

НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ШИНЭЧЛЭЛИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ

Т. Нямдулам

Магистр

Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль Менежментийн сургууль

nyamdulam12@gmail.com

Хураангуй: 21-р зууны нийгэм, эдийн засаг, технологийн асар их өөрчлөлтийн нөлөөгөөр нийгмийн амьдрал хурдацтай өөрчлөгдөж байна. Монгол улс нийгмийн даатгалын тогтолцоог нэвтрүүлээд олон жил өнгөрсөн бөгөөд үе шаттай шинэчлэлүүдийг хийсээр байна.

Нийгмийн даатгал нь иргэд болон ажил олгогч аль аль нь цалин хөлс, орлогоосоо шинтгэл төлж тусгай сан бүрдүүлэн тус сангаас даатгуулагчдад тэтгэвэр тэтгэмж тогтоож олгох харилцааг зохицуулдаг. Өндөр хөгжилтэй улс орнуудад хувийн тэтгэврийн даатгал үүсээд олон жил болсон иргэд нь энэхүү даатгалыг мэддэг, ач холбогдлын ойлгосон өндөр насалсан ч санхүүгийн эрсдэлээс хамгаалагдсан байна. Энэхүү өгүүлэлд Монгол улсад хэрэгжиж буй нийгмийн даатгалын тогтолцоо тэр дундаа тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны бүтэц, үйл ажиллагаа, тулгамдаж буй асуудал цаашдын хөгжлийн чиг хандлагыг хөндөн авч үзлээ.

Түлхүүр үг: Нийгмийн хамгаалал, нийгмийн даатгал, тэтгэврийн даатгал, хувийн тэтгэврийн сан

УДИРТГАЛ

Нийгмийн хамгаалал, даатгалын тогтолцоо ХҮИХ зуунаас эхлэлтэй хийгээд Европид аж үйлдвэрийн хувьсгал гарч хөдөө аж ахуйд суурилсан эдийн засгийн бүтэц өөрчлөгдөж суурин соёл иргэншил бүхий аж амьдарлын хэвшил, үйлдвэрийн шинэ ажлын байрууд бий болсонтой зэрэгцээд шинэ хэлбэрийн эрсдэлүүд олноор гарч, олон хүнийг хамрах болжээ. Энэ нь их хэмжээний зардал шаардаж байсан бөгөөд үүнийг хуучны хэв маягийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоо барагдуулж чадахгүйд хүрсэн байна. Аж

үйлдвэрийн техник технологи сайн хөгжөөгүй байсантай холбоотой хүний амь нас эрүүл мэнд хохирох, тахир дутуу болох нь нийтийг хамарсан шинжтэй болж үүссэн асуудлыг зохицуулах арга замыг эрэлхийлж байсан нь 1950 онд Англид мөрдөгдөж байсан Залуучуудын тухай хуульд ядуучуудыг халамжлах үүргийг төр хариуцахаар тусгасан байжээ. (Д.Ванданмагсар, 2002) 1883 онд Германд шинэ хэлбэрийн нийгмийн хамгааллын тогтолцоог бий болгон “Өндөр насны болон хөдөлмөрийн чадвар алдасны даатгалын хууль”-ийг баталсан явдал байлаа. 20-р

зууны эхэн үеэс нийгмийн хамгаалал (social security) гэсэн латин үг хэрэглэгдэж ирсэн бөгөөд энэ нь сэтгэл амар байх гэсэн утгатай бөгөөд ихэнх улсад нийгмийн хамгаалал гэсэн утгаар хэрэглэж байна. (Дагвадорж, 2004) Нийгмийн хамгааллын тогтолцоо нь нийгмийн даатгалын, нийгмийн халамжийн, хөдөлмөр эрхлэлтийн, ажлын байрны эрүүл ахуй, аюулгүй байдлын, нийгмийн дэмжлэгийн бусад тогтолцоог багтаасан агуулгаар хэрэгжиж байна. Улс орон бүрт тохирсон нийгмийн хамгааллын загвар гэж байхгүй бөгөөд өөрийн улсын онцлог, хүн амын амьдралын олон янз байдлыг харгалзан бий болгосон тогтолцоо нь хөдөлмөр эрхлэлт, нийгмийн даатгал, нийгмийн халамж дэмжлэг гэсэн хүрээгээр хэрэгжиж байна.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Монгол улсын хувьд нийгмийн хамгааллын арга хэмжээ нэгдсэн төрт улс бий болсон үеэс эхлэлтэй бөгөөд өнчин ядуусыг асран тэтгэх, тэдэнд тусламж үзүүлэх төрийн бодлого хэрэгжиж байжээ. Улмаар түүхэн сурвалжуудаас харвал 70 наснаас дээш настай иргэдэд хишиг хүртээх, тусламж дэмжлэг үзүүлэх тухай заасан баримт байдаг. Монгол улсын 1930 оны хөдөлмөрийн тухай хуульд “Биеийн хүчин үнэлэн ажиллагсад өвчний болон бусад шалтгаанаар хөдөлмөрийн чадвар алдах, эд хөрөнгийн тусламж авах зэрэг эд

