



НЭЭЛТТЭЙ
НИЙГЭМ
ФОРУМ



НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН 2012-2020 ОНЫ ТӨСВИЙН БҮРДҮҮЛЭЛТ, ЗАРЦУУЛАЛТЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Сангийн удирдлагыг боловсронгуй болгох талаарх
санал зөвлөмж



НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН
2012-2020 ОНЫ ТӨСВИЙН БҮРДҮҮЛЭЛТ,
ЗАРЦУУЛАЛТЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ:
САНГИЙН УДИРДЛАГЫГ БОЛОВСРОНГУЙ
БОЛГОХ ТАЛААРХ САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Судлаачид:

С.БАТТУЛГА

MSc, Монголын Эдийн засгийн шинжилгээ,
судалгааны төвийн ахлах судлаач

Т.ТҮВШИНБАЯР

MSc, Монголын Эдийн засгийн шинжилгээ,
судалгааны төвийн судлаач

Улаанбаатар хот
2020 он

ННА 60
ДАА 360
Б-341



НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН 2012-2020 ОНЫ ТӨСВИЙН
БҮРДҮҮЛЭЛТ, ЗАРЦУУЛАЛТЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ: САНГИЙН УДИРДЛАГЫГ
БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ ТАЛААРХ САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Судлаачид: С.БАТТУЛГА, MSc, Монголын Эдийн засгийн шинжилгээ, судалгааны төвийн
ахлах судлаач
Т.ТҮВШИНБАЯР, MSc, Монголын Эдийн засгийн шинжилгээ, судалгааны төвийн
судлаач

Тус тайлангийн үр дүн, дүгнэлт, санал зөвлөмж нь судлаачдын дүгнэлт, байр суурь бөгөөд
Нээлттэй Нийгэм Форумын албан ёсны байр суурийг илэрхийлэхгүй болно.

ISBN: 978-9919-9678-2-6

© Нээлттэй Нийгэм Форум, 2020

Хаяг: Жамьян гүний гудамж
Сүхбаатар дүүрэг, Улаанбаатар-14240
Утас: 976-76113207
Факс: 976-11-324857
Вэб: <http://www.forum.mn>
И-мэйл: osf@forum.mn

АГУУЛГА

ХУРААНГУЙ	6
1. МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ХӨГЖИЛ, ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ	8
2. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ТӨСВИЙН БҮРДҮҮЛЭЛТ, ЗАРЦУУЛАЛТЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ (2012-2020) .	13
2.1 Орлогын шинжилгээ	13
Орлогын эх үүсвэр	14
2.2 Зарлагын шинжилгээ	16
Сангуудын ашиг/алдагдал	18
Төсвийн татаас	19
Тэтгэврийн даатгалын сан	20
3. ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА	24
3.1 Олон давхаргат нийгмийн даатгалын тогтолцоо	24
3.2 Зарим орны нийгмийн даатгалын тогтолцоо: кейс судалгаа	32
Голланд Улс	32
Япон Улс	37
Австрали Улс	39
Дани Улс	41
4. САНГИЙН ЗАСАГЛАЛ, УДИРДЛАГА	44
5. ХӨРӨНГИЙН УДИРДЛАГА	49
6. СУДАЛГААНЫ ДҮГНЭЛТ	52
7. САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ	53
Ном зүй	55

ГРАФИКИЙН ЖАГСААЛТ

График 1. Нийгмийн даатгалд даатгуулагчид, 2020 оны 8 сар	9
График 2. НДС-аас тэтгэвэр авагчид, 2020 оны 8 сар	9
График 3. НДС-ийн орлого бүрдэлт	13
График 4. НДС-ийн эх үүсвэр	15
График 5. НДС-ийн зарлага	17
График 6. НДС-ийн ашиг/алдагдал, сая төгрөгөөр	18
График 7. НДС-ийн эх үүсвэр, зарлага ба ашиг/алдагдал	19
График 8. НДС-ийн ашиг/алдагдал ба төсвийн татаас, сая төгрөгөөр	20

ХҮСНЭГТИЙН ЖАГСААЛТ

Хүснэгт 1. Тэтгэврийн даатгалын гол үзүүлэлтүүд	10
Хүснэгт 2. Тэтгэврийн даатгалын сангийн үзүүлэлтүүд	11
Хүснэгт 3. Нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын тоо	11
Хүснэгт 4. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, даатгалын төрлөөр	16
Хүснэгт 5. Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж авсан иргэдийн тоо (давхардсан тоо), даатгалын төрлөөр	17
Хүснэгт 6. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлага (сая.төг)	21
Хүснэгт 7. Тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны хэлбэрүүд, тэдгээрийн ялгаа	26
Хүснэгт 8. Зарим орнуудын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо	30

ТОВЧИЛСОН ҮГИЙН ЖАГСААЛТ

ААН	Аж ахуй нэгж
АНТЕХ	Ахмад насны тэтгэврийн ерөнхий хууль
БНСУ	Бүгд Найрамдах Солонгос Улс
ДНБ	Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн
ДС	Даатгалын сан
КТС	Канадын Тэтгэврийн Сан
КТСХОЗ	Канадын Тэтгэврийн Сангийн Хөрөнгө Оруулалтын Зөвлөл
НДБ	Нийгмийн даатгалын банк
НДЕГ	Нийгмийн Даатгалын Ерөнхий Газар
НДС	Нийгмийн даатгалын сан
НДТ	Нэрийн дансны тогтолцоо
ОУВС	Олон Улсын Валютын Сан
ОУХБ	Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага
ТАХ	Тэжээгчээ алдагсдын тухай хууль
ҮОМШӨ	Үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчин
ҮСХ	Үндэсний статистикийн хороо
ХНХЯ	Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яам
ЦЖБТТ	Цалинд жишсэн баталгаат тэтгэврийн тогтолцоо
ЦСТТ	Цалинд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоо
ШСБХТ	Шимтгэлд суурилсан бүрэн хуримтлалын тогтолцоо
ЭЗХАХБ	Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага
ЭМД	Эрүүл мэндийн даатгал

ХУРААНГУЙ

Энэхүү судалгааны хүрээнд Монгол Улсын Нийгмийн даатгалын сангийн төсвийн бүрдүүлэлт, зарцуулалтыг 2012-2020 оныг хамруулсан дүн шинжилгээ хийлээ. Үүнээс гадна хамгийн чухал нь сангийн удирдлагыг боловсронгуй болгох талаар санал зөвлөмж боловсруулахыг зорьсон бөгөөд уг судалгааны ажлыг Нээлттэй Нийгэм Форумын захиалгаар Монголын Эдийн Засгийн Шинжилгээ Судалгааны Төвийн судлаачид 2020 оны 9 дүгээр сараас 12 дугаар сард хийж гүйцэтгэлээ.

Манай улсын хувьд өнөөгийн нийгмийн даатгалын тогтолцоо хэвээр байх нөхцөлд тэтгэвэр авагчдын тоо санд шимтгэл төлөгчдийн тооноос хэтэрснээс нийгмийн даатгалын сан хөрөнгийн дутагдалд орохоор байгааг судлаачид онцолдог. Тиймээс нийгмийн даатгалын сангийн тогтолцоог шинэчлэхийн хажуугаар тус сангийн засаглал, удирдлагыг боловсронгуй болгож, олон улсын ижил төрлийн сангуудын жишигт нийцүүлэх шаардлагатай байгаа юм.

Судалгааны гол үр дүнгүүдээс онцолбол, 2012 оноос өнөөг хүртэл Монгол Улсын нийгмийн даатгалын орлого, зарлагад тэтгэврийн даатгалын сан голлох нөлөөтэй явж ирсэн ба уг сан алдагдалтай ажиллаж улсын төсвөөс татаас авч ирсэн байна. Мөн ажилгүйдлийн даатгалын сан 2019 онд алдагдалтай байжээ. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого бүрдэлтийн хамгийн том хэсгийг шимтгэл бүрдүүлдэг ба 2012-2020 онд уг орлого тасралтгүй нэмэгдэж ирсэн нь шимтгэлийн хувийг нэмэгдүүлсэнтэй холбоотой.

Зарлагын хувьд хамгийн их жинг тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага, тэр дундаа өндөр насны тэтгэвэр эзэлдэг. Монгол Улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь хуваарилалтын зарчимд суурилсан, цалинд жишсэн баталгаат тэтгэврийн схемд суурилсан бөгөөд хүн амын төрөлт, насжилт, дундаж наслалтын өсөлтөөс үүдэн өнөөгийн нийгмийн даатгалын тогтолцоо хэвээр байх нөхцөлд тэтгэвэр авагчдын тоо санд шимтгэл төлөгчдийн тооноос хэтэрч тэтгэврийн даатгалын сан, улмаар нийгмийн даатгалын сан хөрөнгийн дутагдалд орохоор байна. Албан журмын даатгуулагчдын тоо 2012-2020 онд өсөлттэй байсан бол сайн дурын даатгуулагчдын тоо хэлбэлзэлтэй байна.

Судалгааны үр дүн, дүгнэлтэд үндэслэн Монгол Улс нийгмийн даатгалын тогтолцоогоо нэн даруй олон давхаргат тогтолцоонд шилжүүлэх, хуваарилалтын зарчимд суурилсан баталгаат тэтгэврийн тогтолцооноос бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжих, нийгмийн даатгалын тогтолцоонд захиргааны болон хөрөнгө оруулалтын менежментийн байгууллагыг тусад нь бий болгох зэрэг санал зөвлөмжийг дэвшүүлэв.

1. МОНГОЛ УЛСЫН НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ХӨГЖИЛ, ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ

Манай улсын нийгмийн даатгал нь иргэн болон 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, тэрчлэн даатгуулагч нас барахад түүний асрамжид байсан хүмүүст хууль тогтоомжид заасан тэтгэвэр, тэтгэмж, төлбөр өгөх агуулга бүхий нийгэм, эдийн засгийн арга хэмжээ юм. Нийгмийн даатгал нь дараах төрлөөс бүрдэнэ:

- тэтгэврийн даатгал;
- тэтгэмжийн даатгал;
- эрүүл мэндийн даатгал;
- үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний даатгал (ҮОМШӨ);
- ажилгүйдлийн даатгал.

Нийгмийн даатгалын төрөл тус бүр нь мөнгөн хөрөнгийн бие даасан сантай бөгөөд эдгээр сангийн орлого дор дурдсан эх үүсвэрээс бүрдэнэ:

- даатгуулагчийн төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэл;
- ажил олгогчийн төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэл;
- сангийн чөлөөт үлдэгдлийг банканд хадгалуулсны хүү, үнэт цаасны арилжаанаас олсон орлого;
- нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх хугацаа хэтрүүлсэнд оногдуулсан алданги;
- улсын төсвөөс олгох хөрөнгө;
- бусад эх үүсвэр.

Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийг хууль тогтоомжид заасан болзол журмын дагуу дор дурдсан зориулалтаар зарцуулдаг. Үүнд:

- тэтгэвэр, тэтгэмж олгох;
- нийгмийн даатгалын байгууллага, үндэсний болон салбар зөвлөлийн үйл ажиллагааны зардлыг санхүүжүүлэх;
- хууль тогтоомжид заасан бусад төлбөр, зардлыг санхүүжүүлэх.

Нийгмийн даатгалын тухай хуульд зааснаар манай улс “хуримтлалын сан”-тай бөгөөд уг санд нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгө болон тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны орлогыг нэмэгдүүлэх зорилгоор нөөцөлсөн мөнгөн хөрөнгө байдаг. Хуримтлалын сангийн хөрөнгийг Засгийн газрын бонд болон Монгол банкнаас гаргасан үнэт цаас худалдан авах, арилжааны банканд байршуулах замаар нэмэгдүүлж болох ба тус сангаас Засгийн газрын бонд, Монгол банкны үнэт цаас худалдан авах хөрөнгийн хэмжээг нийгмийн даатгалын сангийн жил бүрийн төсөвт тусгаж, Улсын Их Хурал (УИХ) батална. Мөн сангаас арилжааны банканд байршуулах хөрөнгийн хэмжээг санхүүгийн болон нийгмийн хамгааллын асуудал эрхэлсэн Засгийн газрын гишүүн, Монгол банк, Нийгмийн даатгалын үндэсний зөвлөл хамтран тогтоодог.

Үндэсний статистикийн хорооны мэдээлснээр 2020 оны 8 дугаар сарын байдлаар манай улсад нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын 83.8 хувь нь албан журмын, үлдсэн 16.2 хувь нь сайн дураар даатгуулагч байна. Мөн үед нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагчдын 74.9 хувь нь өндөр насны, 9.4 хувь нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн, 4.6 хувь нь тэжээгчээ алдсаны, 4.3 хувь нь цэргийн тэтгэвэр тус тус авч байв. Дээр дурдсан хүмүүст олгосон тэтгэврийн хэмжээ нь нийтдээ 1.4 их наяд төгрөг байгаагаас хамгийн их нь буюу 1.1 их наяд төгрөг (76.1 хувь)-ийг өндөр насны тэтгэвэрт зарцуулжээ.

График 1. Нийгмийн даатгалд даатгуулагчид, 2020 оны 8 сар

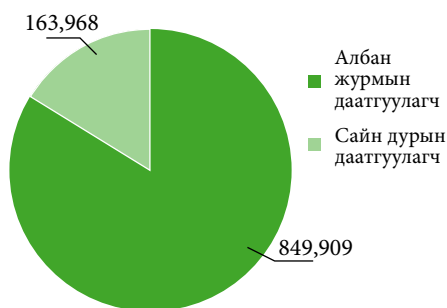
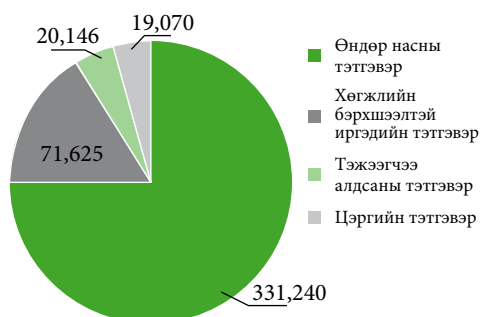


График 2. НДС-аас тэтгэвэр авагчид, 2020 оны 8 сар



Монгол Улсын хувьд Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ)-ын гишүүн орнуудынхаас ажилчдын сарын

дундаж орлого ойролцоогоор 8 дахин бага, дундаж наслалт даруй 10 жилээр богино байна. Тэрчлэн, 65-аас дээш насны хүн амын хөдөлмөрийн насны хүн амд эзлэх хувь нь 20 пункт доогуур буюу манай орны хүн ам харьцангуй залуу бүтэцтэй байгааг харж болно. Хүснэгт 1-д Монгол Улсын нийгмийн даатгалтай холбогдох зарим үзүүлэлтийг ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын дундажтай харьцуулж харуулав.

