй. Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн хувьд тус хуулийн 7.2 болон 13.1 дэх хэсгийг хэрхэн хэрэглэх талаар нэмэлт тодруулга авсны дараа мөн адил дүгнэлт хийж болно.

Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр олгох хугацаа

102 дугаар конвенцийн 58 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэврийг “хамрагдах тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд буюу өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох хүртэл олгоно” гэж заасан байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 10 дугаар зүйлд зааснаар тахир дутуугийн тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа алдсан өдрөөс эхлэн хөдөлмөрийн чадвар нь сэргээгдэх хүртэл, хэрэв тэтгэвэр авагч нас барвал нас барсны дараагийн сар дуустал олгоно. Даатгуулагч өндөр насны тэтгэвэр тогтоолговол түүний авч байсан тахир дутуугийн тэтгэврийг зогсоох тухай заалт энэ хуульд байхгүй боловч Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд тэтгэвэр, тэтгэмжийг давхардуулан олгохгүй гэж заасан тул тухайн хүн тахир дутуугийн болон өндөр насны тэтгэврийг нэгэн зэрэг авахгүй гэсэн үг юм.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд энэ талаар зохицуулалт байхгүй бөгөөд харин тус хуулийн 13.1 дэх хэсэгт зааснаар тахир дутуугийн тэтгэвэр олгох хугацааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу зохицуулахаар байх шиг байна. Гэхдээ уг тогтолцооны мөн чанарыг харгалзан тахир дутуугийн тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвар алдсан нийт хугацаанд олгох уу, эсвэл тухайн хүний нэрийн дансны үлдэгдэл дуусах хүртэл хугацаанд олгох уу гэдгийг тодруулах шаардлагатай.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд тахир дутуугийн тэтгэврийг тэтгэвэр авагч (1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн хүмүүсийн хувьд) нас барах хүртэл олгохоор заасан тул энэ хууль нь конвенцид заасан шаардлагын дагуу тэтгэврийг тухайн хамрагдах тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд олгож байна гэж үзэж байна. Гэхдээ (1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн хүмүүст хамаарч үйлчлэх) Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль хэрэгжих үед мөн ийм байдлаар зохицуулагдах эсэхийг тодруулах шаардлагатай юм.

3. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр (102 дугаар конвенцийн X бүлэг)

1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн хүмүүсийн хувьд тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль болон Нийгмийн даатгалын тухай хуулиар, харин 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр болон түүнээс хойш төрсөн хүмүүсийн хувьд Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулиар зохицуулж байна. Ингэхдээ шимтгэл төлөх, даатгуулагчид тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоох, олгох, тэдгээрийн гүйцэтгэлд хяналт тавих, хариуцлага тооцохтой холбогдсон Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд зааснаас бусад харилцааг Нийгмийн даатгалын тухай хууль, Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу зохицуулна.

Хамрагдах тохиолдол

102 дугаар конвенцийн 60 дугаар зүйлд тэжээгч нь нас барсны улмаас бэлэвсэрч үлдсэн эхнэр болон хүүхэд (конвенцид сургууль төгсөх насанд буюу 15 насанд хүрээгүй гэж тодорхойлсон (1 дүгээр зүйлийн д хэсэг)) амьдралаа тэтгэх аргагүй болсон тохиолдлыг хамруулахаар заасан байна. Мөн бэлэвсэн эмэгтэйн хувьд тэтгэвэр авах эрхийг нь үндэсний хууль тогтоомжийн дагуу өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадваргүй байх гэсэн нөхцөлтэй уялдуулж болно гэж заажээ.

Түүнчлэн ашиг орлого бүхий тодорхой ажил эрхэлж байгаа хүний тэтгэврийг зогсоох, эсвэл тухайн тэтгэвэр авагчийн хөдөлмөрийн хөлс нь тогтоосон хэмжээнээс давсан нөхцөлд түүний (шимтгэлтэй(нийгмийн даатгалын)) тэтгэврийг бууруулах, эсвэл тухайн тэтгэвэр авагчийн хөдөлмөрийн хөлс буюу бусад орлого нь, эсвэл энэ хоёрыг нийлүүлсэн дүн нь тогтоосон хэмжээнээс давж буй нөхцөлд түүний (шимтгэлгүй (нийгмийн халамжийн)) тэтгэврийн хэмжээг бууруулах арга хэмжээ авч болно гэж заасан байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг хангасан даатгуулагч ердийн өвчин, ахуйн ослын улмаас нас барвал түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй дараах гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох эрхтэй. Үүнд: хууль ёсоор тэжээх өөр хүн байгаа эсэхийг үл харгалзан төрүүлсэн буюу үрчлэн авсан 19 нас хүрээгүй хүүхэд; хууль ёсоор тэжээх өөр хүнгүй 19 нас хүрээгүй ач, зээ, төрсөн дүү; тэжээгчийн асрамжид байсан төрөлхийн тахир дутуу буюу 16 нас хүрээгүй байхдаа тахир дутуу болсон хүүхэд, ач, зээ, төрсөн ах, эгч, дүү; эрэгтэй нь 60, эмэгтэй нь 55 нас хүрсэн буюу эсхүл тахир дутуу болсон эцэг, эх, эхнэр, нөхөр, хууль ёсоор тэжээх өөр хүнгүй өвөг эцэг, эмэг эх, төрсөн ах, эгч, дүү; найман нас хүрээгүй хүүхэд, хууль ёсоор асрах хүнгүй төрсөн дүү, ач, зээг нь асарч ажил хийгээгүй байгаа эцэг, эх буюу нөхөр, эхнэрийн аль нэг (нас, хөдөлмөрийн чадварыг харгалзахгүйгээр).

Түүнчлэн тус хуулийн 12.2 дахь хэсэгт дараах хүмүүсийг мөн тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй гэж заасан байна. Үүнд: өндөр насны, эсхүл тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байгаад нас барахын өмнөх саруудад хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан даатгуулагчийн гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд; дагавар хүүхэд нь тэжээгч байгаад нас барсан бол хойт эцэг, эх; төрсөн эцэг, эхээс шүүхийн шийдвэрээр тэтгэлэг авдаггүй хүүхэд хойт эцэг, эхийгээ нас барахад төрсөн хүүхдийн адил. Хуулийн 13 дугаар зүйлд тэжээгч нь нас барсан бөгөөд өөр төрлийн тэтгэвэр авдаггүй тахир дутуу иргэнд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр олгохоор заасан байна.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 13.1 дэх хэсгээс үзэхэд тус хуулийн дагуу тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох хүмүүс нь Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасан хүмүүстэй адил байхаар ойлгогдож байна.

Монгол Улсын хууль тогтоомжоор тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг тэжээгчийн асрамжид байсан хүмүүсийн өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадваргүй байх (ерөнхийдөө «хөдөлмөрийн чадваргүй» буюу бага насны хүүхдийг асарч байгаа хүн, эсвэл 19 нас хүрээгүй хүүхдийг хамруулж байна) нөхцөлтэй уялдуулсан байна. Конвенцид наад зах нь 15 насанд (буюу сургууль төгсөх насанд) хүрээгүй хүүхэд болон өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадваргүй эхнэр, нөхөрт тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр олгохоор заасан тул үндэсний хууль тогтоомжийг конвенцийн шаардлагад нийцэж байна гэж дүгнэж болно.

Хамрах хүрээ

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 2.1 дэх заалтад дурдсан тэтгэврийн даатгал(түүний дотор тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн даатгал)-д тус хуулийн 4.2 дахь хэсэгт заасны дагуу дараах хүмүүс албан журмаар даатгуулна: өмчийн бүх хэвшлийн аж, ахуйн нэгж, байгууллага, төрийн бус, шашны болон бусад байгууллага, иргэнтэй байгуулсан гэрээний дагуу ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн, төрийн албан хаагчид, хөдөлмөрийн гэрээгээр гадаад улсад ажиллаж байгаа Монгол Улсын иргэн. Түүнчлэн дээр дэлгэрэнгүй тайлбарласанчлан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 12.1 дэх хэсэгт заасны дагуу тэжээгчийн эхнэр/нөхөр, хүүхдүүд болон түүний асрамжид байсан гэр бүлийн бусад гишүүд мөн тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох эрхтэй (Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 13.1 дэх хэсэгтэй уялдуулан үзнэ үү).

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 3 дугаар зүйлд зааснаар нэрийн дансыг нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжид заасан нөхцөл, журмын дагуу тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан, 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн Монгол Улсын иргэн, тус улсад байнга оршин суугаа гадаадын иргэн болон харьяалалгүй хүнд нээнэ.

Иймд хуулийн хамрах хүрээ нь нийт «тэжээгч ажилтнууд»-ын эхнэр, хүүхдийг хамруулж байгаагаараа конвенцийн 61 дүгээр зүйлийн (а)-д заасан (нийт ажилтны 50-иас доошгүй хувийг хамруулсан байх) шаардлагыг хангаж байна.

Тэтгэврийн хэмжээ

Конвенцийн 62 дугаар зүйлд тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээг конвенцийн 65, 66, 67 дугаар зүйлүүдэд заасан журмын дагуу тооцох бөгөөд XI бүлгийн хавсралтад үзүүлсэн жишиг тэтгэвэр авагчийн эдгээр заалтын дагуу тодорхойлсон жишиг цалингийн 40-өөс доошгүй хувьтай тэнцэх тогтмол төлбөр байна гэж заажээ.

Түүнээс гадна өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын тодорхой хувиар тэтгэвэр, тэтгэмж олгодог тогтолцоотой бол конвенцийн 65 дугаар зүйлд тэтгэвэр, тэтгэмжийг бодоход харгалзан үзэж болох цалин, орлогын дээд хязгаарыг тогтоохыг зөвшөөрсөн байна. Гэхдээ энэхүү дээд хязгаар нь конвенцийн холбогдох заалтуудын дагуу тодорхойлсон гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогынхоо 40-өөс доошгүй хувийг авахаар тогтоох ёстой.

Конвенцийн 65 дугаар зүйлийн 6 дахь хэсгийн (д)-д зааснаар гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтан гэж нийт хамрагдаж буй хүмүүсийн дундаж хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 125 хувьтай тэнцэх хөдөлмөрийн хөлс, орлоготой хүнийг хэлнэ. 2014 онд улсын сарын дундаж цалин 796,600²⁵ төгрөг байсан бол жишиг тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн сарын хөдөлмөрийн хөлс, орлого 995,750 төгрөг болно.

Дээр авч үзсэн урт хугацааны бусад тэтгэврийн адил даатгуулагчийн төрсөн өдрөөс шалтгаалан тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тооцох аргыг хоёр хуулинд тусгасан юм. Тодруулбал, 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн даатгуулагчдынх Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар, харин 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн даатгуулагчдынх Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулиар зохицуулагдана. 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр буюу түүнээс хойш төрсөн хүмүүсийн хувьд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх нөхцөл нь Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу зохицуулагдана гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй (Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 7.2 болон 13.1 дэх хэсэг).

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу тахир дутуугийн тэтгэвэр авах эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа (20 жил, эсвэл тахир дутуу болохоос өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн)-г хангасан нөхцөлд (хуулийн 7.1, 12.1 дэх хэсэг) тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг өндөр насны тэтгэврийн дүнгээс тооцно (хуулийн 5 дугаар зүйл, 14.1 дэх хэсэг). Өндөр насны тэтгэврийг даатгуулагчийн шимтгэл төлсөн, сарын дундаж хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 45 хувиар тогтоох бөгөөд 20 жилээс илүү шимтгэл төлсөн жил тутамд 1.5 хувиар нэмэгдэл олгоно (хуулийн 5.1, 5.2 дахь хэсэг). Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээ нь даатгуулагчийн асрамжид байсан хүний тооноос хамаарч дараах хувь хэмжээгээр тогтоогдоно: 3 ба түүнээс дээш хүн бол 100 хувь, 2 хүн бол 75 хувь, 1 хүн бол 50 хувь (хуулийн 5.1, 5.2, 7.1, 12.1, 14.1). Өндөр насны бүрэн тэтгэврийн доод хэмжээ нь даатгуулагчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувьтай тэнцүү байна гэдгийг тэмдэглэе. Хуулийн 14.2 дахь хэсэгт зааснаар тахир дутуугийн тэтгэвэр авч байсан тэжээгч нас барсан бол тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн алдсан жил тутамд нь 1 хувиар бодож нэмэгдүүлнэ.

Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр бодохтой холбоотой заалтуудыг конвенцид (жишиг тэтгэвэр авагч буюу 2 хүүхэдтэй бэлэвсэрч үлдсэн эмэгтэйн хувьд нас барсан тэжээгчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40-өөс доошгүй хувиар тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоох, шимтгэл төлөх хугацааны дээд хязгаар болох 15 жилийн шалгуурыг хангасан нөхцөлд тэжээгчийн асрамжид байсан хүмүүст ийм тэтгэврийг

²⁵ ҮСХ: Монгол Улсын Статистикийн эмхэтгэл, 2014, х. 59

баталгаатай олгох) заасан шаардлагуудтай харьцуулан үнэлэх ёстой.

Монгол Улсын хуулийн дагуу жишиг тэтгэвэр авагч (2 хүүхэдтэй бэлэвсэн эмэгтэй) 20 жил, эсвэл тэжээгч нас барахын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн бол тэжээгчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувиар тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгож авна.

102 дугаар конвенцид нийцэж буй эсэхийг шинжлэхийн тулд конвенцид заасан 15 жил шимтгэл төлсөн байх (дээд хязгаар) нөхцөлийг хангасны дараа авах тэтгэврийн хэмжээг тодорхойлох шаардлагатай.

Эрх үүсэх эхний нөхцөл буюу тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрх үүсэхэд 20-иос доошгүй жил ажилласан, эсвэл шимтгэл төлсөн байх нөхцөл нь конвенцийн шаардлагад нийцэхгүй байна.

Тэтгэврийн ажилласан буюу шимтгэл төлсөн жил тутамд ногдох хувийг шугаман хамааралтай байхаар тооцсон ч тухайн хүн 15 жил шимтгэл төлсний дараа өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогынхоо дөнгөж 33.75 хувьтай тэнцэх тэтгэвэр авахаар байгаа бол 102 дугаар конвенцид 40-өөс доошгүй хувь байхыг шаарддаг.

Гэсэн ч цөөн жил ажилласан тэжээгчийн асрамжид байсан хүмүүст бүрэн тэтгэвэр авах боломжийг олгохын тулд хуульд хоёр дахь харьцангуй богино хугацааны шалгуурыг тогтоож өгсөн байна. Ийм нөхцөлд 3 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн энэхүү 3 жил нь түүнийг нас барахын өмнөх 5 жилд хамаарч байвал түүний бэлэвсэн эхнэр тэжээгчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувиар тэтгэвэр авах юм. Энэ хувилбарт 15 жил тасралтгүй (3 жил нь сүүлийн 5 жилд) шимтгэл төлсөн даатгуулагч өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувиар (102 дугаар конвенцид заасан доод хэмжээ болох 40 хувиас илүү) тэтгэвэр авах эрх үүснэ. Харин тэжээгч нь нас барахынхаа өмнөх 5 жилийн 3-аас доошгүй жилд нь шимтгэл төлж чадаагүй хүмүүсийн хувьд энэ нь таатай бус нөхцөл юм.²⁶

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 8.4 дэх хэсэгт заасны дагуу тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хөдөлмөрийн чадваргүй нэг хүнтэй бол даатгуулагчийн сүүлийн гурван жилийн дундаж сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын 40 хувиар тогтооно. Уг тэтгэврийг гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй хүн тус бүрт 10 хувиар нэмэгдүүлж тогтоох бөгөөд нийтдээ 60 хувиас хэтрүүлэхгүй. Тиймээс жишиг тэтгэвэр авагч(өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадваргүй эхнэр/нөхөр, 2 хүүхэдтэй тэжээгч)-ийн тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хувь хэмжээ нь нас барсан тэжээгчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 60 хувьтай тэнцүү байна.

Энд дахиад л IX бүлэг(хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэвэр)-ийн дүгнэлт нь Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд заасан тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хэмжээнд мөн адил хамаарна. Тус хуулийн 7.2 болон 13.1 дэх хэсэгт заасны дагуу тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгох эрх

²⁶ Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 14.3 дахь хэсэгт тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн доод хэмжээг заасан байна. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн доод хэмжээг хөдөлмөрийн чадваргүй 3 хүнд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 100 хувиар тогтооно.

үүсэх нөхцөл, журмыг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулна гэж ойлгогдож байна. Ийм тохиолдолд хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийг шугаман хамааралтай байхаар тооцсон гэж үзээд 20 жил шимтгэл төлсөн даатгуулагч 60 хувиар тэтгэвэр авна гэвэл 15 жил шимтгэл төлсний дараа даатгуулагчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 45 хувиар тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авна. Энэ нь мөн 102 дугаар конвенцид нийцэж байна.

Түүнчлэн тэжээгч нас барахаасаа өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн бол түүний асрамжид байсан хүмүүс тэжээгчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 60 хувиар тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох нь конвенцид заасан доод хэмжээнээс хавьгүй өндөр байна. Гэхдээ конвенцид тэжээгч хөдөлмөр эрхлэх хугацаандаа хэзээ төлсөн эсэхээс нь үл хамаараад нийтдээ 15 жил шимтгэл төлсөн бол түүний асрамжид байсан хүмүүст 45-аас доошгүй хувиар тэтгэвэр олгохыг шаарддаг.

Гэвч практикт 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр болон түүнээс хойш төрсөн даатгуулагч нас барсан бол түүний асрамжид байсан хүмүүст тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр бодож тогтооход Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль(1994)-ийн холбогдох заалтууд болон томьёог ашиглаж байх шиг байна.

Тэтгэврийн дээд ба доод хэмжээ

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 15.7 дахь хэсэгт ажил олгогч, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн улсын дундаж цалин болон Үндэсний статистикийн хорооноос мэдээлсэн дундаж цалинд тус тус үндэслэн Засгийн газар тогтооно гэж заасан байна. Засгийн газрын 1998 оны 6 дугаар сарын 10-ны өдрийн 92 дугаар тогтоолоор энэхүү дээд хэмжээг тухайн үеийн сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг 10 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцүү байхаар заасан (тухайлбал, 2014 онд сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ 192,000 төгрөг байсан гэвэл уг дээд хэмжээ 1,920,000 төгрөг байв) бөгөөд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримталж байна. Хэрэв даатгуулагч тэтгэвэр тогтоолгохдоо 2011 оны 4 дүгээр сарын 5-ны өдрөөс өмнөх хугацааны цалин хөлсийг сонговол орлогын дээд хэмжээг 1,080,000 төгрөгөөр тооцож байна (Засгийн газрын 2012 оны 5 дугаар сарын 2-ны өдрийн 153 дугаар тогтоол). Харин гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтны сарын цалин хөлс 995,750 төгрөг байна.

Дээрх байдлаас үзэхэд тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах сарын хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээ нь гар хөдөлмөр эрхэлдэг мэргэшсэн эрэгтэй ажилтныг үндэсний хууль тогтоомжоор тогтоосон орлогыг нөхөх бодит түвшинд буюу өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 60 хувьтай тэнцэх тэтгэвэр авахад саад учруулахгүй байгаа бөгөөд энэ нь 102 дугаар конвенцид заасан доод хэмжээ болох 40 хувиас дээгүүр байгаа юм.²⁷

²⁷ Тус хуульд тахир дутуугийн тэтгэврийн доод хэмжээ нь хөдөлмөрийн хөлсний улсын дундаж хэмжээний 20 хувиас багагүй байна гэж заасан байна (9.1, 9.3 дахь хэсэг); гэхдээ нийтдээ 15-аас дээш жил шимтгэл төлсөн даатгуулагчийн 15-аас дээшхи жил тутамд 0.5 хувиар бодож тэтгэврийг нэмэгдүүлнэ (9.2 дахь хэсэг). Тиймээс 102 дугаар конвенцид заасан эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааг хангасан буюу 15 жил шимтгэл төлсөн хүний авах тахир дутуугийн тэтгэврийн доод хэмжээ хөдөлмөрийн хөлсний улсын дундаж хэмжээний 20 хувь болно.

Хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

102 дугаар конвенцид тухайн тохиолдол болохоос (тэжээгч нас барахаас) өмнө 5 жил шимтгэл төлсөн буюу ажилласан байх хугацааны шалгуурыг хангасан даатгуулагчийн асрамжид байсан хүмүүс хорогдуулсан (буюу хувь тэнцүүлэн тогтоосон) тэтгэвэр авах эрхтэй гэж заасан байна (57 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсгийн (а) заалт).

Хуулийн 12.3 дахь хэсэгт зааснаар тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 5-аас доошгүй жил, үүнээс 1 жил нь тасралтгүй төлсөн тэжээгч нас барсан бол гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд нь түүний шимтгэл төлсөн нийт хугацаанд ногдох тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож авах эрхтэй. Энэ нь 102 дугаар конвенцид нийцэж байна.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 13.1 дэх хэсэгт заасны дагуу хувь тэнцүүлсэн тэтгэвэр тогтоохтой холбогдсон харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулж байгаа тул 102 дугаар конвенцид нийцэж байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу (тэжээгч нас барахын өмнөх 5 жилийн 3-аас доошгүй жилд нь шимтгэл төлсөн гэж үзвэл) тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгосон, 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн даатгуулагчийн гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд конвенцид заасан шаардлагыг хангасан түвшинд тэтгэвэр авах боломжтой юм. Ийнхүү маш богино хугацаанд шимтгэл төлсөн нөхцөлд тэтгэвэр авах эрх үүсч байгаа боловч зарим тодорхой тохиолдолд тухайлбал, нийтдээ 15 жил шимтгэл төлсөн тэжээгч нас барахын өмнөх 5 жилийн 2 жилд нь л шимтгэл төлсөн бол конвенцид заасан түвшинд (102 дугаар конвенцид шимтгэлийг тасралтгүй, эсвэл нийт хөдөлмөр эрхлэх хугацаандаа тасалдалтайгаар төлсөн эсэхээс үл хамааран 15 жил шимтгэл төлсөн хүн тэтгэвэр тогтоолгож авах эрхтэй гэж заажээ.) тэтгэвэр тогтоолгох эрхгүй байна.

1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр болон түүнээс хойш төрсөн тэжээгчээ алдаж Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгосон хүн конвенцид заасан түвшнээс хавьгүй өндөр хэмжээний тэтгэвэр авахаар санагдаж байна. Гэхдээ Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 7.2 болон 12.1 дэх хэсгүүдийг практикт хэрхэн хэрэгжүүлж буй талаар нэмэлт мэдээлэл шаардлагатай юм. Гэсэн ч практикт 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр болон түүнээс хойш төрсөн тэжээгчийн гэр бүлийн хүмүүс Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авч байгаа тул дээр дурдсан дүгнэлт ч бас энд мөн нэг адил хамаарна.

Эцэст нь 5 жил шимтгэл төлсөн нөхцөлд үндэсний хууль тогтоомжоор хувь тэнцүүлэн тогтоосон тэтгэвэр олгож байгаа нь конвенцид заасантай нийцэж байна.

Эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа

Конвенцийн 63 дугаар зүйлд заасны дагуу тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэхэд 15 жил шимтгэл төлсөн буюу ажилласан байх нөхцөл тавихыг зөвшөөрсөн байна. Түүнээс гадна 5 жил шимтгэл төлсөн буюу ажилласан бол хорогдуулсан (хувь тэнцүүлэн тогтоосон) тэтгэвэр авах эрхтэй байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 7.1 дэх хэсэг, 12 дугаар зүйлийн дагуу тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг нийтдээ 20 жил, «эсхүл нас барахын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь төлсөн» 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн тэжээгчийн гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгон авах эрхтэй.

Дээр тахир дутуугийн тэтгэврийн талаарх хэсэгт тайлбарласанчлан энэ хоёр шаардлагын аль нэгийг нь хангасан нөхцөлд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрх үүсдэг гэж ойлгож байна. 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн тэжээгч конвенцид заасан шаардлагын дагуу 15 жил шимтгэл төлсөн бол түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх (12.3 дахь хэсэг) боловч тэтгэврийн хувь хэмжээ нь шаардлагын түвшинд хүрэхгүй байж магадгүй.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн хүмүүсийн хувьд Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэх хугацааг тухайлан заагаагүй боловч тус хуулийн 7.2 дахь хэсэгт Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуульд заасны дагуу болзол хангасан даатгуулагч тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авна гэжээ. Тиймээс эдгээр хүмүүс мөн 5-аас доошгүй жил шимтгэл төлсөн бол тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хувь тэнцүүлэн тогтоолгож болохоор санагдаж байна (Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 12.3 дахь хэсэг). Мөн конвенцид заасны дагуу 15 жил шимтгэл төлсөн бол тэтгэвэр авах эрх үүснэ. Гэхдээ үүнийг тодруулж баталгаажуулах шаардлагатай.

