

МОНГОЛ УЛСАД ХУВИЙН ТЭТГЭВРИЙН САНГ ХӨГЖҮҮЛЭХ БОЛОМЖ, АРГА ЗАМУУД

*Ц. Мөнхбаяр
Магистрант*

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
Бизнесийн ахисан түвшний сургууль*

nithbuleg@gmail.com

Хураангуй: Өндөр хөгжилтэй болон хөгжингүй орнуудад улсын тэтгэврийн тогтолцооноос гадна “хувийн тэтгэвэр”-ийн тогтолцоо бодитой хувь нэмэр оруулах боломж өндөр тул иргэд нь нэмэлт тэтгэвэртэй, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ч хэвийн амьдрах баталгаатай байдаг.

Ихэнх монголчуудын хувьд **тэтгэвэр** нь зөвхөн өндөр настнуудад хамаатай гэж ойлгодог. Гэтэл хувийн тэтгэврийн тогтолцоо өндөр хөгжсөн орны иргэд анх ажилд орохдоо л үүнд анхаарч эхэлдэг. Эдгээр орнуудад төрөөс хувийн тэтгэврийн хуримтлал бий болгох тогтолцоог нь бүрдүүлж өгдөг учир иргэд ч үүнд идэвхтэй хамрагддаг байна.

Хувийн тэтгэврийн санд иргэд сайн дураараа нэгдсэнээр, он удаан жилийн туршид асар их хуримтлал төвлөрөх бөгөөд гишүүн бүхэн сангийн үйл ажиллагаанд шууд оролцох, хяналт тавих боломж байдаггүй. Иймд төрийн үүрэг бол эдгээр иргэдийн эрх ашгийг хуулиар хамгаалахад оршдог бөгөөд төрийн нарийн хяналт, зохицуулалтын доор явагддаг үйл ажиллагаа юм.

Түлхүүр үгс: Тэтгэврийн даатгал, тэтгэврийн тогтолцоо, хувийн тэтгэврийн сан, хувийн тэтгэврийн даатгал

УДИРТГАЛ

Монгол улсын ажиллах хүч, тэтгэврийн насны иргэдийн тооны харьцаа тэнцвэржиж яваандаа тэтгэврийн насны иргэдийн тоо өсөх хандлагатай байна. Сүүлийн жилүүдэд тэтгэврийн даатгалын сангийн алдагдлыг улсын төсвөөс нөхөж байгаа нь төсөвт хүндээр тусч байна. Улсын тэтгэврийн тогтолцоо буюу заавал даатгуулах тэтгэврийн даатгал түүнээс хуримтлагдсан шимтгэл нь тэтгэврийн даатгалын санд төвлөрч тэтгэврийг хуваарилдаг. Улсын

тэтгэврийн даатгалын зарчим нь өнөөдөр төлсөн шимтгэл өнөөдөртөө тэтгэвэр хэлбэрээр суутгагдаж байдаг. Магадгүй даатгуулагч тэтгэврийн насанд хүрэх үед заавал даатгуулагчгүй боллоо гэж үзэхэд тухайн хүн тэтгэвэр авах боломжгүй юм.

Харин нэмэлт тэтгэврийн үйлчилгээ Монгол улсад нэвтэрснээр иргэд улсын тэтгэврийн даатгалд хамрагдахаас гадна сайн дурын үндсэн дээр нэмэлт тэтгэврийн үйлчилгээнд хамрагдаж ирээдүйд их хэмжээний өгөөж авах боломж бүрдэх юм.

Дээрх боломжийг Монгол улсад бий болгох цаг болсон бөгөөд хууль, эрх зүйн орчинд зохих өөрчлөлтийг хэрхэн хийх талаар энэхүү судалгаагаар санал дэвшүүлэхийг зорилоо.

Манай улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь 1995 оноос эхтэй нэг давхаргад, орлогоосоо зарлагаа санхүүжүүлэх зарчимд суурилдаг халамжийн шинж чанартай хуваарилалтын тогтолцоо. Энэ тогтолцоо нь тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлогоор сангийн зардлыг санхүүжүүлдэг.

Сүүлийн жилүүдэд нийгмийн даатгалын хамрах хүрээ өргөжиж, иргэдийн хувьд даатгуулах сонирхол нэмэгдэж байгаа төдийгүй даатгуулагчид нийгмийн даатгалын тогтолцоо, үйл ажиллагааг боловсронгуй болгох чиглэлээр саналаа илэрхийлэх, нийгмийн даатгалын харилцааг судлах асуудлыг их, дээд сургуулиудын сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрт оруулах, шинжилгээ, судалгааны ажил хийх зэрэг бүтээлч хандлагууд идэвхжиж байна.

Өндөр хөгжилтэй болон хөгжингүй орнуудад улсын тэтгэврийн тогтолцооноос гадна “хувийн тэтгэвэр”-ийн тогтолцоо бодитой хувь нэмэр оруулах боломж өндөр тул иргэд нь нэмэлт тэтгэвэртэй, хөдөлмөрийн чадвараа алдсан ч хэвийн амьдрах баталгаатай байдаг.