Хүснэгт 1. Тэтгэврийн даатгалын гол үзүүлэлтүүд

Үзүүлэлт		Монгол Улс 2019 он	ЭЗХАХБ 2018 он
Ажилчдын сарын дундаж орлого	Төгрөг	1,242,700	9,876,200
Тэтгэврийн даатгалын зардал	ДНБ-д эзлэх хувь	5%	8%
Дундаж наслалт	Нийт	70.4	80.7
	Эрэгтэй	66.3	-
	Эмэгтэй	75.9	-
65-аас дээш насны хүн ам	Хөдөлмөрийн насны хүн амд эзлэх хувь	11%	31.2%

Эх сурвалж: Сангийн яам, ҮСХ, ЭЗХАХБ

2019 оны байдлаар тэтгэврийн даатгалын сангаас 418 мянга гаруй хүн тэтгэмж авчээ. Энэ нь нийт хүн амын 13 хувь, ажиллах хүчний 33 хувьтай тэнцэж байна. Түүнчлэн тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага дотоодын нийт бүтээгдэхүүн (ДНБ)-ий 5 хувь, төсвийн зарлагын 16 хувийг тус тус эзэлж байна. 2019 оны тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлагыг 2012 онтой харьцуулахад 1.1 их наяд төгрөгөөр буюу 2.6 дахин өсөж төсвийн зарлагад эзлэх хувь 12 хувиас 16 хувь болж 4 пунктээр нэмэгджээ. Үүнд тэтгэвэр авагчдын тоо 25 хувиар өссөн нь нөлөөлсөн нь дамжиггүй. Гэхдээ тэтгэвэр авагчдын нийт хүн ам болон ажиллах хүчинд эзлэх хувь хүн амын өсөлттэй холбоотойгоор ердөө 1-4 пунктээр л нэмэгдсэн байна.

Хүснэгт 2. Тэтгэврийн даатгалын сангийн үзүүлэлтүүд

Үзүүлэлт	2012 он	2016 он	2019 он
Нийт тэтгэвэр авагчдын тоо	334,600	376,900	418,379
Тэтгэвэр авагчид/нийт хүн ам (%)	12	12	13
Тэтгэвэр авагчид/ажиллах хүч (%)	29	30	33
Тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага (сая.төгрөг)	711.8	1,320.4	1,839.2
Тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага/ДНБ (%)	4	6	5
Тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага/төсвийн зарлага (%)	12	14	16

Эх сурвалж: Сангийн яам, ҮСХ

Манай улсын нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын дийлэнх олонх буюу 80-аас илүү хувь нь албан журмын даатгалд хамрагдаж байна (Хүснэгт 3-ыг харна уу). 2019 оныг 2016 онтой харьцуулахад сайн дурын даатгуулагчдын тоо буурчээ.

Хүснэгт 3. Нийгмийн даатгалд даатгуулагчдын тоо

Үзүүлэлт	2012 он	2016 он	2019 он
Нийгмийн даатгалд даатгуулагчид, мян.хүн	863.2	1028	1168.3
Албан журмаар даатгуулагчид, мян.хүн	761.9	799.5	982.3
Сайн дурын даатгуулагчид, мян.хүн	101.3	228.5	185.9

Эх сурвалж: ҮСХ

2015 онд Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (НҮБ), Олон Улсын Хөдөлмөрийн Байгууллага (ОУХБ)-ын Ази, Номхон далайн бүсийн товчоо, Монгол Улсын Засгийн газраас боловсруулсан “Нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэсний хэлэлцүүлэг: Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тодорхойлолт, зардал” тайланд дурдсанаар хувийн хэвшилд ажиллагчид болон төрийн албан хаагчдын өндөр насны тэтгэврийн даатгалд хамрагдалт өндөр байхад малчид, хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид, албан бус эдийн засагт ажиллагчдын уг даатгалд

хамрагдалт бага буюу тэдний дөнгөж 23.4 хувь нь нийгмийн даатгалд сайн дураар шимтгэл төлж байжээ.

ОУХБ-аас 2016 онд гаргасан бодлогын хураангуйд Монгол Улс нь бүх нийтийг хамарсан, харьцангуй өндөр тэтгэвэр олгодог, эв санааны нэгдлийн зарчмаар санхүүждэг цалинд суурилсан тэтгэврийн тогтолцоо (ЦСТТ)-г уламжлан авсан гэдгийг онцолжээ. 1995 оноос өмнө уг тогтолцоог дахин хуваарилалтын механизмаар дамжуулан улсын төсвөөс бүрэн санхүүжүүлдэг байсан бөгөөд 1995 онд Засгийн газар тэтгэврийн тогтолцоогоо шинэчилж, шимтгэл төлдөг тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог нийгмийн даатгалын бусад төрлийн хамт нэвтрүүлсэн.

1999 онд ЦСТТ-ны үед тулгамдаж буй санхүүгийн тогтвортой байдлын болон хамралтын асуудлуудыг шийдвэрлэх зорилгоор шимтгэлд суурилсан тэтгэврийн буюу нэрийн дансны тогтолцоо (НДТ) нэвтрүүлж, 1960 оноос хойш төрсөн даатгуулагчдыг хамруулсан байна. Эрх баригчдын зүгээс НДТ-г анх нэвтрүүлэхдээ хөрөнгийн зах зээл хараахан сайн хөгжөөгүй болон засгийн газрын хөрөнгийн хязгаарлагдмал байдлыг харгалзан, урт хугацаанд хуримтлалын тогтолцоонд шилжих шинэчлэлийн үйл явцын завсрын шат болгон төлөвлөсөн байдаг. Улмаар 2005 оноос эхлээд 19 хувийн шимтгэлийн 3 хувийг хөрөнгийн зах зээлд оруулж эргүүлэх, цаашдаа жил жилд энэ хэмжээг аажмаар нэмэгдүүлэх зорилт тавьсан. Гэхдээ өнгөрсөн хугацаанд тэтгэврийн шимтгэлээс цугласан орлого нь төлөх ёстой тэтгэврийн зардлыг давж байгаагүй учраас хөрөнгийг ийм байдлаар удирдах нөхцөл бүрдээгүй юм.

НДТ-оос авах тэтгэврийн хэмжээ эрс буурахаар байсан учир 2015 онд УИХ-аас Тэтгэврийн даатгалын шимтгэлийн нэрийн дансны тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах тухай хуулийг баталж, 1960-1979 оны хооронд төрсөн, нэрийн данснаас өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүсэж буй даатгуулагчид ЦСТТ, НДТ хоёрын аль өндрийг нь сонгох боломж олгосон байна. 1960 оноос хойш төрсөн даатгуулагчдын түүрүүч нь 2015 онд тэтгэвэр тогтоолгох эрх үүссэн бөгөөд бүгд ЦСТТ-г сонгосон. Тиймээс манай улсын тэтгэврийн тогтолцоо үнэн хэрэгтээ ЦСТТ хэвээрээ байгаа гэсэн үг юм.

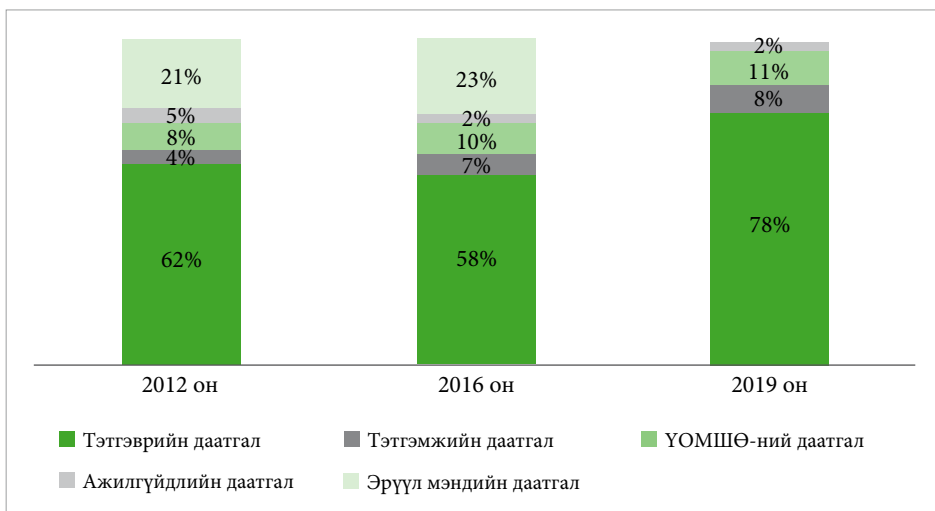
2. НИЙГМИЙН ДААТГАЛЫН САНГИЙН ТӨСВИЙН БҮРДҮҮЛЭЛТ, ЗАРЦУУЛАЛТЫН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ (2012-2020 он)

2.1. Орлогын шинжилгээ

Нийгмийн даатгалын сангийн орлого 2019 онд нийт 1.8 их наяд төгрөг байсны 1.4 их наяд нь (78 хувь) тэтгэврийн даатгалын сангийн, 210 тэрбум нь (11 хувь) ҮОМШӨ-ий даатгалын сангийн, 157 тэрбум нь (9 хувь) тэтгэмжийн даатгалын сангийн, үлдсэн 41 тэрбум орчим төгрөг нь (2 хувь) ажилгүйдлийн даатгалын сангийн орлогуудаас тус тус бүрдүүлсэн байна. Сан тус бүрийн орлого ихэвчлэн ажил олгогч аж ахуйн нэгж (ААН)-ээс төлөх шимтгэл болон даатгуулагчийн шимтгэлээс бүрддэг.

Өнгөрсөн хугацаанд НДС-ийн орлого бүрдүүлэлтэд тэтгэврийн даатгалын сан томоохон үүрэг гүйцэтгэсээр иржээ. Тухайлбал 2012, 2016, 2019 онуудад сангийн нийт орлогын харгалзан 62, 58 болон 78 хувь нь тэтгэврийн даатгалын сангаас бүрдсэн байна (График 3-ыг харна уу).

График 3. НДС-ийн орлого бүрдэлт¹



Эх сурвалж: Сангийн яам

¹ Эрүүл мэндийн даатгалын сан 2018 оноос эхлэн бие даасан сан болсон тул тооцооноос хасагдсан.

ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн орлого 2019 онд 210 тэрбум төгрөгт хүрч 2012 онтой харьцуулахад 3 дахин, 2016 онтой харьцуулахад 85.7 тэрбум төгрөг буюу 69 хувиар өссөн байна. Орлогын бүрэлдэхүүн хэсгүүдийг авч үзэхэд тус сангийн “бусад орлого” нь 2016 онтой харьцуулахад 2019 онд 2.4 дахин өссөн нь НДС-ийн орлого бүрдүүлэлтэд эзлэх жинг нэг пунктээр нэмэгдүүлж 10-11 хувь болгожээ.

Тэтгэмжийн даатгалын сангийн орлого 2016 онтой харьцуулахад 2019 онд 81 хувь буюу 70 тэрбум төгрөгөөр өсөж 157 тэрбум төгрөгт хүрсэн нь 2018 оноос эхлэн гадаадад (БНСУ) хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй иргэдээс шимтгэл авч эхэлсэнтэй холбоотой.

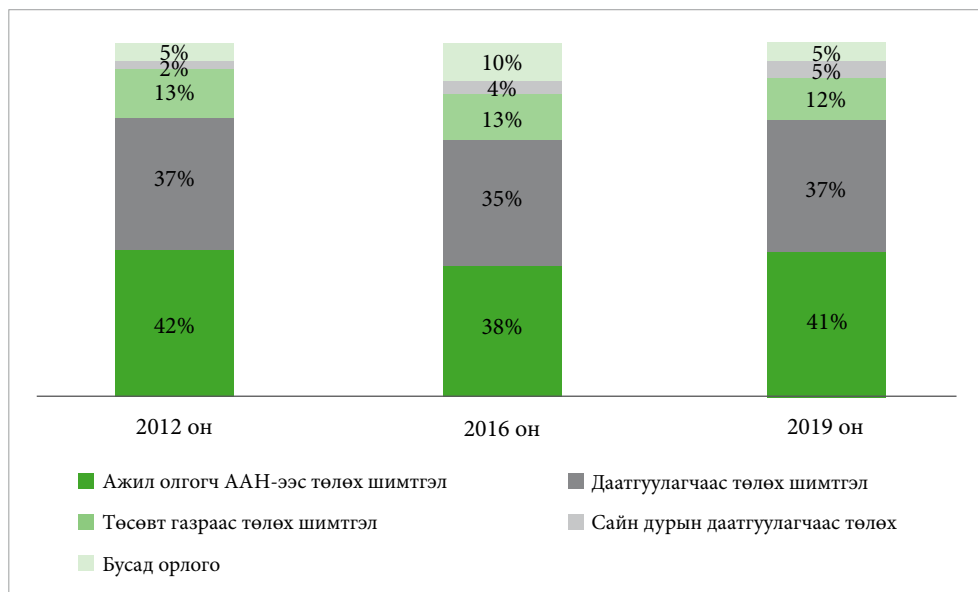
Эрүүл мэндийн даатгалын сан 2018 оноос эхлэн НДС-д харьяалагдахгүй болсон тул 2019 оны сангийн орлогын бүрдэлтээс хасагдсан.

Орлогын эх үүсвэр

НДС-ийн орлогын эх үүсвэр нь ажил олгогч ААН болон даатгуулагчаас төлөх шимтгэл, төсөвт газраас төлөх шимтгэл, сайн дурын даатгуулагчаас төлөх шимтгэлээс ихэнхдээ бүрддэг байна. Тухайлбал 2012, 2016 болон 2019 онуудад нийт орлогын харгалзан 80, 74 болон 78 хувийг ААН-ээс болон даатгуулагчаас төлөх шимтгэл бүрдүүлжээ.