Хуулийн дагуу эрх үүсэхэд шаардагдах хугацаа нь 20 жил, эсвэл тэжээгч нас барахын өмнөх 5 жилийн 3 жилд нь шимтгэл төлсөн байх юм. 15 буюу түүнээс доош тогтоосон хугацаа нь 102 дугаар конвенцид нийцэж байгаа бөгөөд харин тэтгэврийн хувь хэмжээ 40 хувиас багагүй байх ёстой. 102 дугаар конвенцид нийцэж буй эсэхийг шинжлэхийн тулд конвенцид заасан 15 жил шимтгэл төлсөн байх нөхцөлийг тэжээгч хангасны дараа түүний асрамжид байсан хүмүүс авах тэтгэврийн хэмжээг тодруулах шаардлагатай.

Тэтгэвэр олгох хугацаа

102 дугаар конвенцийн 64 дүгээр зүйлд тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хамрагдах тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд олгоно гэж заасан байна. Тэжээгчээ алдсан хүүхдүүдийн тухайд конвенцид хүүхэд гэж сургууль төгсөх насанд буюу 15 нас хүрээгүй хүүхдийг ойлгоно гэж заасан байна (1 дүгээр зүйлийн (д), 60 дугаар зүйл). Эхнэр/нөхөрт олгож буй тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг тухайн хүн дахин гэрлэсэн, эсвэл ашиг орлого бүхий ажил эрхэлж байгаа бол зогсоож болно (60, 69 дүгээр зүйл).

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн 15 дугаар зүйлд зааснаар (1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн) даатгуулагчийн асрамжид байсан 19 нас хүрээгүй хүүхдэд тэжээгчийг нь нас барсан өдрөөс эхлэн, тахир дутуу иргэнд хөдөлмөрийн чадвараа алдсан хугацаанд нь, 8 нас хүрээгүй хүүхэд асарч буй хүнд, тэтгэврийн насанд хүрсэн иргэнд нас барсны дараагийн сар дуустал олгоно.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн дагуу олгох тэтгэвэр

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд (1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн даатгуулагчдын хувьд) энэ талаар зохицуулалт байхгүй. Харин тус хуулийн 13.1 дэх хэсэгт зааснаар тэтгэвэр, тэтгэмж тогтоох, олгохтой холбогдсон энэ хуульд зааснаас бусад харилцааг Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу зохицуулна. Үүнийг харгалзан үзээд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр олгохтой холбогдсон дээр тайлбарласан хуулийн зохицуулалт нь хоёр хуулийн аль алинд нь хамаарна гэж ойлгож байна. Үүнийг тодруулж баталгаажуулах хэрэгтэй. Мөн тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийг хамрагдах тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд олгох уу, эсвэл тухайн хүний нэрийн дансны үлдэгдэл дуусах хүртэл хугацаанд олгох уу гэдгийг тодруулах шаардлагатай.

1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө төрсөн даатгуулагчийн асрамжид байсан хүмүүс Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дагуу конвенцид шаардсан хугацаанд тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр авах эрхтэй байна.

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд зааснаар 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр буюу түүнээс хойш төрсөн даатгуулагчид ч мөн дээрхтэй адил хуулийн заалтууд үйлчилж байгаа учраас Монгол Улсын хууль тогтоомж 102 дугаар конвенцид нийцэж байна гэж дүгнэж болно.

И. Гадаад улсын иргэдэд адил тэгш хандах (XII бүлэг) болон нийтлэг заалтууд (XIII бүлэг)

Гадаад улсын иргэдэд адил тэгш хандах (68 дугаар зүйл)

102 дугаар конвенцийн 68.1 дэх хэсэгт зааснаар тухайн улсад оршин сууж буй гадаадын иргэд нь тухайн улсын иргэдийн нэг адил эрх эдэлнэ. Гэхдээ улсын төсвөөс бүрэн буюу ихэнх хэсгийг нь санхүүжүүлдэг тэтгэвэр, тэтгэмж, тэдгээрийн бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг гадаадын иргэд болон гишүүн орны нутаг дэвсгэрээс гадна төрсөн иргэддээ олгох асуудлаар болон шилжилтийн хөтөлбөрүүдийн хувьд тусгай журам тогтоон мөрдүүлж болно. 68 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар ажилтнуудыг хамруулж, шимтгэлээр санхүүждэг нийгмийн хамгааллын хөтөлбөрт конвенцийн холбогдох бүлгүүдэд нэгдэн орж үүрэг хүлээсэн өөр нэг гишүүн орны иргэд хамрагдсан бол (энэхүү заалтыг харилцан хүлээн зөвшөөрсөн хоёр талт болон олон талт гэрээний дагуу) тухайн гишүүн орны иргэдийн нэгэн адил эрх эдэлнэ.

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 4.1, 4.2 дахь хэсэгт зааснаар хөдөлмөрийн болон зарим тодорхой төрлийн иргэний гэрээгээр ажиллаж буй бүх гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн Монгол Улсын нийгмийн даатгалд Монгол Улсын иргэд, гадаад улсад ажиллаж буй Монгол Улсын иргэдийн нэгэн адил албан журмаар даатгуулж байна. Түүнчлэн тус хуулийн 3.1 дэх хэсэгт зааснаар даатгуулагч нас барсан тохиолдолд түүний асрамжид байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй хүмүүс мөн хамрагдана. Энэ хуулийн дагуу өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, жирэмслэх, амаржих, өвчлөх, ажилгүй болох, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчинд өртөх, тэжээгчээ алдах тохиолдолд тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгохоор зохицуулсан байна (2.8, 2.9, 3.1 дэх хэсэг).

Конвенцийн II бүлэгтэй холбогдуулан хийсэн дүн шинжилгээнд өмнө дурдсанчлан эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээг төрөөс хариуцдаг бүх нийтийг хамарсан тогтолцоо болон эрүүл мэндийн даатгалаар дамжуулан хүргэж байна. Эрүүл мэндийн тухай хуулийн дагуу (эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан болон хамрагдаагүй) Монгол Улсын иргэдэд эмнэлгийн багц тусламж, үйлчилгээг үнэ төлбөргүй олгохоор заасан байна (24.6 дахь хэсэг). Эрүүл мэндийн даатгалд Монгол Улсын бүх иргэд, тус улсад гэрээгээр ажиллаж байгаа болон (Монгол Улсын олон улсын гэрээнд өөрөөр заагаагүй бол) Монгол Улсын нутаг дэвсгэрт үйл ажиллагаа явуулж байгаа гадаадын байгууллагууд, түүнчлэн гадаадын төсөл, гадаад орны дипломат төлөөлөгчийн газар, олон улсын байгууллага, төсөлд ажиллаж байгаа гадаадын иргэд, харьяалалгүй хүмүүс албан журмаар даатгуулна (Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 4.2, 4.3 дахь хэсэг). Түүнчлэн Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 4.3 дахь хэсэгт зааснаас бусад гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүн өөрөө хүсвэл эрүүл мэндийн даатгалд даатгуулж болно (4.4 дэх хэсэг).

Конвенцийн дагуу хамгаалагдаж буй хүмүүсийн эхнэр, хүүхдүүд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ болон эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд мөн адил хамрагдсан байхыг шаарддаг. Эрүүл мэндийн тухай хуулийн дагуу нийт иргэдэд эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ үзүүлдэг бол Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулиар нийт иргэд, бүх ажилтнууд, түүний дотор хөдөлмөр эрхэлдэг гадаадын иргэд, харьяалалгүй хүн эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамрагдах боломжтой юм. Харин даатгуулагчийн асрамжид байдаг гадаадын иргэншилтэй эхнэр, хүүхдүүд нь эрүүл мэндийн даатгалд сайн дураар л хамрагдахыг зөвшөөрсөн нь конвенцид заасан шаардлагыг хангахгүй байна.

Нийгмийн халамжийн тухай хуулийн дагуу зохих нөхцөл болзол хангасан Монгол Улсын болон гадаад улсын иргэдэд нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж олгоно. Гэхдээ хүүхдийн мөнгийг зөвхөн Монгол Улсын иргэнд олгож байна.

Эцэст нь, Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 3 дахь хэсэгт зааснаар 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн Монгол Улсад байнга оршин суугаа гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүнд тэтгэврийн даатгалын (өндөр насны тэтгэвэр, тахир дутуугийн тэтгэвэр, тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр) нэрийн данс нээнэ.

Дээрх байдлаас үзэхэд 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс өмнө болон хойно төрсөн тус улсад оршин суугаа гадаадын иргэд жирэмсний болон амаржсаны, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны болон ажилгүйдлийн тэтгэмж, өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийг тус улсын иргэдийн адил авах эрхтэй байх шиг байна.

Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хувьд улсын төсвөөс бүрэн санхүүжиж буй анхан шатлалын тусламж, үйлчилгээ болон эхэд үзүүлэх тусламж, үйлчилгээнд зөвхөн Монгол Улсын иргэд хамрагдаж байна. Эрүүл мэндийн даатгалын сангаас санхүүжүүлэн үзүүлж буй эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд гэрээгээр ажиллаж буй гадаад улсын иргэд албан журмаар, харин тэдний асрамжид буй хүмүүс сайн дураар даатгуулах үндсэн дээр хамрагдана. Үүний нэгэн адил Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн дагуу хүүхдийн мөнгийг зөвхөн Монгол Улсын иргэний хүүхдэд олгож байна.

Нийт иргэдэд бүх нийтийг хамарсан байдлаар хүрдэг тогтолцоонд тухайлбал, эмнэлгийн суурь тусламж, үйлчилгээ, түүний дотор эхэд үзүүлэх тусламж, үйлчилгээ, түүнчлэн хүүхдийн мөнгөнд гадаадын иргэд (ямарваа нөхцөл, болзолгүйгээр) огт хамрагдахгүй байгаа, даатгуулагчийн асрамжид буй гадаадын иргэншилтэй гэр бүлийн гишүүдийн хувьд эрүүл мэндийн даатгалын сангаас хариуцах эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний багцад л хамрагдах боломжтой гэсэн ойлголтод үндэслэн конвенцийн 68 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн шаардлага бүрэн хангагдахгүй байна гэж дүгнэлээ.

Гэхдээ конвенцийн 68 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт улсын төсвөөс буюу татвараар санхүүжүүлдэг тэтгэвэр, тэтгэмжийг гадаадын иргэдэд олгохдоо тодорхой хугацаанд (тухайлбал, конвенцийн 43 дугаар зүйлд зааснаар гэр бүлийн/өрхийн тэтгэмжийн хувьд нэг хүртэл жил) оршин суусан байх нөхцөл тавьж тусгай журам тогтоохыг зөвшөөрсөн гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй.

102 дугаар конвенцийн II, VII, VIII бүлгүүдийг бүрэн хангахын тулд энэхүү боломжийг зохих ёсоор анхааран үзэж болох юм.

Тэтгэвэр, тэтгэмжийг түдгэлзүүлэн зогсоох (69 дүгээр зүйл)

102 дугаар конвенцийн 69 дүгээр зүйлд дараах тохиолдолд нийгмийн хамгааллын тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжийг зогсоох арга хэмжээ авахыг зөвшөөрсөн байна. Үүнд:

- (а) тэтгэвэр, тэтгэмж авагч нь тухайн улсын нутаг дэвсгэрт байхгүй;
- (б) тухайн хүнийг улсын (төсвийн) зардлаар тэжээн тэтгэж байгаа;

- (в) тухайн хүн нийгмийн хамгааллын өөр төрлийн тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа;
- (г) хуурамчаар баримт бичиг бүрдүүлж хүсэлт гаргасан;
- (д) тухайн хамрагдах тохиолдол нь гэмт хэргийн улмаас үүдэн бий болсон;
- (е) тухайн хамрагдах тохиолдол нь санаатай үйлдлийн улмаас үүдэн бий болсон;
- (ё) тухайн хүн түүнд зориулсан эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ буюу нөхөн сэргээх үйлчилгээг өөрөө ашиглаагүй, эсвэл хамрагдах тохиолдол бий болсон эсэх, үргэлжилж буй эсэхийг шалган нягтлахтай холбогдсон журам болон тэтгэвэр, тэтгэмж авагчийн хүлээх үүргийг биелүүлээгүй;
- (ж) тухайн хүнд зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг өөрөө ашиглаагүй;
- (з) тухайн хүн хөдөлмөрийн маргааны улмаас ажлаа зогсоосны үр дүнд ажлын байраа алдсан, эсвэл үндэслэл бүхий шалтгаангүйгээр сайн дураараа ажлаа орхисон;
- (и) тэжээгчээ алдсаны тэтгэврийн хувьд тэтгэвэр авагч бэлэвсэн эмэгтэй өөр эрэгтэйтэй хамтран амьдарч байгаа.

Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуульд гэмт хэрэг, зөрчлийн улмаас эрүүл мэнд нь хохирсон даатгуулагчийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зардлын төлбөрийг буруутай этгээдээр төлүүлэх заалт тусгагдсан байна(12.1.1 дэх заалт). Конвенцийн 69 дүгээр зүйлийн (г), (д), (е) заалтуудад тухайн хүн нь хуурамч бичиг баримт бүрдүүлж, тэтгэвэр, тэтгэмж авах хүсэлт гаргасан, хамрагдах тохиолдол нь тухайн хүний гэмт хэрэг, санаатай үйлдлийн улмаас үүдсэн бол тэтгэвэр, тэтгэмжийг түдгэлзүүлэн зогсоохыг зөвшөөрсөн байна. Монгол Улсын хууль тогтоомжоор эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ авах эрхийг түдгэлзүүлэх үндэслэл, шалтгаан нь 102 дугаар конвенцид нийцэж байна.

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 9.1 дэх хэсэгт зааснаар ажилгүйдлийн тэтгэмжийг дараах нөхцөлд зогсооно: (1) хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас боловсролын түвшин, мэргэжлийн чиглэлийг нь харгалзан санал болгосон ажлын байранд ажиллахаас 2 удаа татгалзсан; (2) хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, нийгмийн даатгалын байгууллага, ажил олгогчоос зохион байгуулсан цалин хөлстэй түр ажилд хүндэтгэх шалтгаангүйгээр ороогүй; (3) даатгалын байгууллагаас сургалтын зардлыг нь хариуцаж зохион байгуулсан мэргэжлийн сургалтанд ороогүй; (4) хорих ял эдлүүлэх тухай шүүхийн шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон.

Конвенцийн дагуу тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоохыг зөвшөөрсөн нөхцөлүүдийг 69 дүгээр зүйлд зааж өгсөн байна. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хуулийн 9.1.3-т заасан нөхцөл нь конвенцийн 69 дүгээр зүйлийн (ж)-д тухайн хүнд зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг өөрөө ашиглаагүй бол ажилгүйдлийн тэтгэмжийг зогсоож болно гэж заасантай нийцэж байх шиг байна. Хуулийн 9.1.4-т заасан нөхцөл нь конвенцийн 69 дүгээр зүйлийн (б)-д тухайн хүнийг улсын (төсвийн) зардлаар тэжээн тэтгэж байгаа бол тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоож болно гэж заасантай нийцэж байх шиг байна. Хуулийн 9.1.1-д хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас боловсролын түвшин, мэргэжлийн чиглэлийг нь харгалзан санал болгосон ажлын байранд ажиллахаас 2 удаа татгалзсан бол тэтгэмжийг зогсоохоор заасан нь конвенцийн 20 дугаар зүйл болон 69 дүгээр зүйлийн (ж)-д заасантай нийцэж байх шиг байна. Учир нь конвенцийн энэ бүлэгт хамаарах тохиолдол нь тохирох ажил олж (буюу КЗХХШХ-ны тайлбарын дагуу тохирох ажлын байранд зуучлагдаж) чадаагүй

байх явдал юм. Гэхдээ тус хуулийн 9.1.2-т хөдөлмөр эрхлэлтийн алба, нийгмийн даатгалын байгууллага, ажил олгогчоос зохион байгуулсан цалин хөлстэй түр ажилд хүндэтгэх шалтгаангүйгээр ороогүй бол тэтгэмжийг зогсоохоор заасан нь конвенцийн шаардлагатай харьцуулахад хэт хатуу нөхцөл байж магадгүй. Тиймээс энэхүү заалт конвенцид нийцэж буй эсэхийг тодорхойлохын тулд хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас санал болгож буй ажлын төрөл, ямар ч төрлийн ажлыг санал болгож болох эсэх, тухайн ажил тохиромжтой эсэхийг харгалзан үздэг эсэх, хүндэтгэх шалтгаанд юуг хамааруулах зэргийг тодруулах шаардлагатай.

Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоох нөхцөлийн тухайд: Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хуулийн 2.3 дахь хэсэгт зааснаар даатгуулагч хөдөлмөрлөх үүргээ гүйцэтгэвэл зохих хугацаанд дур мэдэн өөр ажил гүйцэтгэх болон ажлын байраа орхиж яваад, түүнчлэн согтууруулах ундаа, мансууруулах бодис хэрэглэсний болон хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны горимыг санаатай зөрчсөний улмаас осолд өртсөн, гэмт хэрэг үйлдэх үедээ өөрийн биед гэмтэл учруулсан тохиолдолд тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгохгүй. Энэ заалт нь конвенцийн 69 дүгээр зүйлд, бүр тодруулбал тус зүйлийн (д)-д тухайн хамрагдах тохиолдол нь тухайн хүний гэмт хэргийн улмаас, (е)-д тухайн хүний санаатай үйлдлийн улмаас үүдэн бий болсон бол тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоохоор заасантай нийцэж байна.

Дээр дэлгэрэнгүй тайлбарласан тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоох тодорхой нөхцөл, үндэслэлээс гадна Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 7 дугаар зүйлд “даатгуулагчид нийгмийн даатгалын нэг төрлийн сангаас тэтгэвэр буюу тэтгэмжийг давхардуулж олгохгүй”, хэрэв давхардахаар байвал “даатгуулагч илүү таатай нөхцөлтэй тэтгэвэр буюу тэтгэмжийг зөвхөн нэг удаа сонгон авах эрхтэй” гэж заасан байна. Энэ заалт нь конвенцийн 69 дүгээр зүйлийн (в)-д тухайн хүн нийгмийн хамгааллын өөр төрлийн (гэр бүлийн тэтгэмжээс бусад) тэтгэвэр, тэтгэмж авч байгаа бол тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоохоор заасантай нийцэж байна.

Хүүхдийн мөнгө хөтөлбөрийн тухайд гэвэл хуурамч бичиг баримт бүрдүүлэх, худал мэдээлэл өгөх зэргээр хүүхдийн мөнгө авсан нь тогтоогдсон, хүүхдийн мөнгө авахаар нэг хүүхдийн нэр дээр давхар данс нээлгэсэн тохиолдолд нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллага тэтгэмжийг түр зогсоох шийдвэр гаргана (Засгийн газрын 70 дугаар тогтоолын 4.2 дахь хэсэг). Энэ нь 102 дугаар конвенцийн 69 дүгээр зүйлийн (г)-д заасантай нийцэж байна.

Ажилгүйдлийн тэтгэмжтэй холбоотой зарим хатуу нөхцөлтэй заалтуудыг тодруулсан нөхцөлд Монгол Улсын хууль тогтоомжид заасан тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоохтой холбоотой заалтууд нь 102 дугаар конвенцийн шаардлагад нийцэж байгаа юм.

Гомдол гаргах, давж заалдах эрх (70 дугаар зүйл)

102 дугаар конвенцийн 70 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт тэтгэвэр, тэтгэмж авахаар хүсэлт гаргагч нь түүнд тэтгэвэр, тэтгэмж олгохоос татгалзсан шийдвэрийг давж заалдах, түүнчлэн тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжийн хэмжээ, чанарын асуудлаар гомдол гаргах эрхтэй гэж заажээ.

Түүнчлэн 102 дугаар конвенцийн 70 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт хууль тогтоох байгууллагад харьяалагддаг төрийн байгууллага эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний асуудлыг эрхлэхээр болсон бол шийдвэрийг давж заалдах эрхийг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамруулахаас татгалзсан талаар, эсвэл зохих эрх бүхий байгууллагын шалгаж тогтоосноор эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний чанарын асуудлаар гомдол гаргах эрхээр орлуулж болно.

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 19.5 дахь хэсэгт ажил олгогч болон даатгуулагчийн “нийгмийн даатгалын байгууллага, түүний ажилтны хууль бус ажиллагаа, шийдвэрийн талаарх гомдлоо эрх бүхий дээд шатны байгууллага, албан тушаалтанд, улмаар тэдгээрийн шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл шүүхэд гаргах” эрхийг зааж өгсөн байна. Энэ нь эрүүл мэндийн даатгал, хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэртэй (түүний дотор Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 13 дугаар зүйлд заасны дагуу 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн хүмүүсийн авах тэтгэвэрт мөн адил) холбоотой шийдвэрүүдэд хамаарахаар санагдаж байна. Мөн хуулийн 24 дүгээр зүйлд заасан нийгмийн даатгалын байгууллагын чиг үүрэгт тэтгэвэр, тэтгэмжийг цаг тухайд нь олгох ажлыг зохион байгуулах, үйлчилгээг сайжруулах, нийгмийн даатгалын санг бүрдүүлэх, нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, доод шатны байгууллагынхаа үйл ажиллагаанд хяналт тавих зэргийг багтаасан байна. Энд жагсаасан чиг үүргийнхээ хүрээнд нийгмийн даатгалын байгууллага тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтоож олгохоос татгалзаж болох бөгөөд үйлчилгээнд тоон болон чанарын хяналт тавих үүрэгтэй гэж ойлгогдож байна. Түүнээс гадна Засгийн газрын 1994 оны 171 дүгээр тогтоолоор баталсан дүрмийн 18(а)-д зааснаар ажил олгогч, даатгуулагч нь нийгмийн даатгалын байгууллага, байцаагчийн гаргасан шийдвэрийг үндэсгүй гэж үзвэл уг шийдвэрийг хүлээн авснаас хойш 14 хоногийн дотор гомдол гаргах (давж заалдах) эрхтэй. Тиймээс даатгуулагч нь 102 дугаар конвенцид нийцсэн байдлаар ийм шийдвэрийг давж заалдах эрхтэй гэж дүгнэж болно.

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлд зааснаар нийгмийн даатгалын төв, орон нутгийн байгууллагын дэргэд нэг талаас ажил олгогч, даатгуулагч, нөгөө талаас нийгмийн даатгалын байгууллагын хооронд гарсан маргааныг хянаж шийдвэрлэх (орон тооны бус) “Гомдлын шаардлагын зөвлөл” ажиллах бөгөөд тэтгэвэр, тэтгэмжийн болон нийгмийн даатгалын бусад асуудлаар даатгуулагчдаас гаргасан гомдлыг хэлэлцэн шийдвэрлэдэг. Засгийн газрын 1994 оны 171 дүгээр тогтоолоор баталсан дүрмийн дагуу энэхүү тусгай байгууллага нь 5-7 хүний бүрэлдэхүүнтэй байх бөгөөд нийгмийн даатгал, санхүү, эдийн засаг, хуулийн мэргэжлийн ажилтан орсон байна. НДЕГ-ын дэргэдэх зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг тус газрын дарга, аймаг, нийслэл, дүүргийн зөвлөлийн даргыг тухайн шатны засаг дарга батална. Гомдлын шаардлагын зөвлөлийн үйл ажиллагаанд (Засгийн газрын холбогдох яамд, ажил олгогчид, даатгуулагчдын тэнцүү төлөөлөл бүхий) гурван талт бүрэлдэхүүнтэй, нийгмийн даатгалын тухай хууль тогтоомжийн биелэлт, нийгмийн даатгалын сангийн удирдлагад хяналт тавих чиг үүрэгтэй байгууллага болох Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл хяналт тавина (Хуулийн 27.1 дэх хэсэг). Тус хуулийн 27.3.9 дэх заалтын дагуу үндэсний зөвлөл нь нийгмийн даатгал, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлагааны асуудлаар иргэдээс ирүүлсэн санал, өргөдөл, гомдлыг

барагдуулах асуудлыг мөн хариуцна. Гэхдээ конвенцийн 70 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэгт заасны дагуу даатгуулагчдын төлөөлөл оруулах асуудлыг хуульд тусгаагүй байна.

Дээрх байдлыг үндэслэн Гомдлын шаардлагын зөвлөлд даатгуулагчдын төлөөлөл хангагдаагүйгээс бусдаар тэтгэвэр, тэтгэмжийг тогтоож олгохоос татгалзах тохиолдолд даатгуулагч давж заалдах, тэтгэвэр, тэтгэмжийн хэмжээ, чанарын асуудлаар гомдол гаргах эрхээр хангагдах зохицуулалт нь 102 дугаар конвенцийн шаардлагыг үндсэндээ хангаж байна.