Манай улсын сарын дундаж цалин 2017 оны байдлаар 980.1

мянган төгрөг байна. ЗГ-ын 2018 оны “Тэтгэврийн хэмжээг нэмэгдүүлэх тухай” 16 дугаар тогтоолын дагуу хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээг 280.0 мянган төгрөгөөр, нийгмийн даатгалын сангаас олгох хувь тэнцүүлсэн тэтгэврийн доод хэмжээг 243.0 мянган төгрөгөөр тогтоосон бөгөөд үүний үр дүнд дундаж тэтгэврийн хэмжээ 340.7 мянган төгрөгт хүрсэн. Тэгэхээр ажилтай байх үед дундаж цалин 980 мянган төгрөг байж байгаад тэтгэвэрт гараад 340 мянган төгрөг рүү буухад орлого нь гурав дахин багасаж байна.

Судалгаанаас үзэхэд тэтгэврийн даатгалын сан орлогоороо зардлаа нөхөж чадахгүй, тэтгэврийн насны иргэдийн амьдралын баталгаа хангагдаж чадахгүй, тэтгэврийн зардал улсын төсөвт багагүй хэмжээний дарамт учруулсаар байгаа нь өнөөдрийн тулгамдсан асуудлын нэг болж байна.

Иймд тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд тулгамдаж буй эдгээр асуудлуудыг тодорхойлох, хувийн тэтгэврийн санг хөгжүүлэх боломж арга замуудыг тодорхойлох, Олон улсын туршлага судлах зорилгоор энэхүү ажлыг бичлээ.

Энэхүү ажлын зорилго нь Монгол Улсын хувийн тэтгэврийн тогтолцоог бусад улс орнуудын тогтолцоотой харьцуулалт хийн цаашдын чиг хандлага ямар байх талаар судалж улмаар Монгол дахь

хувийн тэтгэврийн санг хэрхэн сайжруулж болох хувилбаруудыг тодорхойлоход оршино.

Зорилтууд:

-Онол арга зүй, ОУ-ын туршлага судлах;

-Хувийн тэтгэврийн сангийн давуу болон сул талуудыг судлах;

-Хувийн тэтгэврийн сангийн үүсэл хөгжил, төрөл, орчин үеийн чиг хандлагуудыг судлах;

-Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцооны өнөөгийн байдлыг судлах;

-Хувийн тэтгэврийн санг хөгжүүлэх боломжийг тодорхойлох;

Тэтгэврийн даатгал нь аливаа улс орны нийгмийн халамжийн хүрээнд чухал байр суурь эзэлдэг тул судлаачдын голлон судлах зүйл байсаар иржээ.

-Дэлхийн банкнаас “Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд” /2012/. Тайланд болон Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн тогтолцооны сул талууд болон Монголын эдийн засагт гарч байгаа өөрчлөлтүүдтэй уялдан тэтгэврийн тогтолцоонд хийвэл зохих шинэчлэлийн хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлсон байна.

Судлаач Эрдэнэхүү “Тэтгэврийн сангийн тогтолцоог боловсронгуй болгох боломжийн судалгаа” /2014/. Монгол Улсын тэтгэврийн сангийн тасралтгүй үйл ажиллагаа явуулах баланс, орлого үр дүнгийн тайланд тулгуурлан тодорхойлж тулгамдаж буй

асуудлуудыг шийдвэрлэх арга замуудыг тодорхойлсон байна.

Судлаач М.Оюунзул “Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоог боловсронгуй болгох боломжийн судалгаа” /2016/. Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоог судлан үзсэн бөгөөд хуримтлалын тэтгэврийн тогтолцоо нэвтрүүлсэн орнуудын туршлага судалж МУ-д уг тогтолцоог нэвтрүүлэх боломжийг судалсан байна.

Судлаач Б. Энхтунгалаг (СЭЗИС) “Амьдралын даатгалын хөгжилд тулгамдсан зарим асуудал, шийдвэрлэх арга зам” /2016/. МУ-ын амьдралын даатгалын өнөөгийн нөхцөл байдалд үнэлэлт, дүгнэлт өгч, тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлон, түүнийг шийдвэрлэх боломжит хувилбарыг тодорхойлжээ.

ОНОЛ, АРГА ЗҮЙ

Нийгмийн даатгалын төрлүүд дотроос тэтгэврийн даатгал нь томоохон байр суурь эзэлдэг бөгөөд даатгалын сангуудын шимтгэлийн орлогын бүтэц, нийгмийн даатгалын хөрөнгийн зарлагын бүтцийн дийлэнх хувиудыг эзэлдэг байна.

“Нийгмийн даатгал” нь иргэн, төр, аж ахуйн нэгж, байгууллагаас зохих журмын дагуу шимтгэл төлж, нийгмийн даатгалын сан бүрдүүлэх, даатгуулагч өндөр наслах, хөдөлмөрийн чадвараа алдах, өвчлөх, ажилгүй болоход өөрт нь

мөн даатгуулагч нас барахад түүний асрамжид байсан хөдөлмөрийн чадваргүй хүмүүст хууль тогтоомжид заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр өгөх агуулга бүхий нийгэм эдийн засгийн арга хэмжээ юм.

Тэтгэвэр тогтоох онол арга зүйн хэлбэр

Нийгмийн даатгал тэр дотроо тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны онолыг судалж үзэхэд тэтгэврийн даатгал дараах хэлбэрүүдээр хэрэгждэг байна. Үүнд:

-Хуваарилалтын хэлбэр: Энэ нь даатгуулагчдаас шимтгэл хураан авч тухайн үед тэтгэвэр авч байгаа иргэдийн тэтгэвэрт шууд зарцуулах замаар залуу үеийнхний шимтгэлийн орлогоор ахмад үеийнхний тэтгэврийн зардлыг санхүүжүүлэх арга юм. Энэ аргын үед даатгалын санд хөрөнгө төдийлэн хуримтлагдахгүй. Өнөөгийн манай иргэдийн тэтгэврийн систем бүхэлдээ энэ хэлбэрт хамаарч байна.