2017 онд Монгол Улс Олон Улсын Валютын Сан (ОУВС)-ийн “Өргөтгөсөн санхүүжилтийн хөтөлбөр”-т хамрагдсан бөгөөд өгсөн зөвлөмжийн дагуу Засгийн газар төсвийн тогтвортой байдлыг хангах үүднээс зарим татвар, шимтгэлийг нэмсэн. Тухайлбал, нийгмийн даатгалын шимтгэлийг 2018 онд 2 хувь, 2019 онд 1 хувь, 2020 онд мөн 2 хувиар нэмэгдүүлэхээр шийдвэрлэсэн ч 2018 онд ажил олгогч, ажилтан, сайн дурын даатгуулагчдын төлөх шимтгэл тус бүр нэг нэг хувиар, 2019 онд тус бүр 0.5 хувиар л өссөн. Энэ нь НДС-ийн эх үүсвэрийг нэмэгдүүлсэн байна. Мөн албан журмаар даатгуулагчдын тоо өссөн нь сангийн эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэхэд хувь нэмэр оруулжээ. Сайн дурын даатгуулагчдын тоо буурсан ч шимтгэлийн хувь өссөнтэй холбоотойгоор сангийн орлого төвлөрүүлэлт нэмэгдсэн байна. 2016 онтой харьцуулахад сайн дурын даатгалын шимтгэлийн орлого 28 хувиар өсжээ (График 4-ийг харна уу).

График 4. НДС-ийн эх үүсвэр



Эх сурвалж: Сангийн яам

2017-2019 онд нийгмийн даатгалын хувь хэмжээ дараах байдлаар өөрчлөгдсөн. 2019 онд ажил олгогч, ажилтан, сайн дурын даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хувь 2017 онтой харьцуулахад 1.5 пунктээр нэмэгдсэн ба үүнд тэтгэврийн даатгалын хувь өссөн нь нөлөөлжээ. Тухайлбал, ажил олгогчийн төлөх шимтгэлийн хувь 1.5 пункт, ажилтны төлөх шимтгэлийн хувь 1.8 пункт, сайн дурын даатгуулагчийн төлөх шимтгэлийн хувь 1.5 пунктээр тус тус нэмэгдсэн байна (Хүснэгт 4-ийг харна уу.).

Хүснэгт 4. Нийгмийн даатгалын шимтгэлийн хувь, даатгалын төрлөөр²

Он	Даатгуулагчийн төрөл	Тэтгэвэр	Тэтгэмж	Ажилгүйдэл	ЭМД	ҮОМШӨ ²	Нийт
2017	Ажил олгогч	7	1	0.2	2	0.8, 1.8, 2.8	11;12;13
	Ажилтан	7	0.8	0.2	2		10
	Сайн дурын даатгуулагч	10	1			1	12
2018	Ажил олгогч	8	1	0.2	2	0.8, 1.8, 2.8	12;13;14
	Ажилтан	8	0.8	0.2	2		11
	Сайн дурын даатгуулагч	11	1			1	13
2019	Ажил олгогч	8.5	1	0.2	2	0.8	12.5
	Ажилтан	8.8	0.8	0.2	2		11.5
	Сайн дурын даатгуулагч	11.5	1			1	13.5

Эх сурвалж: НДЕГ

2.2. Зарлагын шинжилгээ

Нийгмийн даатгалын сангийн зарцуулалтыг авч үзэхэд тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага хамгийн их хувийг эзэлж байна. Тухайлбал, 2019 оны байдлаар тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага 1.8 их наяд төгрөгт хүрсэн нь 2016 онтой харьцуулахад 39 хувиар өссөн үзүүлэлт бөгөөд НДС-ийн нийт зарлагын 89 хувийг эзэлжээ.

2019 онд давхардсан тоогоор 660 мянга орчим иргэн НДС-аас тэтгэвэр авсны 63 хувь нь тэтгэврийн даатгалын сангаас тэтгэвэр авагчид байв. Тэтгэврийн даатгалын сангаас өндөр насны, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн, тэжээгчээ алдсаны мөн цэргийн тэтгэвэр зэргийг олгодог. Тэтгэврийн даатгалын сангийн 74 орчим хувь буюу 310.9 орчим мянган иргэн өндөр насны тэтгэвэр авчээ. Эндээс харахад НДС-ийн зарлагын 68 хувийг тэтгэврийн даатгалын санд зарцуулж байна.

² ҮОМШӨ-ийн шимтгэлийн хувь тухайн даатгуулагчийн хөдөлмөр эрхэлж буй салбараас хамааран ялгаатай байдаг бөгөөд үйлдвэрлэлийн осол, мэргэжлээс шалтгаалах өвчин тусах эрсдэл өндөртэй салбарт ажилладаг даатгуулагчийн хувьд өндөр тогтоогддог.

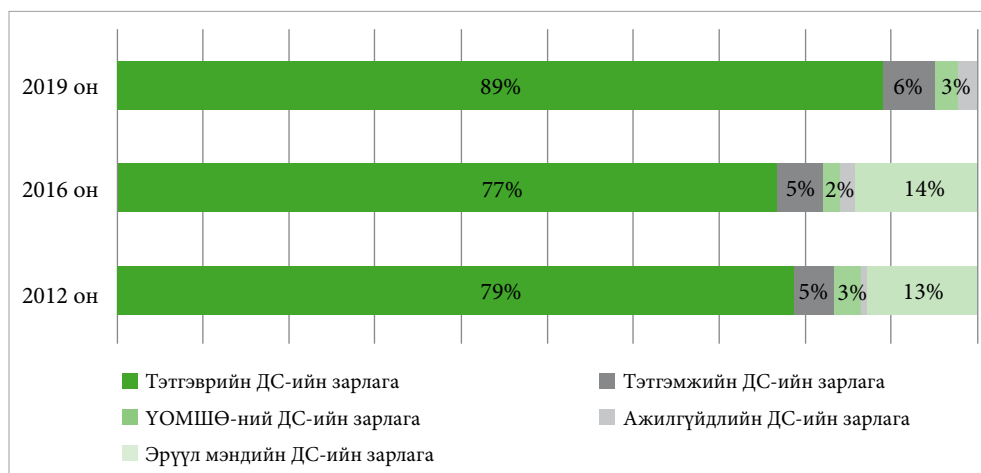
Хүснэгт 5. Нийгмийн даатгалын сангаас тэтгэвэр, тэтгэмж авсан иргэдийн тоо (давхардсан тоо), даатгалын төрлөөр

Үзүүлэлт	2019 он
НДС-аас тэтгэвэр, тэтгэмж авсан иргэдийн тоо, мян.хүн	660.3
Тэтгэврийн даатгалын сан	418.4
Тэтгэмжийн даатгалын сан	210.4
ҮОМШӨ-ий даатгалын сан	8.5
Ажилгүйдлийн даатгалын сан	23

Эх үүсвэр: НДЕГ

2019 оны байдлаар тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага 1.8 их наяд төгрөг, тэтгэмжийн даатгалын сангийн зарлага 126 тэрбум, ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн зарлага 52.8 тэрбум, ажилгүйдлийн даатгалын сангийн зарлага 44 тэрбум төгрөг тус тус байсан. 2012 онтой харьцуулахад тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага 2.6 дахин, тэтгэмжийн даатгалын сангийн зарлага 3 дахин, ҮОМШӨ-ний даатгалын сангийн зарлага 2 дахин, ажилгүйдлийн даатгалын сангийн зарлага 6.2 дахин өссөн үзүүлэлттэй байна (График 5-ыг харна уу).

График 5. НДС-ийн зарлага³



Эх сурвалж: Сангийн яам

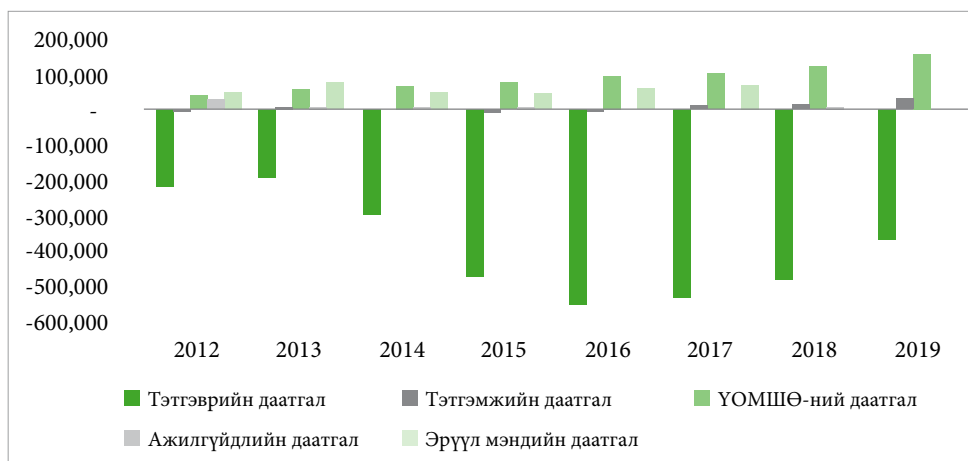
³ Эрүүл мэндийн даатгалын сан 2018 оноос эхлэн бие даасан сан болсон тул тооцооноос хасагдсан

Сангуудын ашиг/алдагдал

Сангуудын тэнцлийг 2012-2019 оны байдлаар авч үзэхэд, *тэтгэврийн даатгалын сан* л энэ хугацаанд алдагдалтай ажилласан байна. Тус сангийн алдагдал 2016 онд хамгийн өндөр буюу 537 тэрбум төгрөгт хүрсэн бол 2019 онд 33 хувиар буурч 369.7 тэрбум төгрөг болжээ. 2019 онд ажилгүйдлийн даатгалын сангаас бусад сангийн алдагдал буурч, ашиг нь өсжээ (График 4-ийг харна уу).

Ажилгүйдлийн даатгалын сангийн алдагдал 2019 онд 2.4 тэрбум төгрөгт хүрчээ. Мөн онд уг сангийн зарлагын 99 хувь нь ажилгүйдлийн тэтгэмжид хуваарилагдсан бөгөөд 23 мянга орчим иргэнд 43 тэрбум төгрөгийн тэтгэмж олгосон нь өмнөх оноос 27 хувиар өссөн үзүүлэлт юм.

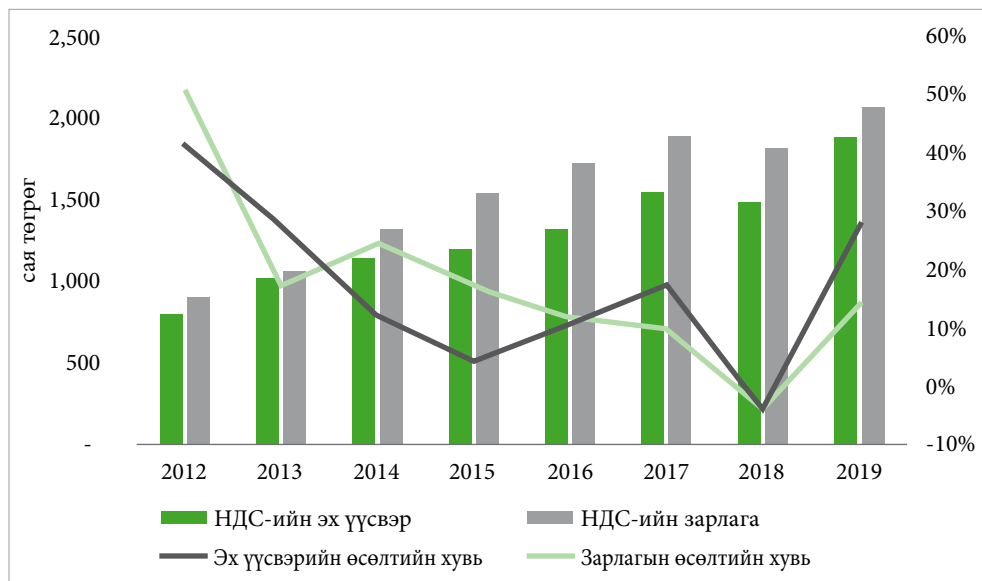
График 6. НДС-ийн ашиг/алдагдал, сая төгрөгөөр



Эх сурвалж: Сангийн яам

2019 оныг өмнөх онтой харьцуулахад НДС-ийн орлого 27 хувиар, зарлага 14 хувиар тус тус өссөн. НДС 2019 онд 182 тэрбум төгрөгийн алдагдалд орсон ба уг алдагдлыг нөхөх зорилгоор улсын төсвөөс татаас авчээ.

График 7. НДС-ийн эх үүсвэр, зарлага ба ашиг/алдагдал

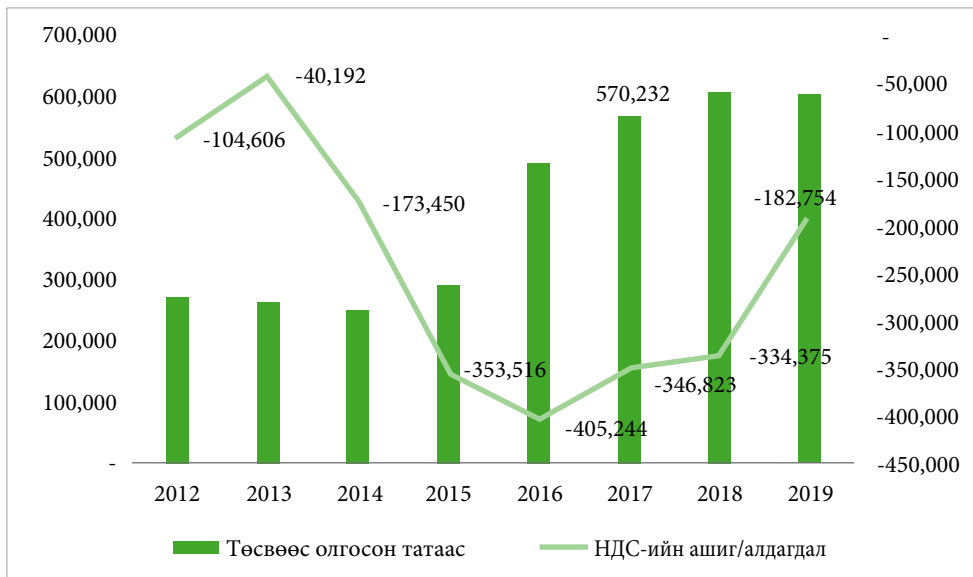


Эх сурвалж: Сангийн яам

Төсвийн татаас

Тэтгэврийн даатгалын сан, ҮОМШӨ-ний даатгалын санд улсын төсвөөс татаас олгодог бөгөөд 2019 онд нийт 605 тэрбум төгрөгийн татаас өгсний 99 хувийг тэтгэврийн даатгалын санд хуваарилжээ. Төсвийн татаас сүүлийн жилүүдэд нэмэгдэх хандлагатай байна (График 8-ыг харна уу).