Санхүүжилт ба гишүүн орны ерөнхий үүрэг хариуцлага (71 дүгээр зүйл)

102 дугаар конвенцийн 71 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт заасны дагуу тэтгэвэр, тэтгэмжийн зардал болон эдгээр тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгохтой холбогдсон захиргааны зардлыг орлого багатай хүмүүст хүндрэл учруулахгүйгээр тухайн гишүүн орны болон хамрагдаж буй хүмүүсийн бүлгүүдийн эдийн засгийн байдлыг харгалзан хамтын буюу даатгалын шимтгэл, эсвэл татвар, эсвэл энэ хоёрыг хослуулсан байдлаар санхүүжүүлнэ.

Конвенцийн 71 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар ажилтнуудын төлсөн даатгалын шимтгэлийн дүн нь тэдний хамгаалалд зарцуулсан нийт хөрөнгийн 50 хувиас хэтрэхгүй байна.

Эцэст нь, конвенцийн 71 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсэгт зааснаар гишүүн улс нь тэтгэвэр, тэтгэмжийг олгох асуудлыг ерөнхийд нь хариуцаж, зохистой нөхцөлд санхүүгийн тэнцвэрт байдлыг үнэлэх актуар судалгаа, тооцооллыг тогтмол хийлгэх арга хэмжээ авна.

Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 2 дугаар бүлэгт зааснаар нийгмийн даатгалын төрөл тус бүр нь дараах “мөнгөн хөрөнгийн бие даасан сан”-тай байна: тэтгэврийн даатгалын сан (өндөр насны, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр), тэтгэмжийн даатгалын сан (хөдөлмөрийн чадвар алдсаны, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж), эрүүл мэндийн даатгалын сан, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан, ажилгүйдлийн даатгалын сан (9 дүгээр зүйл). Нийгмийн даатгалын сангийн орлого нь ажил олгогчийн болон даатгуулагчийн төлсөн шимтгэл, сангийн чөлөөт үлдэгдлийг банкинд хадгалуулсны хүү, хөрөнгө оруулалтын орлого, улсын төсвөөс олгох хөрөнгө болон бусад эх үүсвэрээс бүрдэнэ (10 дугаар зүйл). Ажил олгогч нь (хуулийн 32 дугаар зүйлд тодорхойлсон) хөдөлмөрийн хөлсний сан, “түүнтэй адилтгах орлого”-оос тодорхой хувиар нийгмийн даатгалын сангуудад шимтгэл төлнө. Харин ажилтан хөдөлмөрийн хөлс, “түүнтэй адилтгах орлого”-ынхоо тодорхой хувиар шимтгэл төлнө. Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн 8.1, 8.2 дахь заалтын дагуу Засгийн газар Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг үндэслэн эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээг дараах байдлаар тогтооно. Үүнд:

- (Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 4.2 дахь хэсэгт заасны дагуу) гэрээгээр ажилладаг бүх ажилтан, төрийн албан хаагчид сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогынхоо 4-өөс доошгүй хувиар (ажил олгогчтойгоо тэнцүү хувааж)

шимтгэл төлнө.

- 0–18 насны хүүхэд (төрөөс шимтгэлийг нь бүрэн хариуцна) болон их, дээд сургууль, коллеж, мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвийн суралцагчийн шимтгэлийн хувь хэмжээг нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 1-ээс доошгүй хувиар
- хүн амын бусад бүх бүлгүүдийн хувьд нэг сарын хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 2-оос доошгүй хувиар

Нийгмийн даатгалын бусад төрлүүдийн хувьд шимтгэлийн хэмжээг ажил олгогч болон ажилтнуудын хувьд тэнцүү байхаар тогтоосон байна. Бүр тодруулбал: тэтгэврийн даатгалд 7 хувь, тэтгэмжийн даатгалд 0.8 хувь, ажилгүйдлийн даатгалд 0.2 хувь (Хуулийн 15.1 дэх хэсэг). Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын шимтгэлийг ажил олгогч ажлын байрны төрөл, ажилтнуудад учруулах эрсдэлийн байдлаас хамааран хөдөлмөрийн хөлсний сан, түүнтэй адилтгах орлогоос 3 хүртэл хувиар (ялгавартайгаар) бүрэн хариуцан төлөхөөр хуульд заасан байна. Ялгавартайгаар шимтгэл төлөх ажил олгогчийн жагсаалт, шимтгэлийн хувь хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан Засгийн газар тогтооно (15.4, 15.5, 15.6 дахь хэсэг). 1960 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдөр ба түүнээс хойш төрсөн хүмүүсийн хувьд Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулийн 13 дугаар зүйлд заасны дагуу Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн дээр дурдсан (шимтгэлийн хувь хэмжээний талаарх) заалтууд хамаарч үйлчилнэ.

Хуулийн 12.1 дэх хэсэгт зааснаар нийгмийн даатгалын төрөл тус бүрээр бүрдүүлсэн “мөнгөн хөрөнгийн бие даасан” сан тус бүрийн жилийн орлого, зарлагын төсвийг Улсын Их Хурал батална. Хуулийн 12.2 дахь хэсэгт заасны дагуу “Засгийн газар нийгмийн даатгалын төсвийн төслийг улсын төсвийн төслийн хамт Улсын Их Хуралд 10 дугаар сарын 1-ний дотор өргөн мэдүүлнэ”. Түүнээс гадна хуулийн 12.4 дэх хэсэгт Сангийн яам батлагдсан хөрөнгийг сарын хуваарийн дагуу тухайн сарын эхний 10 хоногт багтаан зохих санд шилжүүлж байна гэж заажээ.

Хуулийн 15.7 дахь хэсэгт ажил олгогч, даатгуулагчийн нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх болон тэтгэвэр, тэтгэмж тогтооход баримтлах хөдөлмөрийн хөлсний дээд хэмжээг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлийн саналыг харгалзан нийгмийн даатгалын шимтгэл төлсөн улсын дундаж цалин болон Үндэсний статистикийн хорооноос мэдээлсэн дундаж цалинд тус тус үндэслэн Засгийн газар тогтооно гэж Засгийн газрын үүргийг тодорхойлсон байна. Түүнчлэн хуулийн 33 дугаар зүйлд “Нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн биелэлтэд тавих хяналтыг Засгийн газар, бүх шатны Засаг дарга, хууль тогтоомжоор эрх олгогдсон бусад байгууллага, албан тушаалтан тус тусын эрх хэмжээний дагуу хэрэгжүүлнэ” гэж заасан байна.

Эцэст нь, өмнө дурдаж байсанчлан бүх нийтийг хамарсан эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн дагуу олгож буй хүүхдийн мөнгийг бүхэлд нь төрөөс хариуцан санхүүжүүлж байна.

Ажил олгогч шимтгэлийг нь бүрэн хариуцдаг үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалаас бусад нийгмийн даатгалын төрөл тус бүрээр олгож буй тэтгэвэр, тэтгэмжийн зардлыг ажилтан, ажил олгогч хоёр тэнцүү хуваан төлж байгаа тул эдгээр сангуудын санхүүжилттэй холбоотой заалтууд нь конвенцийн 71 дүгээр зүйлийн 1, 2 дахь хэсэгт заасан шаардлагыг хангаж байх шиг байна. Гэхдээ бүрэн дүүрэн үнэлгээ хийхийн тулд дээр Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний тухай II бүлэгт хөндөж байсанчлан эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний зардлын төлбөрийг хуваалцахтай холбогдсон журмын талаар нэмэлт мэдээлэл шаардлагатай.

Төрийн хүлээх ерөнхий үүргийн хувьд төр конвенцид заасан шаардлагын дагуу тэтгэвэр, тэтгэмжийг зохих ёсоор олгох асуудлыг хариуцаж байгаа боловч санхүүгийн тэнцвэрт байдлыг үнэлэх актуар судалгаа, тооцооллыг тогтмол буюу ядаж тэтгэвэр, тэтгэмж, шимтгэлийн хувь хэмжээ, энэ чиглэлд хуваарилсан татварын орлогын хэмжээнд өөрчлөлт оруулахын өмнө хийлгэх зэргээр шаардлагатай арга хэмжээг авч буй эсэх талаар нэмэлт мэдээлэл шаардагдана. Энэ заалтыг хангахын тулд улсын сангаас олгож буй тэтгэвэр, тэтгэмжийн санхүүгийн одоогийн эх үүсвэр нь шавхагдаж үгүй болох эсэхээс үл хамааран цаашдаа тэдгээрийг тогтвортой үргэлжлүүлэн олгох шаардлагатай юм.

Удирдлага ба ерөнхий үүрэг хариуцлага (72 дугаар зүйл)

102 дугаар конвенцийн 72 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар нийгмийн хамгааллын удирдлагыг төрийн байгууллагын хяналтанд ажилладаг байгууллагад буюу эсвэл хууль тогтоох байгууллагад харьяалагддаг Засгийн газрын байгууллагад хариуцуулна. Хэрэв ингээгүй бол даатгуулагчид буюу хамрагдаж буй хүмүүсийн төлөөлөл удирдлагад шууд буюу тогтоосон нөхцөлийн дагуу зөвлөх эрхтэйгээр оролцох ёстой; үндэсний хууль тогтоомжоор үүний нэгэн адил ажил олгогчдын болон төрийн байгууллагуудын оролцоо ямар байхыг шийдвэрлэж болно. Конвенцийн 72 дугаар зүйлийн 2 дахь хэсэгт гишүүн орон нь дээр дурдсан байгууллагыг зохистой удирдлагаар хангах үүргийг ерөнхийд нь хариуцна гэж заасан байна.

Нийгмийн даатгалын ерөнхий газар нь нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийг зохион байгуулах, нийгмийн даатгалын санг бүрдүүлэх, орлого, зарлагын гүйцэтгэлийг хангах (хөрөнгө оруулалтыг удирдах), шимтгэл оногдуулах, даатгуулагчдад (хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмж, өндөр насны тэтгэвэр, үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, жирэмсний болон амаржсаны тэтгэмж, тахир дутуугийн болон тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр зэрэг) тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр олгох үйл ажиллагааг эрхэлж байгаа хуулийн этгээд юм (Нийгмийн даатгалын тухай хуулийн 2¹.1.2 дахь заалт, 24, 25 дугаар зүйл). Энэ хуулийн 22.1 дэх хэсгийн дагуу тус байгууллага нь нийгмийн даатгал хариуцсан Засгийн газрын гишүүний удирдлаган дор ажиллана. Тус газрын даргыг Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлтэй зөвшилцөж нийгмийн даатгалын асуудал хариуцсан Засгийн газрын гишүүн томилно (Хуулийн 22.3 дахь хэсэг). Хуулийн 21.3 дахь хэсэгт заасны дагуу нийгмийн даатгалын байгууллагын дүрмийг Засгийн газар батална. Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл нь Засгийн газар (сангийн, хууль зүйн, нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн яамд), нийт ажилтны дийлэнх олонхийн эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалсан

үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогчийн ижил тооны төлөөлөл бүхий гурван талт бүтэц юм (Хуулийн 27 дугаар зүйл). Тус зөвлөлийн гол бүрэн эрх нь: нийгмийн даатгалын хууль тогтоомж, нийгмийн даатгалын тогтолцоо, үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох, тэтгэвэр нэмэгдүүлэх талаар санал боловсруулах, нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн биелэлт болон нийгмийн даатгалын сангийн орлого, зарлагын байдалд хяналт тавих, нийгмийн даатгалын төв байгууллагын бүтцийг батлах, нийгмийн даатгалын сангийн төсвийн төслийг боловсруулах, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комисс болон гомдлын шаардлагын зөвлөлийн үйл ажиллагаанд хяналт тавих, нийгмийн даатгал, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлагааны асуудлаар иргэдээс ирүүлсэн өргөдөл, гомдлыг барагдуулах. Хуулийн 27.4 дэх хэсэгт зааснаар Үндэсний зөвлөлийн дүрмийг Улсын Их Хурлын холбогдох Байнгын хороо батална.

Түүнчлэн нийгмийн даатгалын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага нь нийгмийн даатгалын сангийн төсвийн төслийг боловсруулж, хуулийн 12.2 дахь хэсэгт заасны дагуу Засгийн газарт уламжлах үүрэгтэй бөгөөд Засгийн газар уг төслийг Улсын Их Хуралд батлуулахаар өргөн мэдүүлнэ.