мөнгөний тусалцаа олгох асуудлыг” тухай үед үйлчилж байсан хуулиудад тусгаж аливаа хүчин үнэлэгчдэд өвчний зэрэг аюул зовлон тохиолдоход арчлан хамгаалах учир тусламжлах нь (84-92 зүйл), өвчин тохиолдох буюу тахир дутуу болох зэргээр ажил хийх чадварыг алдсан ажилчид ба албан хаагчдын хүчний эрхийн тухай (31-34-р зүйл), гэх мэт зохицуулалтаар шийдвэрлэж байв. (Л.Баасан, 2022)

Монгол улс зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжиж нийгмийн суурь харилцаа өөрчлөгдсөн нь нийгэм хангамжийн арга механизм, зохион байгуулалт бүхэлдээ өөрчлөгдөх зүй ёсны шаардлага гарсан байна. Энэхүү өөрчлөлтөөр төсвөөс хариуцдаг, иргэд зайлшгүй нийгмийн даатгалд хамрагддаг нийгмийн хангамжийн тогтолцоог үндэс сууриар нь шинэчлэн нийгмийн хангамж нь нийгмийн хамгаалал гэх нэр томёогоор солигдох болсон. Монгол улсад 1993-1996 онд нийгмийн даатгалын болон нийгмийн халамжийн багц хуулийг батлан гаргаж нийгмийн хамгааллын харилцааны зохицуулалтыг зах зээлийн эдийн засгийн харилцааны механизмд шилжүүлэн тусламж дэмжлэг хэрэгтэй субъектүүдийг ангилан тус бүрд нь тохирсон нийгмийн хамгааллын арга механизм бүрдүүлж **нийгмийн даатгал** болон **нийгмийн халамж** гэсэн үндсэн төрөл бий болжээ.

Нийгмийн даатгал гэдэг нь иргэн хуулийн этгээдээс хуульд заасны дагуу шимтгэл төлж, нийгмийн даатгалын сан бүрдүүлэх, даатгуулагч өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, өвчлөх, ажилгүй болох, жирэмсэний болон амаржсаны чөлөө эдлэх тохиолдолд өөрт нь хэрэв даатгуулагч нас барсан бол түүний асрамжинд байсан гэр бүлийн хөдөлмөрийн чадваргүй гишүүнд хуульд заасны дагуу тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр, зардал олгох тэтгэлгийн агуулгатай нийгэм, эдийн засгийн арга хэмжээ юм.

Нийгмийн даатгал нь зайлшгүй байх ёстой бөгөөд гол зорилго нь хүний амьдралын мөчлөгт тохиолдох эрсдлийг ангилж, сан бүрдүүлж эрсдэл гарсан тухай бүрт даатгуулагчид тохиолдсон эрсдэлээс үүдэлтэй орлогын бууралтыг нөхөж, тэдгээрийн орлогын баталгааг хангах явдал юм.