График 8. НДС-ийн ашиг/алдагдал ба төсвийн татаас, сая төгрөгөөр



Эх сурвалж: Сангийн яам

Тэтгэврийн даатгалын сан

Дээрх шинжилгээнээс харахад НДС-ийн орлого, зарлагад хамгийн их хувь эзэлдэг, мөн төсвөөс татаас авч байгаа нь тэтгэврийн даатгалын сан байна. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого 2019 онд 1.4 их наяд төгрөгт хүрч 2012 онтой харьцуулахад 3 дахин буюу 977 тэрбум төгрөгөөр нэмэгджээ. Орлогын бүтцийн хувьд даатгуулагчаас төлөх шимтгэлийн орлого 43 хувийг эзэлж байгаа ба энэ нь 2012 оноос хойш 3 дахин өссөн үзүүлэлт юм. Уг өсөлтөд даатгуулагчийн тооноос гадна шимтгэлийн хувь хэмжээг нэмсэн нь нөлөөлжээ.

Зарлагын хувьд 2019 оны жилийн эцсийн байдлаар өмнөх хэсэгт авч үзсэнчлэн өндөр насны тэтгэврийн зарлага хамгийн их хувийг буюу нийт зарлагын 76 хувийг эзэлсэн. Түүний дараа тахир дутуу бологсдын тэтгэврийн зарлага, цэргийн тэтгэврийн зарлага 10 орчим хувийг эзэлсэн үзүүлэлтэй байна. Хүснэгт 6-д тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлагыг дэлгэрэнгүй үзүүлэв.

Хүснэгт 6. Тэтгэврийн даатгалын сангийн орлого, зарлага (сая.төг)

	2012 он	2016 он	2019 он
А. ОРЛОГО	491,777	767,838	1,469,480
1 Ажил олгогч аж ахуйн нэгжээс төлөх шимтгэл	196,821	294,360	573,302
2 Даатгуулагчаас төлөх шимтгэл	207,338	322,262	628,063
3 Төсөвт газраас төлөх шимтгэл	66,626	101,724	178,845
4 Нөхөн олговор авагсдын шимтгэл	4	-	-
5 Цаатан иргэдийн шимтгэл	-	38	81
6 Сайн дурын даатгуулагчаас төлөх	14,229	43,709	75,230
7 Гадаад (БНСУ)-д хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж буй иргэдийн шимтгэл	1,473	2,546	2,990
8 ҮОМШӨ-ний улмаас тахир дутуу болсон даатгуулагчийн төлөх шимтгэл ⁴	713	601	1,175
9 Бусад орлого	4,573	2,599	9,793
Б. ЗАРЛАГА	711,849	1,320,380	1,839,195
1 Өндөр насны тэтгэвэр	516,652	973,666	1,396,862
2 Тахир дутуу бологсдын тэтгэвэр	87,939	174,822	230,880
3 Тэжээгчээ алдсаны тэтгэвэр	43,029	57,533	70,144
4 Цэргийн тэтгэвэр	61,763	97,840	139,404
5 Ажиллагааны зардалд зарцуулсан	1,723	13,021	-
6 Тэтгэвэр олголтын банкны үйлчилгээний хөлс	138	161	171
7 Шүүхийн шийдвэр биелүүлэх албаны төлбөр	78	108	-
8 Хөрөнгө оруулалт	451	1,931	-
9 НДШ-ийн илүү төлөлтийн буцаан олголт	-	-	-
10 Бусад зарлага	76	1,298	1,735

Эх сурвалж: Сангийн яам

Судлаачдын тэмдэглэж байгаагаар манай улсын хүн амын төрөлт, насжилт, дундаж наслалтын өсөлтөөс үүдэн өнөөгийн нийгмийн даатгалын тогтолцоо хэвээр байх нөхцөлд тэтгэвэр авагчдын тоо санд

⁴ Энэ шимтгэлийн хувь хэмжээ салбаруудад ялгаатай байдаг. Тухайлбал эрчим хүч, уул уурхайн салбар, газрын тос, хий, хими, зам, тээвэр, хүнс, хөдөө аж ахуйн, үйлчилгээний, эрүүл мэндийн салбар-2.8%; Геологи, хайгуулын, уул уурхайн, зам, тээвэр, холбооны, барилгын, хүнс хөдөө аж ахуйн, хөнгөн үйлдвэрлэл, үйлчилгээний, эрүүл мэндийн, соёл шинжлэх ухаан салбар-1.8%; Төрийн болон төрийн бус, төсвийн, олон нийтийн, хөдөлмөрийн хэвийн нөхцөлд үйл ажиллагаа эрхэлдэг аж ахуйн нэгж, байгууллагууд, банк, санхүүгийн байгууллага-0.8% (НДЕГ, <http://www.ndatgal.mn/v1/info/YO#>)

шимтгэл төлөгчдийн тооноос хэтэрснээс тэтгэврийн даатгалын сан, улмаар нийгмийн даатгалын сан хөрөнгийн дутагдалд орохоор байна. Олон оронд хүн амын дундаж наслалт нэмэгдэх, төсвийн тогтворгүй байдал зэрэг бусад хүчин зүйлээс шалтгаалан ажиллагсдын тэтгэврийн санд оруулж буй хувь нэмэр тэтгэврийн насныханд хангалттай эх үүсвэр болж чадахгүй болж байгаагийн улмаас уламжлалт хуваарилалтын зарчим (PAYG)-д суурилсан тэтгэврийн тогтолцооноос сангийн бүрэн, эсвэл хагас хуримтлал/санхүүжилтийн систем рүү шилжиж байгаа билээ.

Дэлхийн Банкнаас 2012 онд гаргасан “Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд” тайланд тэтгэврийн өнөөгийн бодлогыг хэвээр үргэлжлүүлбэл манай улс тэтгэвэр болон нийгмийн даатгалд зориулж байгаа төсвийн татаасын хэмжээ урт хугацаанд ихээхэн нэмэгдэхээр байгааг онцолсон. Тодруулбал, ДНБ-ий өсөлт тогтворжих үед цалингийн өсөлтөөс улбаалан 2020 оны байдлаар ДНБ-ий 3 орчим хувь байгаа тэтгэврийн зардалд зориулах төсвийн татаасын хэмжээ 2055 онд 6 хувь болж өснө гэжээ. Ахмад настай хүн амын тооны өсөлт, тэтгэврийн нас бага байгаа явдал, мөн олгох тэтгэврийн хэмжээтэй харьцуулахад төлж буй шимтгэлийн хэмжээ харьцангуй бага байгаа зэрэг нь татаасын хэмжээг ихээхэн нэмэгдүүлэх гол хүчин зүйлүүд болж байгаа юм. Тус судалгаанд 1960 оноос өмнө төрсөн ажиллагсдад хамаарах цалинд жишсэн баталгаат тэтгэврийн тогтолцоо буюу манай улсын өнөөгийн тогтолцоонд дараах хэдэн сул тал байна гэж дүгнэсэн. Үүнд:

- Хуулиар амласан тэтгэврийн хэмжээ, хүн ам зүйн төлөв байдлын өөрчлөлт болон шимтгэлийн хувь бага байгаа зэрэг нь бүгд нийлээд төсвийн татаасын хэмжээг ихэсгэхэд хүргэж байна.
- Тэтгэврийн нас эрт буюу эрэгтэйчүүдийн хувьд 60, эмэгтэйчүүдийн хувьд 55 байгаа учир татаасыг бууруулах боломжгүй байна.
- Хүнд нөхцөлд ажиллагсад, тусгай мэргэжлийн ажиллагсад, дөрөв ба түүнээс дээш хүүхэдтэй эмэгтэйчүүд эрт тэтгэвэр тогтоолгодог явдал нь тогтолцооны өртөг зардлыг ихэсгэж, ажил эрхлэх сэдлийг бууруулж байна.
- Жилд тооцох актуар хувь эхний 20 жилд жилийн хөдөлмөрийн хөлсний 2.25 хувь, түүнээс хойш жил тутамд 1.5 хувь байгаа нь

илүү олон жил ажиллах сэдлийг төрүүлж чадахгүй байна.

- Тэтгэврийн хувь хэмжээг хөдөлмөрийн хөлсний таван жилийн дунджид үндэслэн бодож байгаа нь даатгуулагчдын өөр өөр бүлгийн хооронд тэгш бус байдлыг бий болгож байна.
- Тэтгэврийн хэмжээг автоматаар индексжүүлдэггүй учир анх тогтоогдсон тэтгэврийн үнэ цэнэ цаг хугацааны явцад алдагддаг. Анх тэтгэвэрт гарах үед доод тэтгэврээс дээгүүр тэтгэвэртэй байсан олон иргэн хожим нь доод тэтгэвэр авахад хүрч байна.
- Өнгөрсөн жилүүдэд хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний бодит өсөлт мэдэгдэхүйц хэмжээнд хүрснээс шалтгаалан өндөр насны тэтгэвэр авагсдын 50 хувь нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээний 75 хувьтай тэнцдэг баталгаажсан доод тэтгэвэр авч байна. Доод тэтгэвэр нь даатгуулагчийн тэтгэвэр авах эрх үүсэх хүртэлх 20 жилийн хугацааны шаардлагыг хангах сонирхолд хүчтэй нөлөөлж байгаа боловч түүнээс цааш ажиллахад үзүүлэх нөлөө нь сул байна.

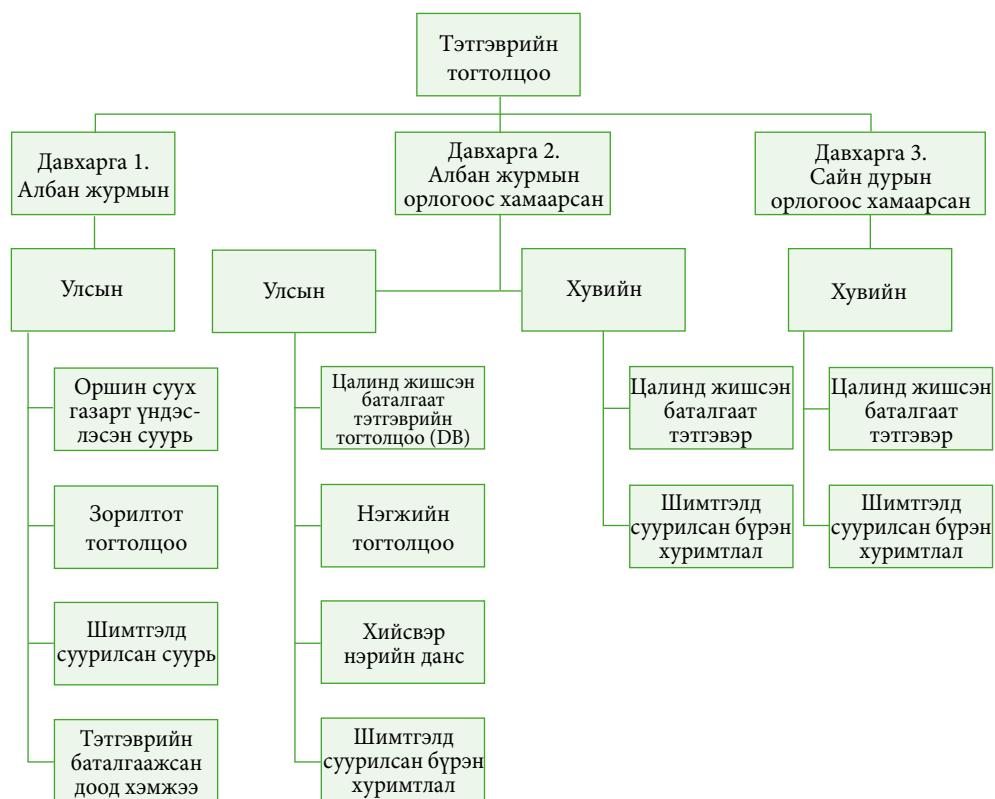
Тиймээс манай улсын нийгмийн даатгалын сангийн тогтолцоог шинэчлэхийн хажуугаар тус сангийн засаглал, удирдлагыг боловсронгуй болгож олон улсын ижил төрлийн сангуудын жишигт нийцүүлэх шаардлагатай.

3. ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА

3.1. Олон давхаргат нийгмийн даатгалын тогтолцоо

Олон улсын туршлагаас үзэхэд олон давхаргат (тулгуурт) нийгмийн даатгалын тогтолцоог нэвтрүүлсэн байна. Дараах бүдүүвчээр олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоог дүрслэн үзүүлэв.

Бүдүүвч 1. Олон давхаргат тэтгэврийн тогтолцоо



Эх сурвалж: ЭЗХАХБ 2019

I давхарга буюу суурь давхарга нь бүх ахмад настанд наад захын орлогын баталгааг бий болгодог.

II давхарга буюу шимтгэлд суурилсан давхарга нь нийгмийн даатгалын өндөр насны тэтгэвэр авах механизмыг бүрдүүлэх зорилгоор

төрөөс, эсвэл хувийн хэвшил болон ажил олгогчийн зүгээс эрхлэн хэрэгжүүлэх даатгалын тогтолцоог агуулна. Цалинд жишсэн баталгаат тэтгэврийн тогтолцоо (ЦЖБТТ)-г хэрэглэхийн давуу тал нь иргэдэд илүү ойлгомжтой байх талтай. Харин сул талууд нь: а) хүн ам зүйн бүтцийн өөрчлөлтийг дагаад тогтвортой үргэлжлэх нөхцөлийг хангахын тулд шимтгэлийн хувь хэмжээ, шимтгэлд төлсөн жил тутамд ногдох тэтгэвэр бодох хувь хэмжээнд тодорхой давтамжтайгаар тохируулга хийх шаардлагатай, б) илүү олон жил ажиллах сонирхлыг бий болгохын тулд тэтгэврийн ердийн наснаас эрт, эсвэл орой тэтгэвэрт гарч байгаа иргэдийн хувьд актуар тооцооллын хувьд тэтгэврийн хэмжээг зөв тогтоох хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх шаардлагатай болно.

III давхарга буюу нэмэлт давхарга нь өндөр насны орлогыг нэмэгдүүлэх, нэмэлт орлого бий болгох зорилгоор сайн дурын үндсэн дээр хамрагдан хадгаламж бий болгох схемийг багтаана. III давхарга нь мөн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид болон II давхаргын даатгалд хамрагдаагүй бусад хувь хүмүүст өөрсдийн ирээдүйн тэтгэврийн хэрэгцээнд зориулан хуримтлал үүсгэх боломжийг бүрдүүлдэг.