Эцэст нь, хуулийн 33 дугаар зүйлд нийгмийн даатгалын хууль тогтоомжийн биелэлтэд Засгийн газар хяналт тавина гэж заасан байна.

Эрүүл мэндийн даатгалын тогтолцоо болон түүний удирдлагын тухайд (2015 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон) Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хуулийн дагуу Хүн амын хөгжил, нийгмийн хамгааллын яамны харьяанд шинэ агентлаг байгуулагдах бөгөөд Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөл бий болно. Тус хуулийн 3.1.3-т “эрүүл мэндийн даатгалын байгууллага” гэж эрүүл мэндийн даатгалын сангийн хөрөнгийг бүрдүүлж, даатгуулагчийн өмнөөс эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээ худалдан авах үйл ажиллагаа эрхэлж буй хуулийн этгээдийг хэлнэ гэж заасан байна.

Эрүүл мэндийн даатгалын үндэсний зөвлөл нь Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөлтэй ойролцоо бүрэлдэхүүн, ижил статустай, ажлаа Улсын Их Хуралд тайлагнадаг гурван талт бүтэц юм (14 дүгээр зүйл). Тус зөвлөл нь эрүүл мэндийн даатгалын байгууллагын бүтэц, дүрмийг батлах, эрүүл мэндийн даатгалын сангийн хөрөнгийн ашиглалт, зарцуулалтад хяналт тавих, эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний зардлын төлбөр хуваалцах журам, эмийн үнийн хөнгөлөлттэй холбоотой журам зэргийг батлах, батлагдсан төсвийн нарийвчилсан хуваарь болон бусад журам, дүрмийг батлах эрх, үүрэгтэй. Зөвлөл нь ажил олгогч, даатгуулагчид, Засгийн газрыг төлөөлсөн (санхүү, төсвийн, нийгмийн даатгалын, эрүүл мэндийн асуудал эрхэлсэн яамд) бүрэлдэхүүнтэй (14.3 дахь хэсэг).

Хүний хөгжил сангийн ерөнхий удирдлагыг санхүүгийн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага (Сангийн яам) хэрэгжүүлнэ (Хүний хөгжил сангийн тухай хуулийн 8 дугаар зүйл). Засгийн газрын нийгмийн халамжийн асуудал эрхэлсэн агентлаг- Нийгмийн халамж, үйлчилгээний ерөнхий газар хүүхдийн мөнгө авах эрх үүссэн хүүхдүүдийн мэдээллийг шалгаж, нэрсийн жагсаалтыг баталгаажуулна. Төрийн сангийн газар нь Нийгмийн халамж, үйлчилгээний ерөнхий газраас ирүүлсэн нэрсийг үндэслэн холбогдох санхүүжилтийг Монгол банкинд, Монгол банк арилжааны банкууд дахь тухайн хүүхэд бүрийн дансанд мөнгийг шилжүүлнэ (Засгийн газрын 70 дугаар тогтоолоор баталсан журмын 2.12, 2.14, 2.17).

Монгол Улсын хууль тогтоомжийн холбогдох бүх заалтуудыг судлан үзээд конвенцийн 72 дугаар зүйлд заасан шаардлагууд хэрэгжиж байна гэж дүгнэж байна. Нийгмийн даатгалыг эрхлэх үйл ажиллагааг төрийн байгууллагын удирдлагад байдаг байгууллага(НДЕГ)-д хариуцуулах заалт төдийгүй удирдлагад даатгуулагчдын оролцоог хангах, зөвлөлдөх эрхтэйгээр оролцуулах заалт нь Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл байгуулснаар хангагдаж байна. Байгууллагын удирдлага, үйл ажиллагааг төр ерөнхийд нь хариуцах зохицуулалт хууль тогтоомжид тусгагдсан байгаа тул конвенцийн 72 дугаар зүйлийн 3 дахь хэсэг мөн хэрэгжиж байна.

Бүлэг 3

Монгол Улс 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох боломж: дүгнэлт, зөвлөмж

Энэ тайлангийн Бүлэг 2-т 102 дугаар конвенцийн заалт бүрийг Монгол Улсын нийгмийн хамгааллын хууль тогтоомжтой харьцуулан хийсэн шинжилгээнд үндэслэн тус бүлэгт Монгол Улс 102 дугаар конвенцид нэгдэн орох боломжийг авч үзэн энэ талаар тайлангийн холбогдох хэсгүүдэд тусгагдсан дүгнэлтийг нэгтгэн танилцуулж, конвенцид нэгдэн орох үйл явцыг амжилттай хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн зөвлөмж гаргалаа.

А. Дүгнэлт

Өнгөрсөн 20 жилийн хугацаанд Монгол Улс зах зээлийн эдийн засагт шилжих шилжилтийг амжилттай хэрэгжүүлж ирлээ. Монгол Улс 102 дугаар конвенцид тусгагдсан уламжлалт бүх тохиолдол(эрсдэл)-ыг хамруулсан нийгмийн хамгааллын цогц системийг бүрдүүлж, (шимтгэлээр санхүүждэг) нийгмийн даатгал, (татвараар санхүүждэг) нийгмийн халамж хосолсон хэлбэрээр хэрэгжүүлж байна. Эдийн засгаа нээлттэй болгох явцад нийгмийн бодлогыг онцгой анхаарсан явдал нь эдийн засгийн өсөлт бий болж, ядуурал буурахад хүргэсэн байна.

Төрийн болон хувийн хэвшилд албан хөдөлмөр эрхэлдэг хүмүүс нийгмийн даатгалд даатгуулах боломжтой тул одоогийн нийгмийн даатгалын тогтолцооны хүрээнд ерөнхийдөө сайн хамрагдсан байна. Гэхдээ зарим тодорхой эмзэг бүлгүүд, тэр дундаа малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон албан бус эдийн засагт ажиллагчид нийгмийн даатгалын хамгаалалтын гадна орхигдож байна.

Монгол Улсад ядуурал амь бөхтэй оршсоор, орлогын тэгш бус байдал нэмэгдсээр байна. Гэсэн ч одоогийн нийгмийн хамгааллын хүрээнд тулгамдаж буй асуудлуудыг шийдвэрлэж, эдийн засгийн өсөлтийн үр дүнд бий болсон баялгийг хүн амдаа хуваарилах шаардлага байгаа гэдэг дээр улс төрийн зөвшилцөлд хүрсэн шиг байна.

Ийм улс төрийн хүсэл зориг, хөрөнгө нөөц, нийгмийн хамгааллын цогц систем бүрэлдсэнийг харгалзан үзвэл Монгол Улс өнөөгийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоонд байгаа дутагдлыг шийдвэрлэж, нийгмийн даатгал, халамжийн үр дүнтэй бодлого боловсруулах хамгийн тохиромжтой нөхцөл бүрдээд байна. Ашигт малтмалын орлогоос бүрдэж буй баялагийг иргэддээ хүртээх (тухайлбал, бүх хүүхдэд хүүхдийн мөнгө олгох замаар) зорилгоор байгуулсан Хүний хөгжил сан одоогийн нийгмийн хамгааллын системийг бэхжүүлж, ядуурлыг бууруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэж чадна.

ОУХБ-ын 102 дугаар конвенц болон 202 дугаар зөвлөмж нь нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг өргөжүүлж, цогц систем бүрдүүлэх шинэчлэлийн зураглалыг боловсруулахад ашиглах олон улсын хэмжээнд хүлээн зөвшөөрөгдсөн үзэл баримтлал, хэм хэмжээг агуулдаг юм. ОУХБ-ын онцгой ач холбогдолтой энэ хоёр хэм хэмжээнд нийгмийн хамгааллын тогтолцооны үр ашигтай, тогтвортой байдлыг хангахад шаардлагатай хэд хэдэн зарчмууд тусгагдсан байна. Эдгээрт тогтолцооны сайн засаглал, санхүүгийн тогтвортой байдал, үр шим хүртэгчид(тэтгэвэр, тэтгэмж авагчид)-ийн эрх, хууль ёсыг дээдлэх, адил тэгш хандах, ялгаварлан гадуурхахгүй

байх, бодлогын уялдаа холбоог хангах зэрэг зарчмуудыг баталгаажуулахад чиглэсэн хэм хэмжээг тогтоосон байна. Эдгээр зарчим, хэм хэмжээнээс гадна нийгмийн хамгааллын цогц систем бүрдүүлэх, хэвийн үйл ажиллагааг нь хангахад удирдлагын чадавхи чухал ач холбогдолтойг орхигдуулах ёсгүй юм. Монгол Улсад өргөн уудам хөдөө нутагт нь хүн ам тархуу сийрэг оршин суудаг бол томоохон хотуудын хүн ам өсөн нэмэгдсээр буй онцлогтой. Тиймээс нийгмийн хамгааллын системийг үр дүнтэй бөгөөд үр ашигтай удирдах хэрэгцээ зайлшгүй юм. 102 дугаар конвенц нь Монгол Улсыг эдгээр хэм хэмжээ болон зарчмуудыг хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай удирдамж, удирдлагын чадавхаар хангаж чадна.

102 дугаар конвенцид нэгдэн орж буй улс нийгмийн хамгааллын 9 салбар(буюу бүлэг)-ын гурваас доошгүйг нь, тэр дундаа ядаж нэг урт хугацааны тэтгэвэр (тухайлбал, өндөр насны тэтгэвэр (V бүлэг), үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр (IV бүлэг), хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр (IX бүлэг), тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр (X бүлэг)), эсвэл ажилгүйдлийн тэтгэмж(IV бүлэг)-ийн бүлгийг хүлээн зөвшөөрч үүрэг хүлээх шаардлага тавигддаг. Конвенцид нэгдэн орж буй улс үндэснийхээ нөхцөл байдалд нийцүүлэн конвенцийн бусад бүлгүүдийг дараа нь хүлээн зөвшөөрч хэрэгжүүлэх асуудлыг авч үзэх нь зүйтэй.

Б. Зөвлөмж

ОУХТ-оос конвенцийн бүлэг тус бүрт тусгагдсан шаардлагуудтай үндэсний хууль тогтоомж хэр нийцэж буйг судалсан хууль эрх зүйн үнэлгээнд үндэслэн дараах дүгнэлт, зөвлөмжийг гаргаж байна. Энэхүү үнэлгээ нь одоо хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж буй нийгмийн даатгалын болон халамжийн хууль тогтоомжид үндэслэсэн гэдгийг тэмдэглэх нь чухал юм. Нийгмийн халамжийн тогтолцооны хувьд энэхүү тайланд хэсэгчлэн хамрагдсан бөгөөд хүүхдийн мөнгө хөтөлбөрт анхаарал хандуулж судалсан. Түүнчлэн ОУХБ-ын аливаа конвенцид нэгдэн орж буй улс түүнийг зөвхөн хууль тогтоомжид тусгах бус бас практикт хэрэгжүүлэх үүрэг хүлээдэг болохыг энд тэмдэглэвэл зохино.

Нэгдүгээрт, холбогдох хууль тогтоомжид заасан хамрагдах тохиолдлын тодорхойлолт, хамрах хүн амын хүрээ, тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжийн хэмжээ, эрх үүсэхэд шаардагдах хугацааны зохицуулалт нь конвенцид заасан шаардлагыг хангаж байх шиг байгаа тул дараах бүлгүүдэд Монгол Улс эхлээд нэгдэн орохыг зөвлөж байна. Гэхдээ дор дурдсан асуудлуудыг тодруулж, параметрийн өөрчлөлт хийх шаардлагатай:

- 1. II бүлэг (Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ):** Үндэсний хууль тогтоомж нь конвенцид тусгагдсан эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний талаарх шаардлагуудыг бараг хангаж байна. Төрөөс хариуцдаг бүх нийтийн эрүүл мэндийн тусламж, үйлчилгээний тогтолцоонд гадаадын иргэдийг хамруулах, даатгуулагчийн асрамжид байдаг гадаадын иргэншилтэй эхнэр, хүүхдүүдийг эрүүл мэндийн даатгалд (сайн дураар бус) албан журмаар даатгуулдаг болох нөхцөлд өвчлөх, жирэмслэх, хүүхэд төрүүлэх үед үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээтэй холбоотой шаардлагууд бүрэн хангагдана. Үүнтэй холбогдуулан татвараар санхүүждэг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний хөтөлбөрт гадаадын иргэдийг хамруулахдаа тогтоосон хугацаанд оршин суусан байх шалгуурыг хангасан байх нөхцөл тавихыг конвенцид зөвшөөрдөг гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Тухайлбал, эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд хамрагдахад нэг жил хүртэлх

хугацаагаар оршин суусан байх нөхцөл тавьж болно. Түүнчлэн даатгуулагчдыг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээний зардлыг төлөхөд оролцуулж байгаа нь тэднийг санхүүгийн хүндрэлд ороход хүргэж буй эсэхийг тодорхойлохын тулд нэмэлт мэдээлэл шаардлагатай.