-Бүрэн хуримтлалын хэлбэр: Энэ нь үе үеийн иргэд тэтгэвэрт гарахаасаа өмнө урьдчилж хөрөнгө хуримтлуулах санхүүгийн арга бөгөөд хуримтлагдсан хөрөнгийг өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох насанд хүрсний дараа тэтгэврийн орлогын эх үүсвэр болгон ашигладаг. Энэ бол тэтгэврийн “бүрэн хуримтлал”-ын тогтолцоо бөгөөд хуримтлалын хэмжээ нь тэтгэвэрт зарцуулах хөрөнгөтэй нь тэнцүү буюу түүнээс их байна.

-Хагас хуримтлалын хэлбэр: Энэ нь хуваарилалтын болон хуримтлалын тогтолцооны хосолсон санхүүжилтийн арга юм. Хагас хуримтлалын тогтолцоо хэрэгжих нөхцөлд тодорхой хэмжээний хөрөнгө хуримтлуулж болно, гэхдээ хуримтлал нь олгож байгаа тэтгэвэрт зарцуулах хөрөнгөний хэмжээнээс бага байна. Өөрөөр хэлбэл зарцуулж байгаа хөрөнгийн зарим хэсгийг шимтгэлээр зарим хэсгийг улсын төсвөөс санхүүжүүлнэ гэсэн үг болно.

-Цалингаас тооцох тэтгэвэрийн тогтолцоо: Энэхүү тогтолцооны хүрээнд даатгуулагчийн тэтгэвэр түүний цалингийн хувь хэмжээгээр тодорхойлогдоно. Үндсэндээ тэтгэвэр бол тухайн даатгуулагчийн цалингийн функц болно. Цалингаас тооцох тэтгэврийг хуваарилалт, хуримтлал, хагас хуримтлалын зарчмаар санхүүжүүлж болно.

-Шимтгэлээс тооцох тэтгэвэрийн тогтолцоо: Энэ нь даатгуулагч бүрийн шимтгэлийг түүний хөрөнгө оруулалтын нэрийн дансанд байршуулах тэтгэврийн тогтолцоо юм. Тухайн иргэн тэтгэвэр тогтоолгох үед тэтгэврийг нь санхүүжүүлэхийн тулд дансны хөрөнгийг ашиглана. Шимтгэлээс тооцох тэтгэврийн тогтолцоог бүрэн хуримтлалын тогтолцоо хэмээн ойлгодог.

-Шимтгэлээс хийсвэр тооцох тогтолцоо: Хуваарилалтын зарчмаар санхүүжүүлэх нэрийн дансны тогтолцоо. Энэ нь дансанд

бодит хөрөнгө хуримтлагдахгүй, харин энэ данс нь тухайн иргэний тэтгэврийн эрхийг тодорхойлох бүртгэл тооцооны арга болно.

Хувийн тэтгэврийн сангийн тухай онол, арга зүй

Хувийн тэтгэврийн сан нь иргэдэд улсын тэтгэврээс гадна нэмэлт тэтгэврийн орлогыг бий болгодог хувийн сектороос хэрэгжүүлж, ажил олгогчийн дэмжлэгтэйгээр ажилтнуудыг тэтгэврийн насанд хүрэх үед хангалттай тэтгэврийн орлогоор хангах зорилготой, урт хугацаанд тогтвортой өсөлтийг бий болгодог мөнгөн хөрөнгийн санг хэлдэг байна.

Анхны хувийн тэтгэврийн сангууд нь дэлхийн хоёрдугаар дайны дараа баруун европ, АНУ-д үүсч, хөгжжээ. Тэдгээр нь анх иргэдийг сайн дурын үндсэн дээр оролцуулдаг, хувийн компаниудын удирдлага дор үйл ажиллагаагаа явуулдаг сангууд байв. Өнөө үед өндөр хөгжилтэй орнуудад хувийн тэтгэврийн тогтолцоо ажиллагсдын 50 хүртэл хувийг хамрах болсон байна. Тухайлбал, Голланд, Австрали, Швед, Норвеги, Швейцарьт ажиллагсдын 90%; АНУ, Германд ажиллагсдын 50-60%, баруун европын бусад орнуудад 20-30% нь энэ төрлийн тэтгэврийн тогтолцоонд хамрагдсан байдаг.[3]

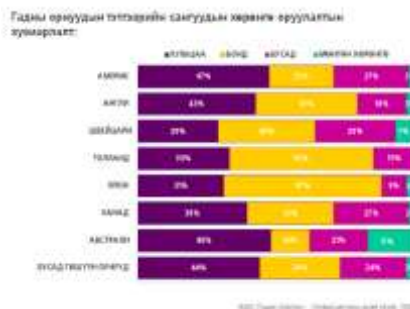
Эх үүсвэр: Дэлхийн банк, Олон улсын нийгмийн хамгааллын холбоо

Хувийн тэтгэврийн систем нь дотроо байгууллагын болон хувь хүний гэсэн үндсэн хоёр төрөлтэй бөгөөд төрөл тус бүртээ оролцооноос хамаарч сайн дурын болон заавал оролцох гэсэн төрлүүдтэй. Хувийн тэтгэврийн тогтолцоонд ажил олгогчид томоохон үүрэгтэй оролцох бөгөөд хувийн тэтгэврийн санд ажиллагсдынхаа өмнөөс тэтгэврийн хураамж төлдөг тул байгууллагын оролцоотой тэтгэврийн тогтолцоонд иргэдэд илүү их хуримтлалыг бий болгож чаддаг.