ХБНГУ зэрэг бусад оронд ашигладаг “нэгжийн тогтолцоо”⁵ нь дараах зарчмаар ажилладаг. Шимтгэл төлөгч даатгуулагчдын дундаж цалингаас тооцсон нэг жилийн шимтгэлд нэг оноо тооцно. Дунджаас доогуур эсвэл, дээгүүр орлогоос төлсөн шимтгэлд нэгээс бага, эсвэл илүү оноо тооцно. Тэтгэвэр тогтоох болоход жил тутамд авсан оноог нэмж, “тэтгэврийн онооны үнэ цэнэ”-ээр үржүүлнэ. Тэтгэврийн онооны үнэ цэнэ нь шинээр тэтгэвэрт гарч байгаа болон өмнө тэтгэвэрт гарсан хүмүүст нэг адил хамаатай бөгөөд жил бүр цалингийн өсөлтийн хувиас хамааруулан шинэчлэн тогтоогддог, тогтолцооны ачааллын түвшинд гарсан өөрчлөлт зэрэг хүчин зүйлүүдийг мөн тусгах боломжтой үзүүлэлт юм.

Олон улсын түвшинд тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог санхүүгийн тооцооллоор хуваарилалтын болон хуримтлалын (санхүүжилтийн) гэж ангилдаг (OECD, 2005). Хуваарилалтын зарчим (PAYG) нь шууд утгаар хэлбэл, тухайн цаг үеийн тэтгэврийн зардлыг тэр үед ажиллагсдын цалингаас татах татвар, шимтгэлийн орлогын эх үүсвэрээс санхүүжүүлэх арга (World Bank, 2012) бөгөөд уг систем нь 1980-аад оны үед хамгийн нийтлэг тэтгэврийн тогтолцоо байсан.

⁵ Төлсөн шимтгэл, түүнд тооцсон хүүг даатгуулагчийн нэрийн дансанд хийсвэрээр бүртгэж нэрийн дансанд байрших хөрөнгийг тодорхойлох арга

Бүрэн хуримтлал/санхүүжилт (*funded defined contribution*) гэдэг нь одоогийн даатгуулагчдад ирээдүйд олгох тэтгэврийн өнөөгийн өртгийг 100 хувь нөхөх тэтгэврийн хуримтлал бөгөөд тус тогтолцоог нэвтрүүлэх нь тэтгэврийн санд хөрөнгө хуримтлуулах боломжийг олгодог төдийгүй хөрөнгийн зах зээлийн хөгжлийг дэмждэг. Тэтгэврийн сангууд нь хөрвөх чадвар багатай, өндөр өгөөжтэй урт хугацааны хөрөнгүүдэд хөрөнгө оруулдаг учраас хөрөнгийн зах зээлд урт хугацааны хөрөнгө оруулагчид болдог байна (Davis, 1995). Эдгээр систем өөр өөрсдийн давуу болон сул талтай бөгөөд (Eatwell, J, 2003) дээрх хоёр тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны ялгааг дараах хүснэгтэд харуулав.

Хүснэгт 7. Тэтгэврийн даатгалын тогтолцооны хэлбэрүүд, тэдгээрийн ялгаа

Тэтгэврийн систем	Давуу тал	Сул тал
Хуваарилалтын зарчим (PAYG)	<ul style="list-style-type: none"> - Энгийн бүтэцтэй, ил тод - Захиргааны зардал бага - Прогрессив хуваарилалт - Хүртээмжтэй буюу өргөн цар хүрээтэй - Бага эрсдэлтэй 	<ul style="list-style-type: none"> - Төсөвт ачаалал үүсгэх - Даатгуулагчдад тохирсон тэтгэврийн багцын “Сонголт” дутмаг - Тэтгэврийн тодорхой түвшинд хэт их амлалт өгөх - Татварын эх үүсвэрт эсрэг нөлөө үзүүлэх
Бүрэн хуримтлалын/санхүүжилтийн (FDC)	<ul style="list-style-type: none"> - Капиталын хөрөнгө оруулалтаас хүртэх өндөр өгөөж - Даатгуулагчид нь бие даасан сонголттой байх ба дараах боломжийг бий болгох магадлалтай: <ul style="list-style-type: none"> • Даатгуулагчийн хадгаламж нэмэгдэж, эдийн засгийн өсөлтийг урамшуулах нөлөөтэй • Хөрөнгийн зах зээлийн хөгжлийг дэмжих • Компанийн үр ашигтай менежмент, засаглал • Тэтгэврийн түвшнийг боломжит өгөөж рүү автоматаар тохируулдаг 	<ul style="list-style-type: none"> - Орлогын хуваарилалтад үзүүлэх сөрөг нөлөө - Захиргааны зардал өндөр - Цар хүрээ хязгаарлагдмал - Тодорхой бус өгөөж (өндөр эрсдэлтэй) - Нийгмийн хамгааллын хэрэгцээг хангах чадвар сул

Эх сурвалж: Eatwell J. 2003, The anatomy of the pension “crisis”

ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын хувьд I, II давхарга нь албан журмын байдаг бөгөөд эхний давхарга өнгөрсөн хугацааны орлогоос үл хамаарсан тэтгэврийн орлогыг бий болгож байгаа бол хоёрдох давхаргын хувьд орлогоос хамаарсан бүрэлдэхүүн хэсэгтэй байдаг. Сайн дураар хамрагддаг хувийн буюу ажил олгогчийн санал болгодог даатгал нь гурав дахь давхаргад хамаарна.

Эхний давхаргад хамаарах хөтөлбөрүүд нь ахмад насны нийгмийн хамгааллын нэг хэсгийг л бүрдүүлэх бөгөөд өнгөрсөн хугацааны орлого нь тэтгэврийн орлогыг тооцоолоход нөлөөлдөггүй. Тиймээс ихэнхдээ тэтгэвэрт гараад амьжиргааны наад захын хэрэгцээгээ хангахаар хэмжээний тэтгэврийг олгодог. Эхний давхаргад хамаарах суурь тэтгэврийн схем нь дараах хоёр хэлбэртэй байж болно. Үүнд:

- Оршин суусан эсэхэд суурилсан
- Шимтгэл төлсөн эсэхэд суурилсан.

Аль аль хэлбэрийн хувьд ажилласан үеийн орлогоос хамаардаггүй, оршин суусан жил, шимтгэл төлсөн хугацааг харгалздаг. Дэлхийн 7 орон оршин суусан эсэхээс хамаарсан суурь тэтгэвэр олгодог бол Норвег болон Швед орлогыг харгалздаг зорилтот тэтгэвэртэй болох гэж байгаа ажээ. Харин 9 орон шимтгэл төлсөн эсэхэд суурилсан суурь тэтгэврийн схемтэй байна.

Зорилтот тэтгэврийн схем нь мөн л оршин суусан эсэхийг харгалздаг шалгуур үзүүлэлттэй. Ийм схемтэй оронд тэтгэврийн хэмжээ нь бусад эх үүсвэрээс бий болсон орлого, хөрөнгөөс хамаардаг тул бага орлого, хөрөнгө хуримтлуулсан өндөр настан илүү өндөр тэтгэвэр авах боломж бүрдэнэ гэсэн үг. Бүх оронд ийм төрлийн тэтгэмж байдаг ч маш бага орлоготой (дунджийн 30 хувь), бүх насаараа ажилласан ажилчид хамрагдах боломжтой орнууд гэвэл нийт 9 орон байна.

Тэтгэврийн доод хэмжээг заасан тэтгэвэртэй орнуудын хувьд аль нэг схемийн доод тэтгэврийн хэмжээ буюу бүх схемийг нэгтгэсэн доод хэмжээг тодорхойлсон байж болно. Одоогоор нийт 17 оронд ийм төрлийн тэтгэвэр бий. Ихэнх оронд тэтгэврийг тооцохдоо бусад орлогоос хамааруулалгүйгээр насан туршид авах тэтгэврийн доод хэмжээг тогтоох (шимтгэл төлсөн хугацаа тодорхой босгыг давсан тохиолдолд уг хэмжээ өснө) буюу аль өндөр орлогод үндэслэн жил, жилээр тооцсон тэтгэврийн доод хэмжээг зааж болно.

ЭЗХАХБ-ын гишүүн 37 орноос Ирланд болон Шинэ Зеланд улсууд зөвхөн суурь тэтгэвэр олгодог бөгөөд Их Британи мөн зөвхөн суурь тэтгэвэртэй болж байгаа.

Хоёрдох давхаргад хамаарах улсын хуваарилалтын зарчимд суурилсан баталгаат тэтгэврийн дүрэмтэй тэтгэврийн тогтолцоо одоогоор 10 оронд байгаа ч санхүүгийн тогтвортой байдлаас хамааран өөрчлөгдөж байгаа аж. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн баталгаат тэтгэврийн схем⁶ 3 оронд албан журмын буюу бараг (*quasi*)-албан журмын хэлбэртэй байна. Энэ тогтолцоонд тэтгэврийн орлого нь шимтгэл төлсөн жил, хуримтлалд тооцож буй хүү, хувь хүний тэтгэвэр тооцох орлогоос хамаардаг.

Тэтгэврийн нэгжийн тогтолцоо 5 оронд байна. Франц Улсын хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгалыг төрийн хяналттайгаар нийгмийн түншүүд удирддаг. Ажилтнууд орлогодоо үндэслэн тэтгэврийн оноо цуглуулж тэтгэвэрт гарах үедээ цуглуулсан тэтгэврийн онооноос хамааран авах тэтгэврийн хэмжээ нь тодорхойлогддог байна.

Тэтгэврийн бүрэн хуримтлалын тогтолцоо нь 9 улсад заавал мөрдөх схем нь болж байгаа бөгөөд уг тогтолцоонд даатгуулагчийн төлсөн шимтгэл хувийн дансанд нь ордог. Тэтгэвэрт гарах үед нь хуримтлагдсан шимтгэл, хөрөнгө оруулалтын өгөөжийг тэтгэвэр болгон хувиргадаг. Дани, Шведэд бараг-албан хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн⁷ бүрэн хуримтлалын тогтолцоо байна. Мөн төрийн албан журмын даатгал бий.

Итали, Латви, Норвег, Польш, Швед гэсэн 5 оронд “Шимтгэлд үндэслэн тогтоогдох тэтгэвэр”-ийн хийсвэр хуримтлалын тогтолцоо⁸ байна. Уг тогтолцоо нь шимтгэлд үндэслэн тогтоогдох бүрэн хуримтлалын тэтгэврийн тогтолцоог бүтцийн хувьд хуулбарласан боловч шимтгэлийг нь хөрөнгө оруулалтад хийдэггүй цалинд жишсэн баталгаат (DB) тэтгэврийн тогтолцоо⁹ юм (тэтгэврийн нөөц сантай

⁶ *Occupational pension scheme*-хөдөлмөр эрхлэгчийн буюу ажил мэргэжлийн тэтгэврийн тогтолцоо: ажил олгогч нь ажиллагсдадаа тэтгэвэр олгох төлөвлөлтийн хэлбэр (Дэлхийн банк, 2012)

⁷ Ажил олгогчид ажилчдадаа тэтгэврийн хувилбарыг санал болгох хууль ёсны үүрэг байхгүй ч ажилчдын 95-аас дээш хувь нь даатгалд хамрагдсан байдаг тул бараг албан гэж нэрлэгддэг.

⁸ Шимтгэлд үндэслэн тогтоогдох бүрэн хуримтлалын тэтгэврийн тогтолцоог бүтцийн хувьд хуулбарласан боловч шимтгэлийг нь хөрөнгө оруулалтад хийдэггүй цалинд жишсэн баталгаат тэтгэврийн тогтолцоо юм (Дэлхийн банк, 2012)

⁹ Даатгагч буюу тэтгэврийн байгууллага нь тодорхой тогтоосон томьёонд үндэслэн тэтгэвэр

байж болно). Өөрөөр хэлбэл, хуваарилалтын зарчимд суурилсан төрийн схем гэсэн үг. Хувийн дансанд хуримтлагдсан шимтгэлд “хийсвэр”¹⁰ хүүгийн хувь тооцдог. Удирдаж буй байгууллагын бүртгэл дээр л зөвхөн бичигддэг тул данс нь хийсвэр байгаа хэрэг. Тэтгэвэрт гарах болохоор хийсвэр хөрөнгийг дундаж наслалтад үндэслэсэн, томъёо ашиглаж сарын тэтгэвэрт хувиргадаг. Хүснэгт 8-д дээр дурдсан болон зарим орны тэтгэврийн даатгалын тогтолцоог нэгтгэн харьцуулж харуулав.¹¹²








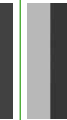
олгохоор амласан баталгаат тэтгэврийн төлөвлөлтийн хэлбэр. Бүрэн ба хагас хуримтлалтай, эсхүл хуримтлалын бус хуваарилалтын зарчимтай эсхүл хийсвэр хуримтлалын санхүүжилттэй байж болно.


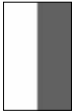




¹⁰ *Notional interest rate*-Хийсвэр хувь: Шимтгэлд тулгуурласан тэтгэврийн хийсвэр нэрийн дансны тогтолцооны даатгуулагчийн дансанд жил тутамд ногдуулах хүү (Дэлхийн банк, 2012).

¹¹ Үндсэн буюу суурь тэтгэврийн даатгал нь хоёр өөр төрөл байж болох ба нэг нь оршин суугаа газарт үндэслэсэн, эсвэл шимтгэлд суурилсан байдаг ба оршин суугаа жил, эсвэл шимтгэл төлж буй жилээс хамааран үр өгөөж нь янз бүр байж болно.

¹² Зорилтот тэтгэврийн төлөвлөгөөнд хамрагдахын тулд оршин суух зарим шалгуурыг хангасан байхыг шаарддаг ба тус төлөвлөгөөнд тэтгэврийн өгөөж нь бусад эх үүсвэрээс олох орлого, магадгүй хөрөнгөөс хамаарна. Тиймээс орлого багатай тэтгэвэр авагчид бусад илүү сайн тэтгэвэр авагчдаас илүү өндөр тэтгэмж авдаг.