Монгол улсад орчин үеийн нийгмийн даатгалын үндэс суурь Тэтгэмжийн тухай, Улсын нийгмийн даатгалын шимтгэлийн тухай хуулиудыг 1991 онд баталж, 1994 онд Нийгмийн даатгалын багц хуулийг баталснаас эхлэлтэй. Энэ нь зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжих зорилтыг хэрэгжүүлэх явцад нийгмийн хүрээнд хийсэн томоохон шинэчлэл төдийгүй нийгмийн даатгалын тогтолцоог зах зээлийн харилцаанд нийцүүлэн шинээр бүрдүүлсэн

байна. Ийнхүү шинэ тогтолцоо бүрдсэнээр:

- Иргэн болзошгүй хохиролоос урьдчилан даатгагдсан байх
- Даатгуулагч зохих болзол нөхцөлийг хангасан тохиолдолд нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр авах эрх үүснэ.
- Ажил олгогч, даатгуулагч хоёр нийгмийн даатгалын санг бүрдүүлэхэд тэгш эрхтэй оролцоно.
- Үйлдвэрлэлийн ослын даатгалыг шинээр бий болгож шимтгэлийг ажил олгогч хариуцах болсон
- Ажилгүйдлийн даатгалыг шинээр бий болгосон зэрэг ач холбогдолтой.

Тэтгэврийн даатгалын тухай

Нийгмийн даатгалын шинэ тогтолцоонд шилжснээр даатгуулагчийн эрх ашиг хуулийн хүрээнд хамгаалагдсан бөгөөд эв санааны нэгдлийн зарчимд үндэслэн эрсдлээс үүдэлтэй хохиролыг барагдуулах болсон. Энэ нь нийгмийн даатгалын санд хуримтлагдсан мөнгийг дахин хувиарлах тухай асуудал юм.

Нийгмийн даатгалын дараах төрлүүдийг хуульчилан баталгаажуулж хэрэгжүүлж байна. Үүнд:

- тэтгэврийн даатгалын сан
- тэтгэмжийн даатгалын сан
- ажилгүйдлийн даатгалын сан

- үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгалын сан
- эрүүл мэндийн даатгалын сан

Эдгээр даатгалын төрлүүдээс тэтгэврийн даатгалыг цаашид боловсронгуй болгож хөгжүүлэх шаардлага зүй ёсоор бий болж байна. Монгол улсын хувь анх 1958 онд тэтгэврийн харилцаа зохицуулсан хуулийг баталж байсан бөгөөд цаг үе бүрт шинэчлэн боловсруулсаар өнөө үетэй золгож байна. Улс орон бүр өөрийн орны онцлогт тохирсон тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог бий болгож, хэрэгжүүлж, хөгжүүлдэг ба тэтгэврийн тогтолцоо нь дараах үндсэн 6 шалгуурыг эхний ээлжинд хангаж байх учиртай. (банк, Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлал, 2012) Үүнд:

1. Хүрэлцээтэй буюу зохистой байдал: (an adequate system): өндөр настаныг ядуурлаас сэргийлж чадахуйц хэмжээний тэтгэвэр олгох, дийлэнх хүн амын насан туршийн хэрэглээг тогтвортой байлгах орлогоор хангаж, хүрэлцэхүйц байхыг хэлнэ. Жнь: цалингийн хэдэн хувиар тэтгэвэр тогтоолгож байгаа үзүүлэлт байдаг.
2. Санхүүжүүлж чадах байдал: (an affordable system) олон нийт болон хувь хүний шимтгэл төлж чадах боломжийг хангах хийгээд нийгэм, эдийн засгийн бусад чухал санхүүжилтийг бууруулахгүй байхыг хэлнэ.

(үүний нэг илрэл нь тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн хэмжээ бөгөөд хэт өндөр тогтоогдвол хүмүүс хамрагдаж чадахгүй байх, ажил олгогч шимтгэлээ төлж чадахгүй байдалд хүрэх зэрэг болно.)

3. Тогтвортой байдал: (a sustainable system) өргөн хүрээтэй үндэслэлтэй тооцоололд суурилсан урт хугацаанд тогтвортой ажиллах санхүүгийн байдлыг хэлнэ.
4. Шударга, тэгш хүртээмжтэй байдал: (an equitable system) ижил хэмжээний шимтгэлд үндэслэж, ойролцоо хэмжээний тэтгэвэр авахыг, мөн орлогын дахин хувиарлалтыг татварын бус хэлбэрээр хийж байгааг хэлнэ. Үүний нэг илрэл нь шимтгэл төлөх орлогын дээд хэмжээг тогтоох эсвэл тэтгэврийн дээд, доод хэмжээг тогтоох юм.
5. Урьдчилан мэдэх боломжтой байдал: (a predictable system) Даатгуулагч ямар тэтгэвэр авахаа тооцоолох боломжтой байх, энэ нь хуулиар зохицуулагдсан байх, тэтгэвэр тогтооход ашиглах цалин болон төлсөн шимтгэлийг үнийн өсөлтөөс хамгаалсан байх, тогтоогдсон тэтгэвэр нь тэтгэвэр авч байх хугацаанд үнийн өсөлттэй уялдуулан индексэждэг байхыг хэлнэ.
6. Тэсвэртэй байдал: (a robust system) эдийн засаг, хүн, ам зүйн, улс төрийн гэх мэт нийтлэг шалтгаанаас үүдэлтэй гэнэтийн хүчин зүйлийн өөрчлөлтийг даван туулах чадвартай байхыг хэлнэ.