Олон улсын тэтгэврийн тогтолцооны чиг хандлага

Тэтгэвэртэй холбоотой зардал, татаас жилээс жилд өсөн нэмэгдэж улсын төсөвт дарамт бий болгож байсан учир улс орнууд хувийн тэтгэврийн санг нэвтрүүлэх болжээ. Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалтай улс орны тогтолцоог харахад төрөөс татварын хөнгөлөлт, чөлөөлөлт, хойшлуулалтын бодлогоор голлон дэмждэг. Энэ нь даатгалын хамрагдалтыг өсгөхөд гол нөлөөлдөг юм байна.

Зураг 1: Дэлхийн улс орнуудын тэтгэврийн сангуудын хөрөнгө оруулалтын хувиарлалт



Эх үүсвэр: Дэлхийн банк, Олон улсын нийгмийн хамгааллын холбоо

Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоо ба хувийн тэтгэврийн сангийн өнөөгийн байдал

Улсын тэтгэврийн сангийн өнөөгийн байдал

Манай орны хувьд хүн амын амьдралын чадварт нөлөөлөх нийгмийн шинжтэй эрсдэлээс иргэдийн нийгмийн баталгааг хамгаалах асуудлыг нийгмийн даатгалын системээр дамжуулан шийдвэрлэдэг.

Зураг 2: Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцооны өнөөгийн байдал



2019 оны байдлаар Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авч байгаа 381 мянга гаруй ахмадын 60 шахам хувь нь хамгийн бага тэтгэвэр авдаг байна. Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрт тэтгэвэр, тэтгэмжийг үе шаттайгаар нэмэгдүүлнэ гэж заасны дагуу Нийгмийн халамжийн тэтгэврийн хэмжээг 2018 оны 02 дугаар сарын нэгний өдрөөс эхлэн 155 мянган төгрөгөөр, асаргааны тэтгэмжийг сард 72 мянган төгрөг байхаар тогтоосон. Нийгмийн халамжийн тэтгэвэр 15 мянга, асаргааны

тэтгэмж зургаан мянган төгрөгөөр нэмэгдсэн. [2]

Хүснэгт 2: Улсын нийгмийн даатгалын сан дахь тэтгэврийн даатгалын сан:

	2016 он	2017 он	2018 он	2019 он
Нийт орлого	958.6 тэрбум	1,011.6 тэрбум	1,262.7 тэрбум	1,546.3 тэрбум
Нийт зардал	985.5 тэрбум	1,172.7 тэрбум	1,305.4 тэрбум	1,890.1 тэрбум
Алдагдал	-26.9 тэрбум	-161.1 тэрбум	-42.7 тэрбум	-343.8 тэрбум

Эх сурвалж: www.1212.mn

Сүүлийн жилүүдэд тэтгэврийн сангийн шимтгэлийн орлого нь зарлагаа нөхөж чадахгүй байгаа нь улсын төсөвт хүндрэл учруулж байна. Үүнд одоогийн тэтгэвэр авч байгаа зарим иргэдийн анх тэтгэвэр тогтоолгосон хувь нэмэгдсэн байдал, мөн шинээр тэтгэвэр тогтоолгох иргэд нэмэгдэж байгаа зэрэг нь нөлөөлж байна.

Хувийн тэтгэврийн сангийн өнөөгийн байдал

УИХ-аас 2015 онд “Төрөөс тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлого”-ыг баталсан. Энэхүү бодлогын дагуу Ирээдүйн тэтгэврийн нөөц сангийн тухай хууль болон Хамтын тэтгэврийн тухай хууль батлагдсан.[2]

Хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалын тухай хууль

Энэхүү хуулиар гурван үндсэн харилцааг зохицуулна. Нэгд, хувийн тэтгэврийн даатгалын шимтгэл төлөх, санд төвлөрүүлэх. Хоёрт, хувийн тэтгэврийн сангийн удирдлага, хөрөнгө оруулалт, тодорхой өгөөжөөр өсөх. Гуравт, тэтгэвэр авах эрх үүссэн үедээ тэтгэврээ авах харилцаа юм.

Хууль эрх зүйн орчин хараахан бүрдээгүй байгаа ч гэсэн зарим хувийн хэвшлийн байгууллагууд хувийн тэтгэврийн санг үүсгэн байгуулж өөрсдийн ажиллагсдыг хамруулах, амьдралын даатгалын компани хувийн тэтгэврийн даатгалын бүтээгдэхүүнийг олон нийтэд санал болгон, өөрсдийн үйлчлүүлэгч, даатгуулагчтай болоод эхэлсэн байна.

Хүснэгт 3: МУ-д хувийн тэтгэврийн даатгалын үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллагууд

2015	“Тэнүүн Амьдрал” тэтгэврийн даатгал	“Нэйшнл Лайф Даатгал” ХХК
2015	“Тэтгэврийн ууган сан” ТББ	Голомт банкны дэргэдэх
2016	Ард даатгал	“Ард лайф” ХХК

Судалгааны арга зүй

Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцооны өнөөгийн байдлыг судлан цаашид тэтгэврийн тогтолцоонд шинэчлэх хийх хэрэгцээ шаардлагуудыг тодорхойллоо. Мөн НДСангийн албан журмын даатгуулагчид болох ажиллагчдын тоонд хугацааны цувааны шинжилгээ хийлээ.