Хүснэгт 8. Зарим орнуудын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо

Улс	Давхарга I			Давхарга II		
	Оршин суусан эсэхэд үндэслэсэн тэтгэврийн схем	Зорилгот бүлгийн өндөр настанд чиглэсэн ¹²	Сурь баталгаажсан доод хэмжээ	Тэтгэврийн баталгаажсан доод хэмжээ	Төрөөс зохицуулдаг	Хувийн хэвшлийн
 Австрали						ШСБХТ
 Канад	✓	✓			ЦЖБТТ	
 Дани	✓	✓			ШСБХТ	ШСБХТ (бараг албан)
 Герман		✓			Нэгжийн тогтолцоо	
 Япон				✓	ЦЖБТТ	
 Өмнөд Солонгос				✓	ЦЖБТТ	
 Латви				✓	Хийсвэр нэрийн данс+ ШСБХТ	
 Литва				✓	Нэгжийн тогтолцоо	

	Нидерланд	✓		ЦЖБТТ (бараг албан)
	Польш	✓	Хийсвэр нэрийн дансны тогтолцоо	
	Швейцар	✓		ЦЖБТТ
	АНУ			ЦЖБТТ
	БНХАУ		Хийсвэр нэрийн данс+ ШСБХТ	
	ОХУ	✓	Нэгжийн тогтолцоо	ШСБХТ

ШСБХТ - Шимтгэлд суурилсан бүрэн хуримтлалын тогтолцоо

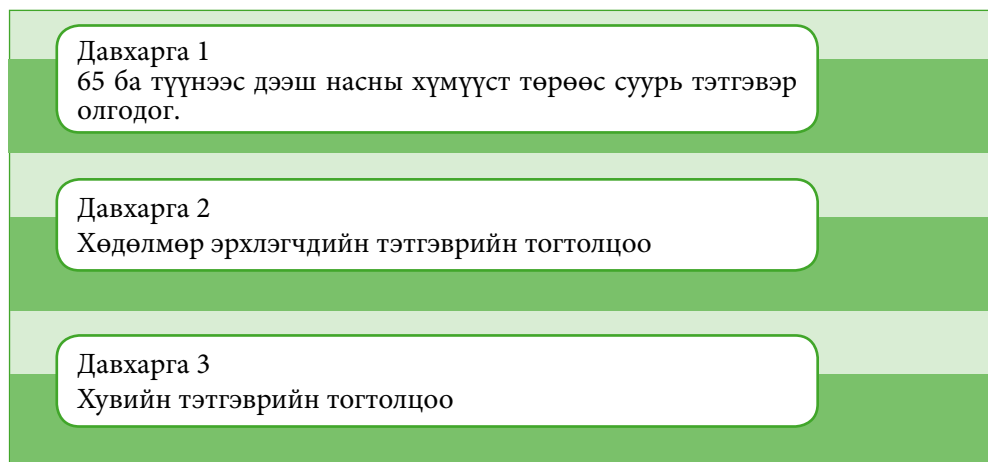
ЦЖБТТ - Цалинд шилжсэн багалаат тэтгэврийн тогтолцоо

Эх сурвалж: ЭЗХАХБ 2019

3.2. Зарим орны нийгмийн даатгалын тогтолцоо: кейс судалгаа

Голланд Улс

Голландын тэтгэврийн тогтолцоо¹³ нь хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээтэй уялддаг, цалингийн татвараар санхүүждэг тогтмол хэмжээтэй улсын тэтгэвэр (AOW), хөрөнгө оруулалтаар санхүүждэг хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн тогтолцоо, хувь хүний хуримтлалын тогтолцоо гэсэн гурван үндсэн тулгуур баганатай.



Голланд Улсын ахмад насны ерөнхий тэтгэврийн тухай хууль (AOW) нь 65 ба түүнээс дээш насны хүмүүст төрөөс олгох суурь тэтгэврийг тогтоодог. Тус схемд 65-аас доош насны, орлогогүй, эсвэл тодорхой түвшнээс доош орлоготой хамтрагч ба тэтгэмж авагчдад олгох нэмэлт тэтгэмжийг багтаасан байдаг. Тус улсын тэжээгчээ алдагсдын тухай хууль (ANW)-д хамтрагч нь нас барсан хүмүүс болон эцэг эхийнхээ аль нэгийг, эсвэл хоёуланг алдсан 16-аас доош насны хүүхдүүдэд төрөөс тэтгэмж олгохоор заасан байдаг. Эдгээр нь бүхэлдээ тус улсын нийгмийн даатгалын тогтолцооны 1-р давхаргыг бүрдүүлнэ.

Тус улсын тэтгэврийн тогтолцооны хувьд хамгийн том тулгуур нь хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн тогтолцоо юм. Ажил олгогч нь ихэвчлэн тэтгэврийн шимтгэлийн тавь гаруй хувийг төлдөг. Улсын

¹³ Ministry of Social Affairs and Employment Netherlands (2008), The old age pension system in the Netherlands

тэтгэврийг дэмжих нэмэлт тэтгэврийн тогтолцооны энэхүү систем нь баялаг түүхтэй бөгөөд энэ нь тус улсын өндөр насны тэтгэврийн тогтолцооны ноён нуруу нь болдог ажээ. Нэг хүнд ногдох хэмжээгээр Голланд нь дэлхийн хамгийн том тэтгэврийн нөөцтэй улсуудын нэг юм.

Гурав дахь давхарга нь даатгалын үйлчилгээ эрхлэгчдийн санал болгож буй хувийн тэтгэврийг агуулах бөгөөд ахмад насны суурь тэтгэвэр, хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн орлого дээр нэмэгдэл болдог.

Голланд Улсад төрийн болон хувийн даатгалын холимог тогтолцоо байдаг. Төрийн даатгалыг хуулиар зохицуулдаг албан шинж чанартай байдаг бол хувийн даатгалыг ажил олгогчтой тохиролцдог буюу хувь хүмүүс бие даан даатгалын үйлчилгээ үзүүлэгчтэй хувийн тэтгэврийн гэрээ байгуулдаг гэсэн үг юм.

Тус улсад ажил олгогч ажилтнууддаа заавал тэтгэвэр олгох хууль ёсны үүрэг хүлээдэггүй тул хүмүүс ажил олгогчоосоо нэмэлт тэтгэвэр авахгүй байх магадлалтай. Энэ нь эдгээр хүмүүс цалинтай хөдөлмөр эрхлээгүй, эсвэл хувиараа хөдөлмөр эрхэлж байсантай холбоотой байж болох юм. Тэд төрөөс авах тэтгэвэр дээрээ амьдралын даатгал, бизнес эрхлэгчдэд зориулсан өндөр насны хуримтлал гэх мэт хувиараа тэтгэвэр авах нөхцөлөө бүрдүүлнэ. Хэдий тийм ч ажил, хөдөлмөр эрхлэгчдийн 95-аас дээш хувь нь ажил олгогчтойгоо тохиролцсон даатгалд хамрагдсан байдаг. Тиймээс хоёрдох давхаргыг бараг-албан гэж үзэж болох юм.

Төрийн өндөр насны тэтгэврийг “хуваарилалтын” (PAYG) системийн дагуу санхүүжүүлдэг буюу өнөөгийн шимтгэл төлөгчид өнөөдрийн тэтгэвэр авагчдын авч буй тэтгэврийг санхүүжүүлдэг. Хоёр ба гурав дахь давхаргын хувьд тэтгэврийг өнгөрсөн үед төлж, хөрөнгө оруулалтын өгөөжөөр хуримтлагдсан тэтгэврийн шимтгэлээр санхүүжүүлдэг буюу бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд хамаарна гэсэн үг.

Эхний давхаргад 65 ба түүнээс дээш насны хүмүүс болон тэжээгчээ алдагсад орлоготой байх тухай улсын зохицуулалт хамаарна. Энэ давхаргын өндөр насны тэтгэврийн 2 хэлбэр байдаг. Үүнд:

- Ахмад насны тэтгэврийн ерөнхий хууль (АНТЕХ). Энэхүү хуулиар тогтоосон нийгмийн хамгааллын (төрийн) өндөр насны тэтгэвэр нь Голланд Улсын 65 ба түүнээс дээш насны бүх оршин суугчид хэмжээний хувьд цэвэр хөдөлмөрийн хөлсний доод

хэмжээний 70 хувийг баталгаажуулсан тэгш тэтгэврийг олгодог;

- Тэжээгчээ алдагсдын тухай хууль (ТАТХ). Энэ нь хамтрагч нь нас барсны дараа болон эцэг, эх нь нас барсны дараа амьд үлдсэн гэр бүлийн гишүүний авах тэгш тэтгэмж юм.

Ахмад насны тэтгэврийн ерөнхий хуулиар тэтгэвэр авах эрхийг даатгалын жил бүр 2 хувиар хуримтлуулдаг. Энэ нь даатгалын хугацаанд тасралт байхгүй тохиолдолд 65 нас хүрэхэд (15 наснаас даатгал эхэлдэг тул) өндөр насны тэтгэврийг 100 хувь авах эрхтэй болно гэсэн үг.

Өндөр насны тэтгэвэр нь хууль тогтоомжоор тогтоосон цэвэр хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээг үндэслэн олгодог тэтгэвэр юм. Өөрөөр хэлбэл, тэтгэврийн хэмжээ нь урьд өмнө олсон орлого, эсвэл урьд нь төлсөн шимтгэлээс хамаардаггүй. Тиймээс хэзээ ч шимтгэл төлж байгаагүй гэрийн эзэгтэй нар ч 65 нас хүрмэгц өндөр насны тэтгэвэр авах эрхтэй. Уг тэтгэврийн хэмжээ нь тэтгэвэр авагчийн нөхцөл байдлаас хамаардаг буюу ганц бие хүмүүс, өрх толгойлсон эцэг эх, гэрлэсэн хосуудад өөр өөр хэмжээтэй байдаг гэсэн үг.

50-иас доош жил даатгуулсан хүмүүсийн өндөр насны тэтгэврийн эрхийг пропорциональ байдлаар бууруулна. Ахмад насны тэтгэврийн ерөнхий хуулийн дагуу тэтгэврийн бүрэн эрх үүсээгүй хүмүүс үндэсний нэмэлт тусламж авах боломжтой тул тэтгэвэр нь багаар тогтоогдсон ч бүрэн хэмжээний өндөр насны тэтгэвэртэй хүмүүсийн адил хэмжээний тэтгэвэр авах нөхцөл бүрддэг. Орон нутгийн захиргааны байгууллага тухайн хүнд нэмэлт тэтгэмж олгох эсэхийг шийддэг. Нэмж дурдахад үндэсний нэмэлт тусламжид татвар ноогддоггүй.

Голланд Улсын тэтгэврийн тогтолцооны хоёрдох давхаргын гол шинж чанар нь албан журмын оролцоо, хамтран эрсдэл хуваах, өгөөж буюу хуримтлагдсан шимтгэлийг шилжүүлдэг зэрэг болно. Жил бүр ажиллагсад нь ажилласан жил тутамдаа тэтгэврийг тэгш эрх хуримтлуулдаг бөгөөд ихэнх тэтгэврийн схемд цалингийнх нь 2 хувь орчим байдаг. Ажилтан бүр ирээдүйн тэтгэврийн эрхийнхээ төлөө цалингийнхаа тэнцүү тогтмол хувийг төлдөг. Энэхүү шимтгэлийн дундаж хувь нь нас, хүйс, орлогоос хамаардаггүй. Жил бүр бүх гишүүний хуримтлагдсан тэтгэврийн эрхийг бүхэлд нь цалингийн индексжүүлэлт, эсвэл үнийн индексжүүлэлтээр тохируулдаг.

Голландад салбар, салбарын хамтын тохиролцоо их байдгаас шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэгчдийн даатгалын схемүүд өндөр хөгжсөн

байдаг бөгөөд ажил эрхэлж буй хүн амын 95-аас дээш хувийг хамардаг тул бараг-заавал хамрагдах схем гэж ойлгож болно. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн даатгалын схемд төрийн байгууллагын ажилтнууд болон хувийн хэвшлийн ажиллагсад хамрагдана. Салбарын хэмжээнд заавал мөрдөх тэтгэврийн тогтолцоо нь тухайн салбарын бүх ажилтныг, тэр дундаа хувийн болон төрийн байгууллагын ажилтнуудыг хамардаг. Түүнчлэн ижил мэргэжилтэй хүмүүс мэргэжлийн хүрээний тэтгэврийн сангаар дамжин хэрэгжих мэргэжлийн тэтгэврийн тогтолцоог бий болгож болно. Нийгмийн асуудал, хөдөлмөр эрхлэлтийн сайд нь тухайн мэргэжлийн олонхыг төлөөлж буй байгууллагын хүсэлтээр тухайн мэргэжлийн тэтгэврийн схемийг тухайн мэргэжлийн хүмүүсийн хувьд заавал даатгуулах схем болгож болдог.

Тэтгэврийн схемд хамрагдсан гишүүний хувьд хүн өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгох, хамтрагчийн тэтгэвэр, өнчин хүний тэтгэвэр авах эрхээ хуримтлуулдаг. Мөн төрөөс олгох хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэмж дээр нэмэгдэх хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэрт даатгуулдаг. Нэмэлт тэтгэврийн хувьд ажил олгогч дийлэнхдээ шимтгэлийн ихэнх хэсгийг төлдөг. Ирээдүйн тэтгэвэр нь үнэн хэрэгтээ ажилтны хойшлогдсон цалин юм. Ажил олгогч нь цалингаас тэтгэврийн шимтгэлийг суутгаж, эдгээр шимтгэлийг тэтгэвэр олгогчид шилжүүлэх ёстой.

Ихэнх тэтгэврийн схемд өндөр насны тэтгэвэр, хамтрагчийн тэтгэвэр ба хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр гэсэн гурван төрлийн даатгал багтдаг. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн тогтолцоо бүр эдгээр бүх элементийг агуулдаггүй. Үйлдвэрчний эвлэл, ажил олгогч байгууллагууд хамтран тэтгэврийн схемийн агуулгыг шийддэг. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн өндөр насны тэтгэврийг тэтгэврийн наснаас (ихэвчлэн 65) нас барах өдөр хүртэл олгодог. Хамтрагчийн тэтгэврийг даатгуулагч нь нас барсны дараа хамаатан саданд нь өгдөг. Зарим схемд тэтгэврийг улсын өндөр насны тэтгэвэртэй холбон цалин хөлс, ажилласан жилээс хамааруулан тооцдог (аккруэл суурь). Олон тэтгэврийн сан хамтрагчийн тэтгэврийг “эрсдэлийн үндсэн дээр” санал болгож байна. Цалин хөлстэй ажил эрхэлж байхдаа нас барсан тохиолдолд хамтрагчид “ердийн” тэтгэврийн схемээр тооцсонтой ижил тэтгэмж олгоно. Харин хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон тохиолдолд хамтрагчийн тэтгэврийн “эрх” ч мөн цуцлагддаг.