Дээрх шалгуур үзүүлэлтийг хэрэглэхдээ зарим элментүүдийн хоорондын харилцан хамаарал, тэдгээрийн давуу болон сул талыг тооцох шаардлага гарна. Жнь: ажил олгогч, *даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хэмжээг доогуур тогтоовол тэтгэвэр авагчийн тэтгэвэрийн зохистой хэмжээний асуудал болон санхүүгийн тогтвортой байдалд шууд сөргөөр нөлөөлнө.* Мөн өндөр настаныг ядуурлаас сэргийлж чадах зохистой хэмжээний тэтгэвэр олгох шалгуур нь тэтгэвэр авагчийн эрүүл мэндийн үйлчилгээнд зарцуулж байгаа хөрөнгийг хэрхэн шийдвэрлэж байгаатай шууд уялдаатай юм.

Харин тэтгэврийн тогтолцооны 2 дахь үнэлгээний шалгуурууд нь эдийн засгийн хөгжилд хөрөнгийн болон санхүүгийн зах зээлийг дэмжих, хуримтлалыг хэрхэн нэмэгдүүлж байгаа байдлаар үнэлэгдэнэ. Тэтгэврийн өнөөгийн тогтолцоо нь тэтгэврийн заавал эсвэл сайн дурын тогтолцоотой эсэх, даатгуулагчийн тэтгэвэр тогтоолгох нөхцөл, болзол, нийгмийн хамгаалалын бусад хөтөлбөрүүдтэй эсэх, ахмад настанд чиглэсэн гэр бүлийн болон олон нийтийн дэмжлэг туслалцаа, өндөр настны орлогын болон ядуурлын эмзэг байдал, ядуурлын түвшин зэргийг багтаан ойлгодог.

Тэтгэврийн санхүүжилтийн тогтолцоо нь уламжлалт буюу эв санааны нэгдлийн тогтолцоо,

өөрийгөө санхүүжүүлэх тогтолцоо гэсэн хоёр хэлбэртэй. Хүн амын өсөлтөөс хамаараад эв санааны нэгдлийн тогтолцоо нь тэтгэврийн санг бүрэн санхүүжүүлж чадахгүй тул улс орнууд тэтгэврийн системдээ шинэчлэл хийж байна. Манай орны хувьд нэг давхаргат тэтгэврийн тогтолцоотой байсан бөгөөд одоо бол тэтгэврийн холимог тогтолцоо уруу шилжээд байна.

Нэг давхаргат тэтгэврийн тогтолцоо орлогоороо зарлагаа санхүүжүүлэх зарчимд суурилсан хувиарлалтын систем. Энэ тэтгэврийн тогтолцоо тухайн улс орны зохицуулалтаар зөвхөн нэг төрлийн тэтгэврийн олгож байгааг хэлэх ба ийм тогтолцоо бүрдүүлсэн 192 улсын 65% нь хэрэглэж байгаа ба зарим нь улсын төсвөөс санхүүждэг бүх нийтийг хамарсан, зарим нь шимтгэлд суурилсан хэлбэртэй байна. Нэг давхаргат тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь тухайн улсын хүн ам, насжилт, эдийн засгийн өсөлт, ажилгүйдэл болон бусад үзүүлэлттэй нягт уялдаатай байдагтай холбоотой. Гэхдээ энэ төрлийн тогтолцоог бидний дээр үзсэн тэтгэврийн тогтолцооны шалгуураар хэмжиж үзвэл зарим шаардлагыг хангадаггүй байна.