2. **III бүлэг (Өвчилсний тэтгэмж):** Хөдөлмөрийн чадвар түр алдсаны тэтгэмж олгох хугацааны жилийн дээд хязгаарыг халж, конвенцийн 3 дугаар зүйлд заасны дагуу уг тэтгэмжийг олгох хугацааны талаарх заалтыг дагаж мөрдөхөөс түр түдгэлзэх зохицуулалтыг ашигласан нөхцөлд үндэсний хууль тогтоомж нь конвенцид тусгагдсан өвчилсний тэтгэмжтэй холбоотой шаардлагуудыг хангаж байна.
3. **IV бүлэг (Ажилгүйдлийн тэтгэмж):** Ажилгүй болсон хүн хөдөлмөр эрхлэлтийн албанд бүртгүүлэх хугацааны хязгаарыг 7 хоногоос хэтрүүлэхгүй байхаар тогтоосон нөхцөлд үндэсний хууль тогтоомж нь конвенцид тусгагдсан ажилгүйдлийн тэтгэмжтэй холбоотой шаардлагуудыг хангаж байна.
4. **VI бүлэг (Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж):** Үндэсний хууль тогтоомж нь конвенцид тусгагдсан үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжтэй холбоотой шаардлагуудыг хангаж байна.
5. **VII бүлэг (Гэр бүлийн тэтгэмж):** Үндэсний хууль тогтоомж нь конвенцид тусгагдсан шаардлагуудыг бараг хангаж байна. Конвенцийн шаардлагыг бүрэн хангахын тулд Монгол Улсад оршин суугаа гадаадын иргэншилтэй хүүхдүүдийг хүүхдийн мөнгөнд хамруулах шаардлагатай болно.
6. **VIII бүлэг (Эхчүүдийн тэтгэмж):** Үндэсний хууль тогтоомж нь конвенцид тусгагдсан шаардлагуудыг бараг хангаж байна. Дээр II бүлгийн Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ гэсэн хэсэгт дурдсанчлан эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд гадаад улсын иргэн эмэгтэйчүүдийг хамруулсан нөхцөлд конвенцийн шаардлага бүрэн хангагдана. Үүнтэй холбогдуулан татвараар санхүүждэг эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээнд гадаадын иргэдийг хамруулахдаа тогтоосон хугацаанд (нэг жил хүртэл) оршин суусан байх нөхцөл тавихыг конвенцид зөвшөөрдөг гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй.

Хоёрдугаарт, хууль тогтоомжид нэлээд дорвитой өөрчлөлт оруулсны дараа 102 дугаар конвенцийн дараах бүлгүүдэд нэгдэн орох боломжтой болно.

7. **IX бүлэг (Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр)**
 - **Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулагдаж буй хуучин тогтолцооны хувьд: 15 жил шимтгэл төлсний дараа авах тэтгэврийн хувь хэмжээг тодруулах шаардлагатай:** 15 жил шимтгэл төлсний дараа авах тэтгэврийн тодорхой хувь хэмжээ (33.75 хувь) нь 102 дугаар конвенцид мөн хугацаанд шимтгэл төлсний дараа авахаар заасан тэтгэврийн хувь хэмжээ(тухайлбал, 56, 57 дугаар зүйлийн дагуу 15 жил шимтгэл төлсний дараа 40 хувь)-ээс доогуур байна.
 - **Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулиар**

зохицуулагдаж буй шинэ тогтолцооны хувьд: Хожим бүх тэтгэвэр энэ шинэ тогтолцооноос тогтоогдох тул *конвенцид заасны дагуу 15 жил шимтгэл төлсний дараа жишиг тэтгэвэр авагчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40-өөс доошгүй хувиар тахир дутуугийн тэтгэвэр олгох, уг тэтгэврийг тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд (буюу хөдөлмөрийн чадвараа алдсан нийт хугацаанд), эсвэл өндөр насны тэтгэвэр авах хүртэлх хугацаанд олгох эсэхийг тодруулсан нөхцөлд* тус бүлэгт нэгдэн орох боломжтой.

8. X бүлэг (Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр)

- **Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулиар зохицуулагдаж буй хуучин тогтолцооны хувьд:** *15 жил шимтгэл төлсний дараа авах тэтгэврийн хувь хэмжээг тодруулах шаардлагатай:* 15 жил шимтгэл төлсний дараа авах тэтгэврийн тодорхой хувь хэмжээ (33.75 хувь) нь 102 дугаар конвенцид мөн хугацаанд шимтгэл төлсний дараа авахаар заасан тэтгэврийн хувь хэмжээ(тухайлбал, 62, 63 дугаар зүйлийн дагуу 15 жил шимтгэл төлсний дараа 40 хувь)-ээс доогуур байна.
- **Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуулиар зохицуулагдаж буй шинэ тогтолцооны хувьд:** Тахир дутуугийн тэтгэвэртэй адил хожим бүх тэтгэвэр энэ шинэ тогтолцооноос тогтоогдоно. **Конвенцид заасны дагуу 15 жил шимтгэл төлсөний дараа жишиг тэтгэвэр авагчийн өмнөх хөдөлмөрийн хөлс, орлогын 40-өөс доошгүй хувиар тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр олгох, уг тэтгэврийг тохиолдол үргэлжлэх нийт хугацаанд (буюу өөрийгөө тэжээн тэтгэх чадваргүй байх нийт хугацаанд) олгох эсэхийг баталгаажуулсан нөхцөлд** тус бүлэгт нэгдэн орох боломжтой.

9. V бүлэг (Өндөр насны тэтгэвэр)

Гуравдугаарт, өнөөгийн түвшинд конвенцийн **V бүлэг(Өндөр насны тэтгэвэр)**-ийн хувьд үүрэг хүлээхийг зөвлөмөөргүй байна. Дээрх дүн шинжилгээний үр дүнгээс харахад одоо олгож буй өндөр насны тэтгэврийн параметруудийг тогтоосон Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хуулийн заалтууд ерөнхийдөө конвенцийн шаардлагуудыг хангаж байгаа боловч энэ хуулийн үйлчлэл цаг хугацааны хязгаартай гэдгийг тэмдэглэх нь зүйтэй. Уг хуулийн бодит үйлчлэлийг (2015 онд) дахин 20 жилээр сунгасантай холбоотойгоор ирэх 20 жилд тус хуулийн дагуу үүсэх өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсч, түүнд үндэслэн тэтгэвэр бодож тогтоогдох тул энэ хугацаанд конвенцийн шаардлагад нийцнэ гэж дүгнэхэд хүргэж байна. Гэхдээ өндөр насны тэтгэврийн хувьд конвенцид зааснаар түүний шаардлагад нийцэж буй эсэхийг илүү алс ирээдүйг харсан байдлаар тодорхойлдог. Өөрөөр хэлбэл, тухайн улс конвенцид нэгдэж орсон нь хүчин төгөлдөр болсон хугацаанаас эхлэн эхний тэтгэвэр авах эрх үүсч олгох хүртэлх хугацаа буюу нэгдэн орсноос хойшхи 31 жилийн хугацаагаар авч үздэг (конвенцийн дагуу 30 жил шимтгэл төлсөн бол өндөр насны тэтгэвэр баталгаатай авахаар заасан, мөн конвенцид нэгдэн орсноос 1 жилийн дараа тухайн улсад конвенц хүчин төгөлдөр болдог).

Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль болон Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого(2015-2030)-д зааснаар алсдаа

өнөөгийн тогтолцоог орлох нэрийн дансны тогтолцоо нь одоогийн түвшинд конвенцийн V бүлэгт нэгдэн орох найдвартай суурь болж чадахгүй юм. Учир нь өндөр насны тэтгэврийн ирээдүйн тогтолцооны зарим гол параметрууд нь 20 жилийн дараа л ашиглагдах бөгөөд хараахан тодорхойлогдоогүй байна. 102 дугаар конвенцид тусгагдсан хэм хэмжээг хангах эсэхтэй холбоотой гол асуудлууд нь: тэтгэврийн баталгаат доод хэмжээг конвенцид заасан доод түвшинд олгохгүй, тэтгэврийн томьёо байхгүй нөхцөлд авах тэтгэврийн хувь хэмжээ тодорхойгүй. Тиймээс ОУХБ ирээдүйн тэтгэврийн тогтолцоо конвенцийн V бүлэгт заасан шаардлагуудыг хангаж буй эсэх талаар дүгнэлт гаргахаа хойш тавьж байна.

102 дугаар конвенцид нэгдэн орж буй орнууд тус конвенцийн **ХII, ХIII бүлэгт тусгагдсан нийтлэг заалтуудыг** мөн дагаж мөрдөх үүрэг хүлээнэ. Монгол Улсын хууль тогтоомж ерөнхийдөө эдгээр бүлэгтэй нийцэж байх шиг байна. Гэхдээ конвенцийн шаардлагуудыг бүрэн хангахын тулд дараах асуудлаар тодруулга авч/өөрчлөлт оруулах шаардлагатай юм:

- **ХII бүлэг (Гадаад улсын иргэдэд адил тэгш хандах):** Конвенцийн гурван бүлэг(II бүлэг – Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ, VII бүлэг – Гэр бүлийн тэтгэмж, VIII бүлэг – Эхчүүдийн тэтгэмж (эхэд үзүүлэх эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ))-г заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламжид гадаад улсын иргэд бүрэн болон хэсэгчлэн хамрагдахгүй байна. Энэ гурван бүлгийн хувьд дээр дурдсанчлан конвенцийн шаардлагыг бүрэн хангахын тулд гадаадын иргэдийг хамруулахгүй байгааг шийдвэрлэх шаардлагатай юм. Үүнтэй холбогдуулан конвенцийн 68 дугаар зүйлийн 1 дэх хэсэгт зааснаар улсын хөрөнгөөр буюу татвараар санхүүжиж буй тэтгэвэр, тэтгэмжид гадаадын иргэдийг хамруулахдаа тодорхой хугацаанд (конвенцийн 43 дугаар зүйлийн дагуу гэр бүлийн/хүүхдийн тэтгэмжид нэг хүртэл жил) оршин суусан байх нөхцөл тавихыг зөвшөөрдөг болохыг тэмдэглэх нь зүйтэй.
- **ХIII бүлгийн 69 дүгээр зүйл. Тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоох:** Энэ зүйлд зөвшөөрөгдсөн үндэслэл, шалтгаанд хамаарахгүй байх шиг санагдаж буй (тодорхой тэтгэвэр, тэтгэмжийг зогсоох) зарим тодорхой нөхцөл, шалтгааныг тодруулах шаардлагатай. Тухайлбал: **Ажилгүйдлийн тэтгэмжийн хувьд: (1) хөдөлмөр эрхлэлтийн албанаас зохион байгуулсан цалин хөлстэй түр ажилд хүндэтгэх шалтгаангүйгээр ороогүй даатгуулагчийн авч байсан ажилгүйдлийн тэтгэмжийг зогсоох нь тохирох ажил олж чадаагүй (конвенцийн 20 дугаар зүйл) гэдгээр хязгаарлагдах эсэхийг тодруулах. Мөн тухайн хүнд зориулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн үйлчилгээг өөрөө ашиглаагүй бол ийнхүү татгалзах шалтгаан нь тухайн ажилгүй хүний мэргэжлийн ур чадвартай харьцуулахад тохирохгүй ажил (конвенцийн 69 дүгээр зүйлийн (жс)) санал болгосноос болсон бол тэтгэмжийг зогсоохгүй гэдгийг баталгаажуулах.**
- **ХIII бүлгийн 71 дүгээр зүйл. Тэтгэвэр, тэтгэмжийг зохих ёсоор олгохтой холбоотой Засгийн газрын үүрэг:** *Нийгмийн хамгааллын системийн санхүүгийн тэнцвэрт байдлыг үнэлэх актуар судалгаа, тооцооллыг* тогтмол буюу тэтгэвэр, тэтгэмж, шимтгэлийн хувь хэмжээ, энэ чиглэлд хуваарилсан татварын орлогын хэмжээнд өөрчлөлт оруулахын өмнө хийлгэх гэсэн конвенцийн шаардлага хэрхэн хэрэгжиж буй талаар нэмэлт мэдээлэл хэрэгтэй (конвенцийн 71 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсэг).