Тэтгэврийн эрхийг солилцох боломжтой. Өөрөөр хэлбэл, тухайн хүн тэтгэвэрт гарахдаа тэтгэврийн эрхээ хамтрагчдаа шилжүүлэн тооцуулсан нөхцөлд хамтрагч нь өндөр тэтгэвэр авах нөхцөл үүсэж байвал өөрийн тэтгэврийн эрхээ хамтрагчдаа шилжүүлж болно гэсэн үг. Мөн эрхээ эрт тэтгэвэрт гарахаар хөрвүүлж болно. Ажилтан хөдөлмөрийн чадвараа бүрэн буюу хэсэгчлэн алдсан тохиолдолд тэтгэврийн хуримтлалыг үргэлжлүүлдэг тэтгэврийн схем бас байдаг. Хөдөлмөр эрхлэх боломжтой хүний хувьд тэтгэврийн шимтгэлийг өөрөө төлсөөр байх болно. Хөдөлмөрлөх боломжгүй болсон хүний хувьд шимтгэл төлөх шаардлагагүй. Тус улсын Хөдөлмөрийн чадавхын тухай хуулийн дагуу Хөдөлмөрийн чадвар алдсаны тэтгэвэр нь ажил мэргэжлийн хөдөлмөрийн чадвараа алдсаны тэтгэмж дээр нэмэгдэн тооцогддог.

Тус улсын хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн тогтолцоонд шимтгэл нь орлогын тогтмол хувиар (нийт орлогын 16 орчим хувь) тогтоогддог. Ажилтнууд цалингаасаа тэнцүү хувийг шимтгэлд төлдөг бөгөөд энэ шимтгэлийг тэтгэвэрт гарах хүртлээ төлсөөр байх болно. Шимтгэлийн дундаж хэмжээг дундаж орлого, эсвэл өөр шалгуур дээр үндэслэн тогтоодог. Тиймээс жилийн шимтгэл төлөлт болон тухайн жилийн ажилтны тэтгэврийн хуримтлалын хооронд шууд холбоо байхгүй гэсэн үг. Түүнчлэн шимтгэлийн хэмжээг тогтоох нь нас, хүйс, эрүүл мэнд, орлогоос хамаардаггүй.

Голланд Улсын тэтгэврийн систем аннуитийн даатгал¹⁴ эсвэл хишиг даатгал (нэг удаагийн тэтгэмж)-аар дамжуулан тодорхой хэмжээгээр татварын хөнгөлөлт үзүүлэх замаар гурав дахь давхарга буюу хувийн даатгалын схемийг дэмждэг. Голландын тэтгэврийн тогтолцооны энэхүү гурав дахь давхарга харьцангуй бага юм. Ажиллагсад тэтгэврийн хуримтлалын тасралтаас шалтгаалсан тэтгэврийн алдагдлыг нөхөхийн тулд тэтгэврийн нэмэгдлийг сонгож болно. Ихэнх ажилчдын хувьд тэтгэврийн схемд хамрагдах нь хөдөлмөрийн гэрээтэй шууд холбоотой байдаг тул хоёрдох давхаргын даатгалд хамрагдсан байдаг. Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид ажил олгогчтой холбоогүй тул тэтгэврийн нэмэлт хөтөлбөрт хамрагдах боломжгүй юм. Ихэнх тохиолдолд тэд төрийн

¹⁴ Жилд олгох тэтгэвэр (аннуит): Тухайн тэтгэвэр авагч эсхүл түүний тэжээлгэгчид тодорхой хугацааны турш буюу ихэнхдээ нас барах хүртэл нь тодорхой давтамжтайгаар олгох тогтмол тэтгэвэр бөгөөд инфляцын түвшнээр индексжүүлэхээр заасан байж болдог.

Ахмад насны тэтгэврийн ерөнхий хуулиар авах тэтгэврийг хувийн тэтгэврийн схемээр нөхөж байх ёстой.

Япон Улс

Япон Улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь төрийн тэтгэврийн тогтолцоо, хувийн тэтгэврийн даатгалаас бүрдэнэ. Төрийн тэтгэврийн тогтолцоо нь тус улсын нийгмийн хамгааллын тогтолцооны нэг хэсэг бөгөөд Үндэсний тэтгэврийн даатгал (*National Pension Insurance*) ба Хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгал (*Employees' Pension Insurance*)-аас бүрддэг. Иргэн бүр төрийн тэтгэврийн тогтолцоонд заавал хамрагдах ёстой. Үндэсний тэтгэврийн даатгал бол хүн бүрийг хамардаг үндсэн орлогын хэсэг юм. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгал нь төрийн болон хувийн хэвшлийн ажилчдыг хамарсан орлогыг орлох схем ажээ. Хувийн тэтгэврийн даатгал нь хоёр төрлөөс бүрдэнэ. Нэг нь ЦЖБТ-ийн төрөл, нөгөө нь бүрэн хуримтлалын тэтгэврийн төрөл юм. Хувийн тэтгэврийн төлөвлөгөө нь сайн дурынх бөгөөд ажил олгогчдоос хувийн тэтгэврийн хуримтлалыг заавал санал болгодоггүй. Төрийн албан хаагчид баталгаат тэтгэврийн даатгалд хамрагдсан байдаг. Үндэсний тэтгэврийн сангууд (NPFs¹⁵ буюу YTC¹⁶) болон хувь хүний шимтгэлд суурилсан төлөвлөгөө нь хувь хүний тэтгэврийн төлөвлөгөөнүүд болдог. YTC нь хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулагдсан бол хувь хүний шимтгэлд суурилсан тэтгэврийн хуримтлал нь хөдөлмөрийн насны хүн амын ихэнх хэсэгт, түүний дотор ажил эрхэлдэггүй эхнэр/нөхөрт зориулагдсан байдаг. Шаардлага хангасан хүмүүс энэхүү хуримтлалд өөрсдийн хүсэлтээр хамрагдаж болно.

Үндэсний тэтгэврийн даатгал нь суурь тэтгэвэр болдог. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгалын зарим болон төрийн албан хаагчдын тэтгэвэр мөн суурь тэтгэвэрт багтана. Мөн ажил эрхэлддэггүй эхнэр, нөхрийн тэтгэврийн даатгалыг албан журмын болгосон. Онолын хувьд, ажиллаж байгаа байдлаас үл хамааран хүн бүр суурь тэтгэврийн нийтлэг системд хамрагддаг гэсэн үг. 2015 оноос төрийн албан хаагчид мөн хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгалд хамрагдах болсон.

Тогтвортой байдал нь Япон Улсын тэтгэврийн тогтолцооны хамгийн

¹⁵ National Pension Funds

¹⁶ Үндэсний тэтгэврийн сангууд

том сорилт болж байгаа тул төрийн тэтгэврийн санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх үүднээс тэтгэврийн шимтгэлийг удаа дараа нэмэгдүүлэх шаардлагатай болсон. Гэвч энэ нь ажилтнуудын нийгмийн даатгалын шимтгэл төлөх ачааллыг нэмэгдүүлж байгаа учир олон дахин хэрэгжүүлэх боломжгүй юм. Тиймээс тэтгэврийн насыг нэмэгдүүлэх, тэтгэмжийн түвшнийг бууруулах, бусад санхүүжилтийн эх үүсвэр дайчлах зэрэг арга хэмжээг авч байна. Тухайлбал, 2012 онд нэмэлт эх үүсвэрийг бий болгох зорилгоор хэрэглээний татвараа 5-10 хувь болгон нэмэгдүүлж нэмэлт орлогыг нийгмийн даатгалын сангийн санхүүжилтийн тогтвортой эх үүсвэрийг хангахад зориулжээ.

Япон Улсын бүрэн хуримтлалын тэтгэврийн тогтолцоо нь хэд хэдэн онцлогтой. Тухайлбал ажил олгогч, ажилтан хоёр бүрэн хуримтлалын тэтгэврийн гэрээг заавал байгуулах ёстой байдаг. Мөн гэрээний оролцогч талуудаас аль нэг нь ажлаа солих, эсвэл хөдөлмөрийн зах зээлээс гарах тохиолдолд тэтгэврийн дансны хөрөнгийг компанийн, эсвэл хувь хүний данс руу шилжүүлэх боломжтой. Ажилтан өөрийн дансанд байгаа хөрөнгөө тодорхой мэдэж байдаг бөгөөд ажлын байраа солиход дансны хөрөнгө нь дагаад шилжинэ. Хэдийгээр ирээдүйн тэтгэврийн хэмжээ нь баталгаатай биш боловч уг төлөвлөгөөний бусад шинж чанар нь ажилчдын хувьд үнэ цэнтэй байдаг. Тухайлбал, аж ахуй нэгж дампуурсан тохиолдолд бүрэн хуримтлалын дансны хөрөнгөд нөлөөлөхгүй тул даатгуулагчид тэтгэврийн хэмжээ нь буурна гэж санаа зовох хэрэггүй. Харин баталгаат тэтгэврийн тогтолцоотой үед ирээдүйд авах тэтгэврийн хэмжээ багасаж болно.

Төрийн тэтгэврийн сан нь хөрөнгийн хэмжээгээр хувийн тэтгэврийн сангаас том байх хандлагатай байдаг. Японы засгийн газрын тэтгэврийн хөрөнгө оруулалтын сан (*Government Pension Investment Fund*) нь дэлхийн хамгийн том тэтгэврийн сан юм. 2014 онд активын багцын 35 хувийг дотоодын бонд, 15 хувийг гадаад бонд, 25 хувийг дотоодын хувьцаа, 25 хувийг гадаад хувьцаа болгон өөрчилсөн. Одоо нийт хөрөнгийн 5 хувийг хувийн өмч, үл хөдлөх хөрөнгө, дэд бүтэц гэх мэт өөр хөрөнгийн хөрөнгө оруулалтад хуваарилж болдог болсон. 2017 оны 3 дугаар сарын байдлаар хөрөнгө оруулалтын менежментийн компаниудын тэтгэврийн сангийн зах зээлд эзлэх хувь хэмжээ тэгээс 27 хувь болж өссөн бол даатгалын компаниуд 25 хувь, итгэмжлэгдсэн

банкууд 48 хувийг тус тус эзэлжээ. Бүрэн хуримтлалын тэтгэврийн тогтолцооны даатгуулагчид өөрсдийн дансны хөрөнгөө шууд удирддаг. Корпорацийн бүрэн хуримтлалын сангийн чөлөөт үлдэгдлийн талаас илүү хувийг бэлэн мөнгөний хадгаламж, даатгалын бүтээгдэхүүн эзэлж байна. Өөрөөр хэлбэл, даатгуулагчид эрсдэл багатай ч ашиг багатай хөрөнгийг илүүд үзэж байна гэсэн үг.

Австрали Улс

Австрали Улсын тэтгэврийн даатгалын систем мөн л бусад хөгжингүй орны адил гурван давхаргатай.

Давхарга 1 Татварын орлогоор санхүүждэг орлогын шалгуурт үндэслэсэн өндөр насны тэтгэвэр
Давхарга 2 “Өндөр насны тэтгэврийн баталгаа” хөтөлбөр
Давхарга 3 Сайн дурын өндөр насны тэтгэврийн шимтгэл болон бусад хувийн хуримтлал

Системийн эхний давхарга нь Австралийн засгийн газрын өндөр насны тэтгэвэр юм. 1908 онд нэвтрүүлсэн өндөр насны тэтгэвэр нь орлогын шалгуурт үндэслэсэн тэтгэврийн систем бөгөөд тогтоосон босго хэмжээнээс доогуур хөрөнгө, орлоготой хүмүүсийг амьжиргаагаа хангах наад захын орлогоор хангах зорилготой. Ганц бие хүмүүс эрэгтэйчүүдийн дундаж цалингийн 28 хувь, хосуудын хувьд 41 хувьтай тэнцэх хэмжээний тэтгэврийг авдаг байна. Хэрэв тогтоосон босго хэмжээнээс дээгүүр хөрөнгө орлоготой тохиолдолд уг тэтгэврийн хэмжээг бууруулах, эсвэл бүр олгохгүй.

Өндөр насны тэтгэвэр тогтоолгохын тулд тухайн хүн 65 настай байх ёстой. Тус улсын тэтгэвэр авагчдын ойролцоогоор хагас нь бүтэн, дөрөвний нэг нь хагас, үлдсэн нь хөрөнгө орлогын хэмжээ нь

хангалтай өндөр байдаг учраас төрөөс ямар нэг тэтгэвэр авдаггүй байна. Тэтгэврийн нас ирэх 2023 он гэхэд 67 болно (OECD, 2019).

Хоёрдох давхаргыг 1992 онд нэвтрүүлсэн ба заавал хэрэгжүүлэх “Өндөр насны тэтгэврийн баталгаа” хөтөлбөр юм. Энэ нь ажилтны өндөр насны тэтгэврийн санд ажил олгогчоос заавал төлөх шимтгэлээс бүрдэнэ. 2013 оны байдлаар ажил олгогчид орлогын 9 хувийг тус хөтөлбөрийн санд хуримтлуулж байгаа бол 2025 он гэхэд шимтгэлийн хувь хэмжээ 12 хувь болох ажээ. Тус улсад тогтоосон доод хэмжээнээс дээш цалинтай 18-70 насны ажилтан бүр тэтгэвэрт хамрагддаг ба энэ нь татвараас хөнгөлөгдөх нөхцөлтэй. Шимтгэлийн багахан хэсгийг тэтгэврийн доод хэмжээг заасан уламжлалт цалинд жишсэн баталгаат тэтгэврийн сан руу шилжүүлж байгаа ч ихэнх хувь нь хүмүүсийн “Өндөр насны тэтгэврийн сан” дахь тэтгэврийн хуримтлалын дансанд нь хуримтлагддаг. Ажил эрхэлдэг хүмүүсийн 90 гаруй хувь нь уг хөтөлбөрийн тэтгэврийн дансанд хуримтлалтай байдаг ба данс дахь нийт хөрөнгө Австралийн ДНБ-ээс давжээ.

Ажил олгогч нь өндөр насны тэтгэврийн хөтөлбөрийн анхны итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч бөгөөд ажилтны төлөөллийн байгууллагатай салбар, эсвэл ажил мэргэжлийн түвшинд нэгдсэн байдлаар өөрөөр тохиролцоогүй л бол ажилчдадаа зориулан өндөр насны тэтгэврийн санг нь сонгож өгөх үүрэгтэй.

Сан, түүний дотор ажил олгогчийн шимтгэл хуримтлуулдаг сан нь хөрөнгө оруулалтын хувилбаруудыг ажилтнуудад санал болгодог бөгөөд сонголт хийхгүй байгаа хүмүүст зориулж хөрөнгө оруулалтын хувилбарыг сонгох үүрэг хүлээх итгэмжлэгдсэн этгээд болдог. Ажилтан сангийн төрлөөс хамаараад өөрийн хуримтлалыг олон янзаар хөрөнгө оруулж болно. Жишээлбэл, санд хуримтлагдсан өөрийн хуримтлалаар хувьцаа, бонд, үл хөдлөх хөрөнгө худалдан авах, хувийн хөрөнгө оруулалт хийх гэх зэрэг боломжоос сонгож болдог.