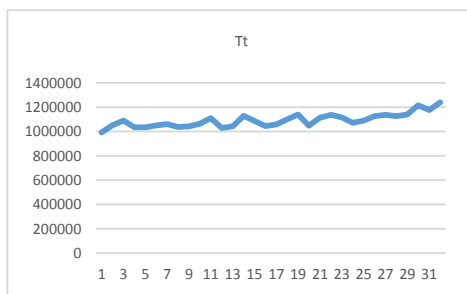
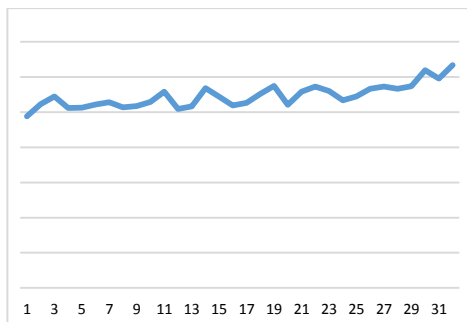
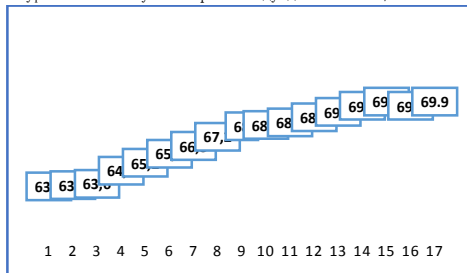
Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого бүрдэлд болон зарлага нь хүн ам зүйн үзүүлэлт болох хүн ам зүйн насны бүтцээс шууд хамаардаг. Манай улсын хувьд хүн амын насны бүтэц түүхэн цаг хугацаанд хэрхэн өөрчлөгдөж ирсэн, цаашид хэрхэн өөрчлөгдөх нь тэтгэврийн даатгалын сангийн үйл ажиллагаанд шууд нөлөөлдөг.

Зураг 3: МУ-ын хүн амын нас, хүйсийн суварга



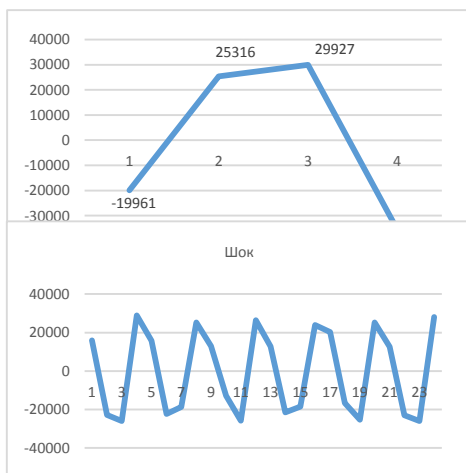
Эх сурвалж: www.1212.mn

Зураг 4: Монгол улсын хүн амын дундаж наслалт /2001-2017/



Эх сурвалж: www.1212.mn

Зураг 5: НДСангийн орлого, зарлага /2017/



Эх сурвалж: www.1212.mn

Монголын хүн ам 2019 онд 3.2 сая болсны 2.1 сая нь хөдөлмөрийн насны иргэд эзэлж байна. Тэдний зөвхөн хагас нь тэтгэврийн даатгалд хамрагддаг. Хамрагдсан иргэдийн 800 мянга нь албан даатгал буюу цалингаас нь суутгах замаар улсын нийт шимтгэлийн орлогын 93%-ийг бүрдүүлжээ. Үлдсэн 7%-ийг сайн дурын даатгалд хамрагдсан даатгуулагчид төлжээ.[5]

Монгол улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны эдийн засгийн хүчин зүйлийн нөлөөлөл: Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого нь зарлагаа нөхөж чаддаггүй учир жилээс жилд улсын төсвөөс зарлагаа нөхөж байна.

Тэтгэврийн даатгалын зарлагад төсвийн татаас улам бүр нэмэгдсэн ба цаашид ч тэлэх хандлагатай байна. Манай улсын тэтгэврийн тогтолцоо цаашид энэ байдлаараа үргэлжилбэл ХНХЯ-ны

гаргасан тооцоогоор тэтгэврийн сангийн алдагдал урт хугацаанд ДНБ-ний 12% хүрэх ажээ.[2]

Хугацааны цуваа, түүний бүрэлдэхүүн хэсгүүд, тэдгээрийг тооцох

Аливаа хугацааны цуваа нь дараах дөрвөн бүрэлдэхүүн хэсэгтэй байна. Үүнд:

1. Тренд – чиг хандлага (Trend)
2. Улирал, сарын нөлөө (Seasonality)
3. Мөчлөг нөлөөлөл (Cycle)
4. Шок – Санамсаргүй нөлөөлөл (Shock)

Ажиллагчдын тооны улирлаар өгөгдсөн хугацааны цувааг сонгон авч бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг ялгалаа. Доорх зургаас харахад энэхүү цуваа нь нийлбэр бүтэцтэй хугацааны цуваа болох нь харагдаж байна.

Ажилчдын тоо нь өсөх трэндтэй хугацааны цуваа байна.

1. I_t – санамсаргүй нөлөө
2013.1-р улирал, 2018.4-р улиралд шокийн нөлөө нь ажиллагчдын тоонд эерэгээр нөлөөлж хамгийн ихээр нэмэгдүүлсэн байна. 2018.03-р улирал, улиралд шок сөргөөр нөлөөлж ажиллагчдын тоог бууруулсан байна.

Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцооны давуу болон сул талууд

Хувийн тэтгэврийн сан гэдэг нь хүн өөрийн тэтгэвэрт гарах төлөвлөгөөндөө зориулж хийж буй

мөнгөн хуримтлалын санхүүгийн бүтээгдэхүүн юм.[5]

Хувийн тэтгэврийн санд хамрагдах нь иргэдэд дараах давуу талуудтай байна.

Үүнд:

-Та өөрийн үүсгэсэн тэтгэврийн хуримтлалаа нэг удаа бөөнд нь эсвэл хүссэн хугацаандаа тэтгэвэр хэлбэрээр авч болно.

-Та тэтгэврийн хуримтлалаа хань ижил, үр хүүхдэдээ өвлүүлэн өгч болно.

-Ажил олгогч ажилтандаа хуримтлал үүсгэж, хураамж төлөх үүргийг хүлээдэг тул ажилтнуудын өөрсдийн оруулж байгаагаас хамаагүй илүү хөрөнгө хуримтлагдана.

-Тэтгэврийн сангууд бусад санхүүгийн бүтцүүдээс илүү өндөр баталгааг гаргаж өгдөг учраас иргэд нас өндөр болсон хойноо хангалттай хөрөнгө цуглуулах, хадгалах хүсэлд нийцдэг.

-Хуримтлуулсан хөрөнгө нь сангийн хөрөнгийг зөв удирдсанаас өсөх бололцоотой.

Дэлхийн банкнаас гаргасан “Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд” судалгааны ажлаар МУ-ын тэтгэврийн тогтолцооны сул талуудыг судалсныг доорх байдлаар товчлон дурдлаа.

-1960 оноос хойш төрсөн ажиллагсдын хувьд тэтгэвэр тогтоох хувь хэмжээ нь уг хугацаанаас өмнө төрсөн хүмүүсийнхтэй харьцуулахад ихээхэн бага тогтоогдохоор байгаа,

шилжилтийн ямар нэг механизм байхгүй байгаа нь үе хоорондын ихээхэн ялгаатай байдал үүсгэдэг. [3]

-Ердийн нөхцөлөөр тэтгэвэрт гарах нас (эмэгтэй 55, эрэгтэй 60) болон хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тэтгэвэрт гарах нас (хамгийн эртдээ 45) хэт доогуур байгаагаас тэтгэвэр тогтоох хувь хэмжээг зохих төвшинд байлгах боломж бүрдэхгүй байна.

-Цалин орлогын тодорхой хэсгийг төлөх шимтгэл болон тэтгэвэр тооцох хувь хэмжээг тооцоход оруулдаггүй чөлөөлдөг. Энэ нь нийт орлоготой харьцуулахад төлөх ёстой шимтгэлийн хэмжээг бууруулах үр дүнтэйгээс гадна тэтгэвэр тооцох хувь хэмжээ ч буурахад хүргэдэг. Мөн өөр өөр ажиллагсдын хувьд шимтгэлээс чөлөөлсөн цалингийн хувь ялгаатай байх учир шударга байдлын зарчим алдагдаж болно.

-Тэтгэврийг инфляцийн төвшинтэй уялдуулан индексжүүлээгүй. Өндөр насны тэтгэврийг тогтоосны дараа уг тэтгэврийг инфляцийн төвшинтэй шууд уялдаж байх зохицуулалт байхгүй. ЗГ-аас тэтгэвэр, тэтгэмж, цалин нэмэгдүүлэх бодлого баримталж байгаа ч энэ нь зөвхөн нийт тэтгэврийн болон цалингийн сангийн өсөлтөөр хязгаарлагдаж бодитоор 1 тэтгэвэр авагчдад ногдож буй нэмэгдэл тэтгэвэр нь зах зээл дээрх бараа, бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний үнийн өсөлтөөс үргэлж хоцордог.

Монгол Улсын тэтгэврийн тогтолцоонд шинэчлэл хийх хэрэгцээ шаардлагууд

Даатгуулагчийн тэтгэвэрт гарах үеийн амьжиргааны төвшнийг огцом дордуулахгүй байх гэсэн үндэслэл нь тийм боломжийг бий болгох хэмжээний хадгаламжийг ажиллаж байх үед нь тухайн хүнээр хийлгэх тэтгэврийн тогтолцоог шаарддаг.

Хүн ам зүйн төлөв байдал, насжилт

Монгол улсад хүн амын насжилт эрчимтэй явагдаж байгаа нь ажиллах хүчин, эдийн засаг, өрхийн амьжиргаа болон тэтгэврийн даатгалын тогтолцоонд ихээхэн үр дагаврыг авчирна. [2] Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого бүрдэлд болон зарлага нь хүн ам зүйн үзүүлэлт болох хүн ам зүйн насны бүтцээс шууд хамаардаг. Манай улсын хувьд хүн амын насны бүтэц түүхэн цаг хугацаанд хэрхэн өөрчлөгдөж ирсэн, цаашид хэрхэн өөрчлөгдөх нь тэтгэврийн даатгалын сангийн үйл ажиллагаанд шууд нөлөөлдөг.