Нийгмийн даатгалын шимтгэл төлдөг эрх зүйн орчин 1994 онд бүрдсэнээс хойш нийт 37 удаа хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан. Манай улс тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх боломж талаас нь биш даатгалын сангаас нэг төрлийн

тэтгэвэр олгох, тэр нь эв санааны зарчимд тулгуурласан даатгалын сонголтгүй эрх зүйн орчин бүрдүүлсээр ирсэн. Энэ нь тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо, үйл ажиллагаа алдаатай явж ирсэнийг харуулж байна. Энэ нь эв санааны нэгдлийн зарчмын тогтолцоог хэрэгжүүлж байсантай холбоотой бөгөөд одоо улс орнууд хагас болон бүтэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжиж байна. Хамгийн сүүлд 2023 онд Нийгмийн даатгалын багц хуулийг шинэчлэн мөрдөж байна.

Энэхүү шинэчлэлээр Монгол улсын тэтгэврийн тогтолцоо 1995-2023 онуудад эв санааны зарчимд суурилсан, 2021-2024 онд хууль эрх зүйн шинэчлэл хийж хуримтлалын нэгдсэн сантай болох, 2024-2040 онд нэрийн дансыг үе шаттай мөнгөжүүлж хөрөнгө оруулалт хийн хагас хуримтлалын тогтолцоонд шилжих, 2041 оноос хойш бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд нэвтрүүлэх эхний үе шат эхэлнэ гэж үзэж байна. (ХНХЯ, 2023) Нийгмийн даатгалын багц хуулийн гинэчлэлээр олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлж даатгуулагч олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах боломж үүссэн. Хөгжингүй улс орнуудад сүүлийн жилүүдэд төрөлт буурч өндөр наслалт нэмэгдсэн нь тэтгэвэр авагч болон даатгуулагч хоорондын зохистой харьцаа өөрчлөгдсөн. Энэ нь даатгуулагч болон ажил олгогчийн санхүүжилтээр тэтгэврийн

даатгалын санг санхүүжүүлэхэд хүндрэл үүсч, сүүлийн жилүүдэд улсын төсвөөс алдагдлыг нөхөж ирсэн байна.

Тэтгэврийн олон давхаргат тогтолцоо тухайн улс орны зохицуулалтаар олон төрлийн тэтгэвэр олгож байгааг хэлнэ. Дэлхийн хүн амын насжилт уртасч байгаагаар уялдуулан ахмад настны нийгмийн баталгааг хангах зорилгоор уян хатан, ялгаатай элементүүдийг агуулсан 5 давхаргат тэтгэврийн тогтолцоотой байх боломжтой тухай загварыг Дэлхийн банк 2005 онд боловсруулан. (банк, Тэтгэврийн тогтолцоо ба шинэчлэлийн олон улсын хандлага, 2005) Олон давхарга бүхий тэтгэврийн тогтолцоо нь нэг давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог бодвол илүү уян хатан бөгөөд тэтгэврийн системд тулгарсан хүн ам зүй, эдийн засаг, улс төрийн эрсдэлийг шийдвэрлэж, хүн амын зорилтот бүлгийн эрэлтийг хангах илүү боломжтой. Эдгээр давхаргыг нэг бүрчлэн тайлбарлавал:

1. Шимтгэлд сүүрилагагүй О давхарга: ядуурлыг бууруулах зорилтыг хэрэгжүүлж, бүх ахмад настаныг тодорхой хэмжээний орлогын баталгаагаар хангадаг хэлбэр. Жнь: орон нутгийн, бүсийн, эсвэл улсын нэгдсэн төсөв буюу татварын орлогоор санхүүждэг нийгмийн халамжийн тэтгэвэр, тэтгэмж, тусламж, нийгмийн тэтгэврийн хөтөлбөр үүнд багтана. Энэ насан туршдаа бага орлоготой байсан иргэд, албан болон албан

бус эдийн засагт хөдөлмөр эрхэлж байсан / байгаагүй/ бүх хүнийг орлогын наад захын баталгаагаар хангах асуудал юм. Ийм төрлийн тэтгэвэр олгох эсэх болон тэтгэврийн төрөл, хэмжээ, болзол зэрэг нь эмзэг бүлгийн тоо хэмжээ, тухайн улсын санхүүгийн бололцоо, тэтгэврийн тогтолцооноос шууд хамаарна. Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог нэвтрүүлсэн 193 улсын 41% буюу 80 улс энэ давхаргын тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлжээ.