202 дугаар зөвлөмжийн дагуу нийгмийн хамгааллыг босоо болон хэвтээ чиглэлд дэвшилттэйгээр өргөжүүлэх зорилтыг хангах тухайд Монгол Улс цаашид конвенцид нэгдэн ороход шаардагдах улс төрийн хүсэл зориг, зөвшилцөл, түүнчлэн нийгмийн хамгааллын цогц бөгөөд бат бэх систем нэгэнт бүрэлдсэнийг харгалзан үзээд ОУХБ-ын зүгээс 102 дугаар конвенцид нэгдэн орохыг зөвлөж байна. Ингэхдээ хууль тогтоомж нь конвенцийн шаардлагыг бүрэн хангаж буй бүлгүүд, мөн түүнчлэн конвенцид нэгдэн орсны дараа шаардлагатай нэмэлт, өөрчлөлтийг нэг жилийн дотор санаачлан эхлүүлж чадахаар бол хууль тогтоомж нь конвенцийн шаардлагыг бараг хангаж буй бүлгүүдэд эхлээд нэгдэн орох байдлаар алгуур хандахыг Засгийн газарт зөвлөж байна.

Энэхүү тайланг гаргах үед **Монгол Улс тус конвенцид нэгдэн орж, эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ (II бүлэг), өвчилсний тэтгэмж (III бүлэг), үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж (VI бүлэг), ажилгүйдлийн тэтгэмж (IV бүлэг), гэр бүлийн тэтгэмж (VII бүлэг), эхчүүдийн тэтгэмж(VIII бүлэг)-ийн хүрээнд үүрэг хүлээх бүрэн боломжтой байна.** Чухамдаа үндэсний хууль тогтоомж болон практикт конвенцийн эдгээр бүлгүүдэд тусгагдсан шаардлагуудыг бүрэн буюу бараг бүрэн хангаж байгаа бөгөөд бүхэлд нь бүрэн хангахад хэдхэн алхам л дутуу байна. ОУХБ нь ийнхүү конвенцийг бүрэн хангахад шаардлагатай өөрчлөлтүүдийн талаар зөвлөх, конвенцид нэгдэн орсны дараа зохих өөрчлөлт хийхэд нь Засгийн газарт туслахад бэлэн байна.

ОУХБ нь Монгол Улсын хууль тогтоомжид тусгагдсан нийгмийн хамгааллын системийн зайлшгүй чухал бүрэлдэхүүн хэсгүүд нь 102 дугаар конвенцид нийцэж байгаад болон тус конвенцид нэгдэж орсноор дунд болон урт хугацаанд нийгмийн хамгааллын хамрах хүрээг дэвшилттэйгээр өргөжүүлж, хөгжүүлэх бат бөх, тогтвортой үндэс суурийг бүрдүүлнэ гэдэгт итгэлтэй байна. Түүнчлэн 102 дугаар конвенц нь Монгол Улсад хэрэгжүүлэх аливаа шинэчлэлийн замын зураглал нь болно гэдгийг онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй. ОУХБ нь шинэчлэлийн үйл явцыг 102 дугаар конвенц, 202 дугаар зөвлөмжид тусгагдсан шаардлагуудад нийцүүлэх чиглэлд Засгийн газарт техникийн туслалцаа үзүүлэхэд бэлэн байна.

Ашигласан материал

Монгол Улсын Засгийн Газар. 1994. *Нийгмийн даатгалын тухай хуулиудыг хэрэгжүүлэх талаар авах арга хэмжээний тухай тогтоол*. Дугаар 171.

- . 1998. *Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх сарын хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын дээд хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай тогтоол*. Дугаар 92.
- . 2012а. *Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр бодох цалингийн итгэлцүүр, тэтгэврийн доод хэмжээг шинэчлэн тогтоох тухай тогтоол*. Дугаар 153.
- . 2012б. *Хүүхдийн мөнгө олгох ажлыг зохион байгуулах тухай тогтоол*. Дугаар 49.
- . 2012в. *Хүний хөгжил сангаас хүүхдэд мөнгө олгох журам батлах тухай тогтоол*. Дугаар 70.
- . 2013. *Ерөнхийлөгчийн зарлигийг хэрэгжүүлэх талаар авах зарим арга хэмжээний тухай*. Дугаар 168.

Монгол Улсын Их Хурал. 1994а. *Нийгмийн даатгалын тухай хууль* (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)

- . 1994б. *Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль* (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон).
- . 1994в. *Нийгмийн даатгалын сангаас олгох үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөрийн тухай хууль* (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон).
- . 1994г. *Нийгмийн даатгалын сангаас олгох ажилгүйдлийн тэтгэмжийн тухай хууль* (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон).
- . 1999. *Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хууль* (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон).
- . 2009. *Хүний хөгжил сангийн тухай хууль* (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон).
- . 2011. *Эрүүл мэндийн тухай хууль* (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон).
- . 2012а. *Нийгмийн халамжийн тухай хууль* (2015 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон).
- . 2012б. Монгол Улсын Их Хурлын тогтоол. *Тэтгэмжийн хэмжээг өөрчлөн тогтоох тухай*. Дугаар 19.
- . 2015а. *Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль* (2015 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр хүчин төгөлдөр болсон) (хуучин Иргэний эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль, 2002 оны 4 дүгээр сарын 25 (2009 онд нэмэлт, өөрчлөлт орсон)).
- . 2015б. Монгол Улсын Их Хурлын тогтоол. *Төрөөс тэтгэврийн талаар баримтлах бодлого батлах тухай*. Дугаар 53.

Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Тамгын Газар. 2013. *Засгийн Газарт чиглэл өгөх тухай Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн Зарлиг*. Дугаар 42.

Нэгдсэн үндэстний байгууллага (НҮБ). 1948. *Хүний эрхийн түгээмэл тунхаглал*, Ерөнхий ассамблейн тогтоол 217 А (III), 1948.

--. 1966. *Эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пакт*, Ерөнхий ассамблейн тогтоол 2200А (XXI).

--. 2015. *Нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг: Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тодорхойлолт, зардал* /Нэгдсэн үндэстний байгууллага; ОУХБ-ын Ази, Номхон далайн бүсийн товчоо; Монгол Улсын Засгийн Газар. Улаанбаатар.

Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ): 1919. *Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын дүрэм*. Женев.

--. 1944. *Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллагын зорилго, зорилтуудын талаарх тунхаглал (Филадельфийн тунхаглал)*, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 26 дугаар чуулган, Филадельфия.

--. 1952. *Нийгмийн хамгааллын (доод хэм хэмжээний) тухай 102 дугаар конвенц*.

--. 1964. *Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай 121 дүгээр зөвлөмж*.

--. 2008. *Нийгмийн хамгаалал ба эрх зүйт ёс*. Шударга даяаршлын төлөөх нийгмийн тэгш байдлын тухай 2008 оны Тунхаглалыг хэрэгжүүлэхэд чиглэсэн нийгмийн хамгааллын арга хэмжээний талаарх судалгаа. Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 100 дугаар чуулган. Женев.

--. 2011a. *Нийгмийн хамгааллын тухай тогтоол ба дүгнэлт*, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 89 дүгээр чуулган. Женев.

--. 2011б. Завсрын тэмдэглэл No.24, *Нийгмийн хамгааллын асуудлаарх ээлжит хэлэлцүүлгийн Хорооны илтгэл, нийгмийн хамгааллын асуудлаарх ээлжит хэлэлцүүлгийн дүгнэлт*, ОУХБХ, 100 дугаар чуулган, Женев, 2011. (Нийгмийн хамгааллын талаарх дүгнэлт (2011))

--. 2011в. *Нийгмийн хамгааллын асуудлаарх ээлжит хэлэлцүүлгийн дүгнэлт, тогтоол*, Олон улсын хөдөлмөрийн бага хурал, 100 дугаар чуулган, Женев, 2011, Хурлын тэмдэглэл (Женев, 2011), No. 24: Нийгмийн хамгааллын асуудлаарх ээлжит хэлэлцүүлгийн Хорооны илтгэл, Женев.

Үндэсний Статистикийн Хороо. 2014. *Монгол Улсын Статистикийн эмхэтгэл*. Улаанбаатар.

Хавсралт I. 102 дугаар конвенцид нэгдэн орсон улс орнуудын жагсаалт

Улс орон	Нэгдэн орсон огноо	Хүчинтэй эсэх	Нэгдэн орсон бүлэг
Австри	1969.11.04	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж
Албани	2006.01.18	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Бүгд Найрамдах Ардчилсан Конго Улс	1987.04.03	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Барбадос	1972.07.11	Тийм	III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Бельги	1959.11.26	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Болгар	2008.07.14	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Улс орон	Нэгдэн орсон огноо	Хүчинтэй эсэх	Нэгдэн орсон бүлэг
Боливарын Бүгд Найрамдах Венесуэл Улс	1982.11.05	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Боливийн Олон Үндэстний Улс	1977.01.31	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Босни-Герцеговин	1993.06.02	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Бразил	2009.06.15	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Бүгд Найрамдах Чех Улс	1993.01.01	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Улс орон	Нэгдэн орсон огноо	Хүчинтэй эсэх	Нэгдэн орсон бүлэг
Герман	1958.02.21	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Гондурас	2012.11.01	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Грек	1955.06.16	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Дани	1955.08.15	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр
ИБУИНВУ	1954.04.27	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Израиль	1955.12.16	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Йордан	2014.02.12	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Ирланд	1968.06.17	Тийм	III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Исланд	1961.02.20	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр

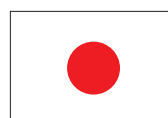
Улс орон	Нэгдэн орсон огноо	Хүчинтэй эсэх	Нэгдэн орсон бүлэг
Испани	1988.06.29	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж
Итали	1956.06.08	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж
Кипр	1991.09.03	Тийм	III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Коста-Рика	1972.03.16	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Ливи	1975.06.19	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Люксембург	1964.08.31	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Мавритан	1968.07.15	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Улс орон	Нэгдэн орсон огноо	Хүчинтэй эсэх	Нэгдэн орсон бүлэг
Македоны (хуучин Югославын) Бүгд Найрамдах Улс	1991.11.17	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Мексик	1961.10.12	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Монтенегро	2006.06.03	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Нигер	1966.08.09	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж
Нидерланд	1962.10.11	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Норвеги	1954.09.30	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж
Перу	1961.08.23	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр

Улс орон	Нэгдэн орсон огноо	Хүчинтэй эсэх	Нэгдэн орсон бүлэг
Польш	2003.12.03	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Португал	1994.03.17	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Румын	2009.10.15	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж
Сенегал	1962.10.22	Тийм	VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж
Сент-Винсент ба Гренадин	2015.11.25	2016.11.25-ны өдөр хүчин төгөлдөр болно.	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Серби	2000.11.24	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Словак	1993.01.01	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Улс орон	Нэгдэн орсон огноо	Хүчинтэй эсэх	Нэгдэн орсон бүлэг
Словени	1992.05.29	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Того	2013.06.07	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Турк	1975.01.29	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Уругвай	2010.10.14	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж
Франц	1974.06.14	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр
Хорват	1991.10.08	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Чад	2015.06.04	2016.06.04-ний өдөр хүчин төгөлдөр болно.	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр

Улс орон	Нэгдэн орсон огноо	Хүчинтэй эсэх	Нэгдэн орсон бүлэг
Швед	1953.08.12	Тийм	II бүлэг. Эмнэлгийн тусламж, үйлчилгээ III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж VIII бүлэг. Эхчүүдийн тэтгэмж
Швейцарь	1977.10.18	Тийм	V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж VII бүлэг. Гэр бүлийн тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Эквадор	1974.10.25	Тийм	III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж IX бүлэг. Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр X бүлэг. Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр
Япон	1976.02.02	Тийм	III бүлэг. Өвчилсний тэтгэмж IV бүлэг. Ажилгүйдлийн тэтгэмж V бүлэг. Өндөр насны тэтгэвэр VI бүлэг. Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний тэтгэвэр, тэтгэмж



ОУХБ/Япон улсын
олон/хоёр талт хамтын
ажиллаганы хөтөлбөр

ISBN 978-92-2-827791-3