2030 оноос эхлэн Монгол Улсын хүн ам насжиж, ахмад настны эзлэх хувийн жин нэмэгдэж, ялангуяа 1960, 1970-аад оны хүн амын огцом өсөлтийн үеийнхэн тэтгэвэрт гарах үед энэхүү тогтолцоо нь үйлчилж чадахгүй нөхцөл байдал үүсэхээр байна. Тухайлбал, сүүлийн 10 жилд нийт хүн ам 16,1 хувиар өссөн бол ахмад настны тоо 21,9 хувиар буюу илүү хурдацтай өсжээ. Дундаж

наслалт нэмэгдэж, нийт хүн амд эзлэх тэтгэвэр авагчдын тоо өсч, 10 даатгуулагчид ногдох тэтгэвэр авагчийн тооны харьцаа 2013 онд 4, 2030 он гэхэд 7, цаашид 9 тэтгэвэр авагч болохоор байна.



Хэрэв тэтгэврийн даатгалын өнөөгийн тогтолцоонд өөрчлөлт, шинэчлэлт хийхгүй бол тэтгэврийн сангийн алдагдлын хэмжээ 2020 онд ДНБ-ний 4.5 хувь, 2030 онд 7 хувь, урт хугацаанд 12 хувьд хүрэх төлөвтэй байгаа төсөл боловсруулагчид онцолжээ.

Монгол Улсын хувийн тэтгэврийн санг хөгжүүлэх боломж, арга замууд

Монгол улс төрөөс баримтлах тэтгэврийн шинэчлэлийн талаар баримтлах бодлогод (2015-2030) 2030 оноос тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийг хэсэгчлэн хагас хуримтлалын тогтолцоонд, цаашид бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжүүлснээр эдийн засаг, санхүү, хөрөнгийн зах зээлийн урьдчилсан нөхцөл хангагдсан тохиолдолд иргэн бүр сайн дурын үндсэн дээр хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалд хувиараа болон ажил олгогчийн дэмжлэгтэйгээр даатгуулж,

нэмэгдэл тэтгэвэр авах боломж бүрдүүлэх ба ингэснээр хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалыг хувийн хэвшлийн тэтгэврийн даатгалын сангаар дамжуулан хөрөнгө оруулалтанд оруулж өсгөх талаар хуулиар зохицуулна [2] гэж заасан нь цаашид монгол улсад хувийн тэтгэврийн сан үйл ажиллагаа явуулах хууль зүйн нөхцөл бүрдэх боломжтой гэж харж байна.

Хувийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагаанд учирч болох зарим төрлийн эрсдэлүүд:

-Эдийн засаг дахь бодит цалингийн төвшин өөрчлөгдсөнөөс үүсэх эрсдэл -даатгуулагчдын төлөх хувь өөрчлөгдсөнөөс сангийн хөрөнгийг үнэ цэнд нөлөөлж улмаар ирээдүйд олгогдох тэтгэврийн хэмжээнд ч нөлөөлөх боломжтой.

-Хөрөнгө оруулалтын өгөөжийн эрсдэлийн үнэлгээ - эрсдэлийн үнэлгээг буруу хийснээс үүсэх алдагдал

-Хууль тогтоомжийн өөрчлөлтийн эрсдэл

ҮСГ-аас гаргасан хүн ам зүйн насны бүтцийн 2030 оны прогнозыг харахад нийт тэтгэврийн насны хүн ам нь хөдөлмөр эрхлэлтийн насны хүн амтай харьцуулахад 23,12%-ийг эзэлж байна.[1]

Хүснэгт 1: Хүн ам зүйн насны бүтцийн прогноз

2030 он	Хөдөлмөрийн насны нийт эрэгтэй	Хөдөлмөрийн насны нийт эмэгтэй	Тэтгэврийн насны нийт эрэгтэй	Тэтгэврийн насны нийт эмэгтэй
	1,143.361	1,037.275	160.273	343.889
Нийт	2,180.636		504.162	

Эх сурвалж: ҮСГ-аас гаргасан статистикийн эмхтгэлийн судалгаа

Хэдийгээр эргэлдэх мөнгө нь бага ч гэсэн ямар ч зохицуулалтгүй компаниуд бий болж, иргэд, ажиллагсдын тэтгэврийн санг үүсгэн мөнгө татан төвлөрүүлэх, тухайн сангаас эрсдэлтэй хөрөнгүүдэд байршуулах, төрийн зохицуулалт, хяналт шалгалт, санхүүгийн болон эрсдэлийн зохистой харьцаануудыг хангахгүй, мөрдөхгүй байх зэрэг аюулууд бий. Эцсийн дүндээ иргэд, ажиллагсад, мөн зарим ажил олгогчид ч гэсэн хохирч үлдэх эрсдэлтэй. Иймээс тусгай хуулиар даатгуулагч иргэдийн, ажил олгогчийн эрх ашгийг хамгаалах, төрөөс тусгай зөвшөөрөл авсан хуулийн этгээд эрхлэх, бусдын өмнө хүлээх эрсдэлээ хаах хэмжээний дүрмийн сантай байхыг шаардах, хяналт шалгалтын зөв зүйтэй тогтолцоог хууль эрх зүйн талаас нь бүрдүүлэх хэрэгтэй.

Хувийн тэтгэврийн санг хөгжүүлэх боломж, арга замууд: МУ-ын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь шимтгэлд суурилсан хуримтлалын тогтолцоо болон өндөр настнуудын амьжиргааны баталгааг хангасан суурь тэтгэврийн тогтолцооноос бүрдэх нь зүйтэй.