2. Нэг дахь давхарга буюу шимтгэлд суурилсан заавал даатгал: тэтгэвэрт гарахаас өмнө ажилласан хугацаатай уялдуулсан тодорхой хувиар даатгуулагчид тэтгэвэр олгох зорилгоор цалин, хөдөлмөрийн хөлс, түүнтэй адилтгах орлогын хэмжээнээс нь хамааруулан тодорхой хэмжээний шимтгэл авах даатгалыг хэлнэ. Энэ давхаргын даатгал нь хувь хүний алсыг хардаггүй сул тал, бага орлоготой иргэд, дундаж наслалтыг таамаглах аргагүйгээс үүсэх төлөвлөгөөгүй байдалтай холбоотой эрсдэлүүдийг шийдэх зорилготой. Уг арга нь цалинд суурилсан тэтгэвэр тогтоолтын аргатай, санхүүжилт ихэвчлэн хуваарилалтын зарчимтай боловч 1990-ээд оноос эхлэн тэтгэврийн хийсвэр нэрийн данстай холимог байдлаар бас хэрэгжүүлж байна. Тэтгэвэрийн даатгалын тогтолцоо нэвтрүүлсэн 193 улсын 78 хувь буюу 151 нь энэ давхаргын

тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлсэн байна.

3. Хоёр дахь давхарга буюу шимтгэлд суурилсан заавал даатгал: энэ нь ихэвчлэн даатгуулагчийн хуримтлалын бодит данс юм. Жнь: шимтгэлд суурилсан бүрэн хуримтлалын систем гэх мэт. Энэ давхаргын тэтгэврийн тогтолцооны загварын хувилбар нь олон сонголттой боловч үүнд хөрөнгө оруулалтын идэвхтэй ба идэвхгүй менежмент, хөрөнгө оруулалтын төрлийг сонгох параметруудийн болон менежерийн сонголт, тэтгэвэр авах хугацааны давтамж зэргээр ялгаатай.

4. Гурав дахь давхарга буюу сайн дурын нэмэлт даатгал: энэ давхарга нь 1 ба 2 дахь давхаргын сул талыг нөхөх зорилготой хэрэгждэг ба сайн дурын хэлбэртэй, ихэвчлэн хувь хүний хуримтлал, ажил олгогчийн дэмжлэгтэй цалин болон шимтгэлд үндэслэдэг. 2 дугаар давхаргад тохиолдож болох эрсдэлүүд энэ давхаргад мөн адил тохиолдоно.

5. Санхүүгийн бус 4 дэх давхарга: бусад нийгмийн албан хөтөлбөрүүд (эрүүл мэндийн үйлчилгээ, орон сууцны хөтөлбөр), хувь хүний санхүүгийн болон санхүүгийн бус хөрөнгүүд, гэр бүлийн дэмжлэг гэх мэт албан бус дэмжлэг туслалцаа нь санхүүгийн бус 4 дэх давхарга болдог. Манай улсын хувьд энэ давхарга нилээд хүчтэй хөгжсөн нь уламжлалтай холбоотой юм. Жнь: үр хүүхэддээ гэр байшин барьж өгөх, санхүүгийн төлбөрийг

хуваалцах, унаа авто машин худалдан авч өгөх гэх мэт. Ялангуяа залуу гэр бүл болон ажилгүй үр хүүхэд, ач зээ нь эцэг эх, өвөө эмээгээсээ санхүүгийн дэмжлэг байнга авдаг нь сүүлийн жилүүдэд эрс өсч байна.

Нэг ба хоёр дахь давхаргын албан журмын даатгалын хамралт хангалтгүй үед сайн дурын гурав дахь давхаргын даатгал өндөр орлоготой эсвэл хамрагдах боломжтой зорилтот бүлгийн даатгуулагчийг даатгалд хамруулж тэтгэврийн олон эх үүсвэр орлоготой болох боломжийг олгодог. Гэхдээ хэр уялдаатай байх нь шимтгэлийн хувь хэмжээ, шитгэл төлөх орлогын дээд хэмжээ, тэтгэврийн доод болон дээд хэмжээтэй холбоотой байна. Тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог нэвтрүүлсэн 193 улсын 17 хувь буюу 33 нь олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоотой байгаагийн ихэнх нь зүүн Европ болон латин Америкийн улсууд байна. (Б.Батжаргал, 2023) Тэтгэврийн шинэчлэлийг зохистой хэрэгжүүлж олон давхаргат тэтгэврийн систем, хувийн тэтгэврийн систем рүү үе шаттай шилжих нь ирээдүйд тэтгэвэр авагчийн нийгмийн хамгааллын баталгаа болох юм. Сүүлийн 35 жилийн хугацаанд насжилт дэлхийн дундаж 10 жмлээр, Европын орнуудад 5,7 жилээр, Ази тивд 13,4 жилээр, Монгол улсад 12,1 жилээр тус тус нэмэгдсэн судалгаа байна. (Г.Бурмаа, 2020)

Монгол хүний дундаж наслалт нэмэгдсэнтэй холбоотойгоор тэтгэвэр бодох арга, параметрийг өөрчлөх шаардлага үүссэн. 2023 онд батлагдсан Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн хуулиар 3 давхаргат тэтгэврийн тогтолцоонд шилжих эрх зүйг орчин бүрдсэн. Одоогийн үйлчилж буй хуулиар халамжийн сангаас олгож буй тэтгэврийг суурь тэтгэврийн давхарга, тэтгэврийн даатгалын сангаас олгож буй тэтгэврийг хоёр дахь давхаргын тэтгэвэр, сайн дурын даатгалын сангаас олгож буй тэтгэврийг гурав дахь давхаргын буюу хувийн тэтгэврийн давхарга гэсэн олон эх үүсвэрээр санхүүжсэн тэтгэвэр авах боломжийг бүрдүүлсэн.

- Нэг дэх давхарга буюу суурь тэтгэвэр нь бүх иргэд заавал хамрагдах, тэтгэврийн зарлагын тодорхой хувийг улсаас санхүүжүүлэх, төрөөс удирдах хуваарилалтын аргад суурилсан ижил хэмжээний суурь тэтгэврийн давхарга - Хоёр дахь давхарга буюу орлогын тэтгэврийн давхарга нь ажил хөдөлмөр эрхэлж буй иргэд заавал хамрагдаж, шимтгэлийн орлогоор санхүүжигдэх хуваарилалтын аргад суурилсан цалингаас хамааралтай орлогын тэтгэврийн давхарга;

- Гурав дахь давхарга буюу хувийн тэтгэврийн давхарга нь тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрээд нэмэгдэл тэтгэвэр авахыг хүссэн иргэд сайн дураараа хамрагдаж болох хувийн тэтгэврийн давхаргыг тус тус ойлгоно. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хуульд зааснаар цалинд үндэслэх болон нэрийн

дансанд үндэслэн тэтгэвэр тогтоолгож болно. Хуульд зааснаар даатгуулагч 20 ба түүнээс дээш жил тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлсөн бол дундаж цалингийн 45 хувиар тооцож байгаа нь дундаж тэтгэвэр бага байна. Тиймээс олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлснээр тэтгэвэр авагчдын тэтгэврийн хэмжээг өсгөх, олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах боломжийг бий болгох, хувийн нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоог нэвтрүүлэх шаардлага үүссэн байна. Тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийг хийх хүрээнд хувийн тэтгэврийн сангийн хууль одоогоор батлагдаагүй байгаа бөгөөд хувийн хэвшлийн аж ахуйн нэгжүүд тэтгэврийн хуримтлалын сан үүсгээд төрийн үйлчилгээг хувийн хэвшил гүйцэтгэж байна.