Санал болгож буй шинэчлэл:

1. Төрийн зүгээс хувийн тогтолцоог бий болгох, хяналтыг хэрэгжүүлэх, дэмжих ажил олгогч болон ажилтны хувийн тэтгэврийн хураамжид төлж буй

тодорхой дүнд ногдох татварыг хойшлуулах

2. Олон малтай малчид болон томоохон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус секторт ажиллагсдыг нийгмийн даатгалын тэтгэврийн тогтолцоонд албан журмаар заавал хамруулах

3. Урт хугацааны хөрөнгө оруулалттай гэж хэлж болох тэтгэврийн сангуудыг үүсгэж тэдгээрийн мөнгийг хөрөнгийн зах зээл рүүгээ оруулж үндэсний томоохон төслүүд, компаниудад хөрөнгө оруулалт хийснээр өгөөжийг иргэд шууд хүртэх боломж нээгдэнэ.

4. Тэтгэвэр тогтоох насыг үе шаттайгаар нэмэгдүүлэх

5. Шинэ тэтгэврийн тогтолцоог амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд даатгуулагчдад тэдний эрх, үүрэг, хариуцлагын талаар зохистой цогц мэдээллийг үе шаттайгаар хүргэх

ДҮГНЭЛТ

Тэтгэврийн даатгал бол залуу хүмүүсийн хувьд ирээдүйдээ хийж буй ухаалаг хөрөнгө оруулалт юм. Тиймээс өнөөдөр тэтгэвртэй зориулж хуримтлуулж буй төгрөг бүр хэдэн жилийн дараах санхүүгийн зорилгодоо хүрэх гүүр болох учраас эрт эхлэх тусам илүү ашигтай.

Бага орлоготой хөгжиж буй манай орны хувьд орлого нь зарлагаа нөхөх хуваарлалтын тогтолцооноос хуримтлалын

тогтолцоонд шилжихэд макро төвшинд эдийн засгийн үзүүлэлт, мөнгөний ханшны өөрчлөлт тогтворгүй, дэд бүтэц, хөрөнгийн зах зээл хөгжөөгүй, найдвартай хөрөнгө оруулалтын орчин бүрдээгүй, банк санхүүгийн механизм бэхжээгүй шилжилтийн үе дээрээ байгаагаас шалтгаалж тэтгэврийн системийн шинэчлэл хийхэд бэрхшээлтэй харагдаж байгаа ч хүн амын насны бүтэц харьцангуй тааламжтай байгаа энэ үед тэтгэврийн тогтолцооны шинэчлэлийг аажмаар хийх, даатгалын шимтгэл, тэтгэврийн нас, тэтгэвэр бодох аргачлалыг оновчтой болгох замаар олон давхаргатай тогтолцоонд шилжүүлэх шаардлагатай байна.

Тэтгэврийн даатгалын сангийн алдагдлыг дунд, урт хугацаанд бууруулснаар улсын төсвийн ачаалал багасч, тэтгэврийн даатгалын хамрах хүрээ нэмэгдүүлж, ахмад настан бүр наад захын орлогын баталгаагаар хангагдаж, даатгуулагч төлсөн шимтгэлтэйгээ уялдаатай зохистой хэмжээний тэтгэвэр авах, малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид тэтгэврийн даатгалтай болж, өндөр орлоготой ажиллагчдад зориулсан хувийн тэтгэврийн нэмэлт даатгалын тогтолцоотой бий болсноор олон давхаргад тэтгэврийн тогтолцоотой болох зэрэг эерэг үр дагавруудтай байна гэж хууль боловсруулагчид үзэж байна.

Нэмэлт тэтгэврийн тогтолцоо бий болсноороо хувийн тэтгэврийн сангууд бий болж Монгол үнэт цаасны зах зээлд тодорхой хэмжээний хувь, нэмэр оруулах буюу байгууллагын хөрөнгө оруулагчид /institutional investor/ бий болох том нөхцөл бүрдэх юм.

Байгууллагын хөрөнгө оруулагчид бий болсноороо дотоодын хөрөнгийн биржийн арилжаа идэвхтэй явагдах боломжтой юм.

Санал, зөвлөмж

-Иргэдийн санхүүгийн боловсролыг дээшлүүлэх, хувийн тэтгэврийн сангийн мэдээллийг хүргэх

-Хувийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааг зохицуулах эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх

-Хувийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагаанд байнгын мониторинг хийх

-Хувийн тэтгэврийн сангийн мэдээллийг ил тод байлгах

-Нийгмийн даатгалын тогтолцоон дахь тэтгэврийн сангийн гүйцэтгэх үүргийн талаарх ойлголтыг олон нийтэд гүнзгийрүүлэх

-Тэтгэврийн сангийн зах зээлийн хөгжлийг дэмжих

-Сангийн хөгжлийн зорилгоор дотоодын болон олон улсын тэтгэврийн сангуудтай хамтран ажиллах

-Манай улсын тэтгэврийн тогтолцооны хүндрэлтэй асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд улсын төсөвт ачаалал өгөхгүй байх зорилгоор цаашид бүрэн хуримтлалын хэлбэртэй, иргэдийн хувийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх үүднээс шимтгэлээс тооцох тогтолцоотой болох

НОМ ЗҮЙ

1. Эрүүл мэнд, нийгмийн даатгалын ерөнхий газар. Нийгмийн даатгалын статистикийн эмхтгэл (2017).
2. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам. www.mlsp.gov.mn
3. Дэлхийн банк, Өмнөд ази Номхон далайн бүс, Хүний хөгжлийн алба Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд (2012),
4. Үндэсний статистикийн хороо. www.1212.mn
5. Эрдэнэхүү “Тэтгэврийн сангийн тогтолцоог боловсронгуй болгох боломжийн судалгаа” /2014/