Энэхүү тэтгэврийн тогтолцоонд хуримтлалын хувийн тэтгэврийн сан чухал үүргийг гүйцэтгэнэ. Учир нь өндөр хөгжил бүхий улс орнууд энэхүү хуримтлалын хувийн тэтгэврийн санг нэвтрүүлээд эхэлчихсэн. Хувийн тэтгэврийн сан нь иргэдэд улсаас авах тэтгэврээс гадна нэмэлт тэтгэврийн орлогыг бий болгодог ба хувийн сектороос хэрэгжүүлж, ажил олгогчийн дэмжлэгтэйгээр ажилтнуудын тэтгэврийн насанд хүрэх үед хангалттай тэтгэврийн орлогоор хангах зорилготой, урт хугацаанд тогтвортой өсөлтийг бий болгодог мөнгөн хуримтлалын сан юм. Хувийн тэтгэврийн сан дотроо

байгууллагын болон хувь хүний гэсэн хоёр төрөлтэй бөгөөд төрөл тус бүртээ оролцооноос хамаарч сайн дурын ба заавал оролцох гэсэн хэлбэртэй байна. Байгууллагын оролцоотой тэтгэврийн санд байгууллага ажилтны өмнөөс тэтгэврийн хураамж төлдөг тул энэ нь иргэдэд илүү их хуримтлалыг бүрдүүлж чаддаг. Учир ажил олгогч, ажилтан аль аль нь ажилтны нэр дээрх дансанд хуримтлал хийдэг. Одоогоор хуримтлалын тэтгэврийн тухай хууль боловсруулагдаж буй ба ирээдүйд нэвтрүүлэн хувь хүний хуримтлалд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоог зохицуулвал иргэд олон эх үүсвэрээс тэтгэвэр авах боломж бүрдэх болно.

ДҮГНЭЛТ

Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоо нь орчин үеийн тэтгэврийн системийн хөгжилд чиглэсэн уян хатан тогтвортой загвар юм. Тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагчдийн тоо жил бүр өсөж гурван хүний төлж байгаа нийгмийн даатгалын шимтгэлээр нэг хүний тэтгэврийг өгч чадахгүйд хүрсэн нь эв санааны зарчимд үндэслэн тэтгэвэр олгож байсантай холбоотой тул тэтгэврийн тогтолцоог зайлшгүй өөрчлөх нийгмийн шаардлага үүссэн байна. Монгол улсын үндэсний хөгжлийн бодлогод нийгмийн даатгалын тогтолцоог боловсронгуй болгох олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоонд шилжих эрх зүйн

үндэс 2023 оны нийгмийн даатгалын багц хуулийн шинэчлэлээр бүрэлдэж, хувийн тэтгэврийн хуримтлалын сан бий болох эрх зүйн нөхцөл бүрдсэн байна. Өнөөдөр хувийн хэвшлийн даатгалын компаниуд хувийн тэтгэврийн хуримтлалын санг хэрэгжүүлж байгаа нь сайшаалтай хэдий ч төрийн зүгээс үүнийг бодлого, шийдвэрийн хүрээнд хэрэгжүүлж эхлэх нь практикийн ач холбогдолтой юм. Хувийн тэтгэврийн сан нь улсын тэтгэвэрээс гадна нэмэлт тэтгэвэр авах боломжийг бүрдүүлсэн төдийгүй өвлөгдөх давуу талтай болно.

НОМ ЗҮЙ

1. Б.Батжаргал. (2023). Нийгмийн даатгал. Улаанбаатар: Удам соёл ХХК.

2. Дэлхийн банк, . (2005). Тэтгэврийн тогтолцоо ба шинэчлэлийн олон улсын хандлага .
3. Дэлхийн банк, . (2012). Тэтгэврийн шинэчлэлийн үндсэн ойлголтууд цуврал-Тэтгэврийн тогтолцооны тухай үндсэн үзэл баримтлал. Улаанбаатар.
4. Г.Бурмаа, Н. Мөнгөнтуяа, (2020). Монгол улсад олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог хэрэгжүүлэх асуудал. NUM, Journal of Business and Innovation.
5. Д.Ванданмагсар, Ц. Сүхбаатар, (2002). Нийгмийн даатгалын үүсэл, хөгжил, шинэчлэл. Улаанбаатар: Хаш Эрдэнэ хэвлэх үйлдвэр.
6. Ч. Дагвадорж, (2004). Нийгмийн хамгаалал: онол-арга зүй, туршлага, харьцуулалт. Улаанбаатар: Хөх судар принтинг.
7. Л.Баасан. (2022). Хөдөлмөрийн эрх зүй. Улаанбаатар.
8. ХНХЯ. (2023). Нийгмийн даатгалын багц хуулийн танилцуулга. Улаанбаатар.
9. Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэврийн тухай хууль 2023