Австрали Улсын тэтгэврийн гурав дахь давхарга нь сайн дурын хуримтлалын систем бөгөөд өндөр насны тэтгэврийн санд нэмэлтээр шимтгэл төлөх, татвараас чөлөөлөгддөг зохицуулалт бүхий хуримтлалыг багтаана. Ажилтнуудын зөвхөн 20 хувь нь уг тогтолцоонд хамрагддаг бөгөөд тэдний ихэнх нь орлого өндөртэй иргэд байдаг ажээ.

Дани Улс

Дани Улсын тэтгэврийн тогтолцоо нь нийтийг хамарсан шинжтэй бөгөөд хүн амыг бүхэлд нь хамардаг. Тэтгэвэр тогтоолгох эрхийг Дани Улсад оршин суугч байсны үндсэн дээр олж авдаг ба энэ нь шимтгэл төлөх ямар нэг нөхцөлгүй. Тэтгэвэрт гарах нас одоогоор 65 боловч 2019-2022 он гэхэд 67, 2030 он гэхэд 68 болгох төлөвлөгөөтэй байгаа. Ингэж нэмэгдүүлэх нь хүн амын дундаж наслалт өссөнтэй шууд холбоотой. Өндөр насны бүрэн тэтгэвэр тогтоолгохын тулд 2025 оны 7 дугаар сарын 1 хүртэл 40 жил оршин суусан байх шаардлага тавигдах юм. Түүнээс хойш зөөлөрч 9-10 жил л оршин суусан байх шаардлага тавигдана.

Дани Улс нь ЭЗХАХБ-ын гишүүн орнуудын адилаар олон давхаргат тэтгэврийн даатгалын бүтэцтэй.

I давхаргын улсын тэтгэврийн схем нь суурь тэтгэвэр ба нэмэгдлээс бүрдэнэ. Санхүүгийн хүнд байдалд орсон тэтгэвэр авагчид нэмэгдэл тэтгэвэр, эрүүл мэндийн болон мөнгөн тусламж авах боломжтой байдаг.

2019 оны байдлаар Дани Улсын өндөр насны дундаж тэтгэврийн хэмжээ сард 6237 DKK буюу ойролцоогоор 2.8 сая төгрөг байсан ба энэ нь дундаж орлогын 18 хувьтай тэнцдэг байна. Тус улсын хувьд тухайн хүний жилд олж буй орлогын хэмжээнээс хамаарсан орлогын шалгуур байдаг. Тухайлбал, жилийн орлого 322,500 DKK буюу 145 сая төгрөгөөс хэтэрвэл суурь тэтгэврийн хэмжээ багасдаг. Энэ хэмжээнээс дээш орлогын 30 хувиар тэтгэврийн хэмжээг бууруулдаг байх жишээтэй.

Ганц бие тэтгэвэр авагчид ногдох бүрэн тэтгэврийн нэмэгдлийн хэмжээ жилийн 80,736 DKK (36 орчим сая төгрөг) байхад гэрлэсэн эсвэл хамтран амьдрагчдын хувьд 39,996 DKK (18 орчим сая төгрөг) байдаг. Нэмэгдлийн бодит хэмжээг суурь тэтгэврээс гадна тухайн хүний олсон орлогын бүх эх үүсвэрт (АТР¹⁷ болон хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн орлого хамрагдана) үндэслэн тогтооно. Орлогын хэмжээ, нийгмийн статусаас хамааран авах тэтгэврийн нэмэгдэл нь 16-32 хувиар багасдаг. Нэмэгдэл тэтгэврээс татвар төлдөг бөгөөд жилд нэг удаа авдаг. Орлогын шалгуурт үндэслэсэн тэтгэврийн систем нь хөрөнгө нь хөрвөх чадваргүй, хамгийн бага орлого, хөрөнгө бүхий тэтгэвэр авагчид руу чиглэсэн байдаг.

¹⁷ АТР - нэмэлт тэтгэвэр

Төрөөс олгож буй өндөр насны тэтгэврийг (суурь тэтгэвэр, тэтгэврийн нэмэгдэл мөн нэмэгдэл тэтгэвэр) өмнөх хоёр жилийн цалингийн өсөлтийн индекс дээр үндэслэн жил бүр өөрчилдөг.

АТР - нэмэлт тэтгэвэр

Хоёрдох давхаргад хамаарах Данийн хөдөлмөрийн зах зээлийн нэмэлт тэтгэвэр (АТР) нь хууль ёсны, хамтын даатгалд суурилсан, шимтгэлд үндэслэн тогтоогддог тэтгэвэр юм. Дани улсын хөдөлмөрийн зах зээлийн нэмэлт тэтгэврийн схемээр ердийн тэтгэврийн наснаас эхлээд насан туршийн тэтгэвэр олгохоос гадна мөн тэжээгч нь эрт нас барсан тохиолдолд тэжээгчээ алдсаны гэж нэг удаагийн тэтгэмж олгодог. Нэмэлт тэтгэвэр нь цалин хөлс авдаг бараг бүх хүн болон нийгмийн даатгалаас тэтгэмж авагчдыг хамардаг. Мөн хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд сайн дурын үндсэн дээр тус нэмэлт тэтгэвэрт даатгуулж болдог ба иймд энэ нь бараг бүх хүн амыг хамардаг.

Нэмэлт тэтгэврийг ирээдүйд тодорхой хугацааны дараа баталгаатай авч эхлэхээр хойшлуулсан өндөр насны тэтгэвэр гэж ойлгож болно. Төлөх шимтгэлийн хэмжээ нь орлогын хувьтай харьцуулахад тогтмол байдаг бол ажилласан цагтай харьцуулахад янз бүр байна. Тухайлбал, 2017 онд бүтэн цагийн ажилтан жилд дунджаар 3,408 DKK төлдөг. Төлөх шимтгэлийн гуравны хоёрыг ажил олгогч, гуравны нэгийг ажилтан төлнө.

Нэмэлт тэтгэврийн эрх нь хуваарилалтын (PAYG) буюу тухайн цаг үеийн тэтгэврийн зардлыг тэр үед ажиллагсдын цалингаас татах татвар, шимтгэлийн орлогын эх үүсвэрээс санхүүжүүлэх зарчим дээр суурилдаг. Өөрөөр хэлбэл, хүн амын үе бүр өөрсдийн тэтгэврийн эрхийг санхүүжүүлдэг бөгөөд тус нэмэлт тэтгэвэр нь үе хооронд дамждаггүй гэсэн үг.

Хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгал

Дани Улсын хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч хоорондын хамтын гэрээгээр тохиролцсоны үндсэн дээр шимтгэл төлөгддөг, бүрэн хуримтлалын тогтолцоо юм. Ажиллагсдын 85 хувь нь энэ тэтгэврийн даатгалын системд хамрагддаг байна. Төсвийн байгууллагын бүх ажилтныг

шимтгэлд суурилсан бүрэн хуримтлалын уг тогтолцоонд хамруулдаг бол хувийн хэвшлийн ажилчдын хамрагдалт арай бага.

Хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчид ийм тогтолцоонд хамрагддаггүй боловч ижил төстэй схемийг сонгох боломжтой. Шимтгэлийн хувийг хамтын гэрээгээр тогтоодог бөгөөд 10-18 хувь байдаг.

Хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн тогтолцоо нь нийгэмд үүсэж болзошгүй эрсдэлээс хамгаалах зорилгоор хөгжлийн бэрхшээлтэй болох, тэжээгчээ алдах, өндөр наслах, хүндээр өвдөх гэх зэрэг нөхцөлд авах олон төрлийн тэтгэмжийг олгодог. Өндөр насны тэтгэврийн даатгалын схем нь бүрэн хуримтлалаар санхүүждэг бол бусад тэтгэмж нь одоогийн оруулсан шимтгэлээс санхүүжнэ. Хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн тогтолцооны хувьд тэтгэврийн эрх нь төлж байгаа шимтгэлээс хамааран хуримтлагддаг. Хуримтлалыг ихэвчлэн насан туршид нь тогтмол хугацаанд хувааж олгох тэтгэвэр болгон хувиргадаг ч зарим тохиолдолд хуримтлуулсан шимтгэлийн зарим хэсгээ нэг удаа бөөнөөр авах, улмаар хадгаламж болгох гэх зэрэг сонголттой байдаг.

Дани Улсын хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгалтай холбоотойгоор ажилласан жилийн шалгуур тавьдаггүй бөгөөд тэтгэврийн хуримтлуулсан эрхийг шилжүүлэх нь нээлттэй байдаг ажээ.

4. САНГИЙН ЗАСАГЛАЛ, УДИРДЛАГА

Олон улсын туршлагаас үзэхэд тэтгэврийн сангийн засаглалын асуудалд байгууллагын удирдлагын хяналт, зохицуулалт орох бөгөөд түүнчлэн менежментийн хариуцлага, түүнийг хэрхэн хянах зэрэг багтдаг байна. Сангийн засаглалын зохицуулалтын үндсэн зорилго нь сангийн гишүүд болон сангийн удирдлагыг хариуцаж буй хүмүүсийн хооронд үүсэж болзошгүй шимтгэлийн хуримтлалын аюулгүй байдалд сөргөөр нөлөөлөхүйц асуудлууд болон ашиг сонирхлын зөрчлийг багасгах юм. Сайн засаглал нь энэхүү үндсэн зорилгыг хангахаас гадна бүх оролцогч талын зардлыг бага байлгаж, сангийн үйл ажиллагааг сайн байлгахад тусална. Бие даасан тэтгэврийн бүх санд тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагаа, хяналт шалгалтыг хариуцдаг удирдах байгууллага, эвсэл зөвлөл байх ба энэ нь хувь хүмүүс, эсвэл байгууллага байж болно.

2000 оноос хойш ЭЗХАХБ тэтгэврийн сангийн засаглалын талаар хэлэлцэж 2001 онд хувийн тэтгэврийн сангийн засаглалын удирдамжийг боловсруулж, улмаар 2005 онд зөвлөмж боловсруулж гаргасан. Тэтгэврийн сангийн удирдах зөвлөлийн бүтцийг сангийн хууль эрх зүйн хэлбэрээр тодорхойлох ба хараат бус бие даасан тэтгэврийн санг институцийн болон гэрээт гэж хоёр ангилжээ (ЭЗХАХБ, 2008).

- Институцийн буюу байгууллага хэлбэрийн төрөл нь улсын бүртгэлтэй бие даасан байгууллага байх ба дотоод удирдах зөвлөлтэй. Ийм төрлийн тэтгэврийн сангууд болон холбоод Япон, Итали, Норвег, Финлянд зэрэг орнуудад байдаг. Эдгээр оронд тэтгэврийн сангууд нь дангаараа удирдах зөвлөлтэй байх ба гишүүдийг голдуу ажил олгогч болон ажилтнуудын саналаар (төлөөлөл болгон) сонгодог байна.
- Гэрээт төрлийн тэтгэврийн сан нь тусдаа байгууллага буюу банк, даатгалын компани, эсвэл тэтгэврийн сангийн менежментийн компани зэрэг санхүүгийн байгууллагаар ихэвчлэн удирдуулдаг, улсын бүртгэлгүй хөрөнгийн нэгдмэл сангаас бүрдэнэ. Гэрээт хэлбэрээр байгуулагдсан сангийн удирдах байгууллага нь ихэвчлэн тухайн байгууллагын төлөөлөн удирдах зөвлөл байдаг

боловч зарим улс оронд (тухайлбал Испани) зарим гол үүрэг, хариуцлагыг тусдаа хяналтын хороо хэрэгжүүлдэг байна. Чех, Мексик, Португал, Словак, Турк, Итали, Польш зэрэг орны тэтгэврийн сангууд энэ төрөлд хамаарагддаг.

Тэтгэврийн сангуудын засаглалын чухлыг хүлээн зөвшөөрөх нь нэмэгдэж байгаа ч хөгжиж буй орнуудад уг асуудал төдийлөн сайн судлагдаагүй байна.

Голланд Улсын хувьд тэтгэврийн санхүүжилт нь тэтгэврийн сан, эсвэл даатгалын компани гэх мэт хуулийн этгээдээр дамжуулан хийгдэх ёстой. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч талууд аль даатгалд хамрагдах, ямар байгууллага хуримтлагдсан тэтгэврийн хөрөнгийг удирдах вэ? зэрэг асуудлыг хамтран шийддэг. Тус улсад тухайн компанийн тэтгэврийн санд ажилтнуудын 12 хувь нь даатгалтай байдаг бол салбарын хэмжээний тэтгэврийн санд ажилтнуудын 76 хувь даатгалтай байдаг. Нийтийн тээврийн салбар, Голландын Төмөр замын ажилчдад зориулсан албан журмын бус сангууд байдаг бол металл боловсруулах, цахилгаан техник болон барилгын салбарын ажилтан болон төрийн албан хаагчдад зориулсан заавал даатгуулах схем бүхий сангууд бий.

Ажил олгогч болон ажилтнууд тэтгэврийн сангийн удирдах зөвлөлд өөрсдийн төлөөллийг сонгодог. Эдгээр төлөөлөгч сангийн гишүүдийн ашиг сонирхлыг тэнцвэртэйгээр хамгаалах ёстой. Тэтгэврийн сан бүр хөрөнгө оруулалтын бодлоготой бөгөөд бүх гишүүн, тэтгэвэр авагчид тэгш үйлчилдэг.

Тус улсад Татварын алба төрөөс олгох суурь тэтгэврийн эх үүсвэрийг орлогын албан татвараас бүрдүүлдэг. Уг тэтгэврийг удирддаг захиргааны байгууллага нь Нийгмийн даатгалын банк (НДБ) юм. НДБ нь орон нутагт төрөөс олгох тэтгэврийн бүрэн эрх нь үүсээгүй 65-аас дээш насны хүмүүст олгох үндэсний нэмэлт тусламжийг хариуцан олгодог.

НДБ-ны Удирдах зөвлөлийн гишүүд, зөвлөхүүдийг Нийгмийн асуудал, хөдөлмөрийн сайд томилдог. Нийгмийн даатгалын банк жилийн төлөвлөгөө, төсвөө сайдад батлуулахаар хүргүүлэх үүрэгтэй. Үүнээс гадна үйл ажиллагаа, гүйцэтгэлийн талаар үе үе сайдад тайлагнадаг. НДБ нь Нийгмийн асуудал, хөдөлмөрийн яамны харьяа Ажил, орлогын хяналтын газар (*Income and Work Inspectorate* - IWI)-ын хяналтад байдаг.

Австрали Улсын ихэнх ажилтан 2005 онд батлагдсан хууль тогтоомжийн дагуу өөрт тохирох өндөр насны тэтгэврийн санг сонгох эрхтэй бөгөөд эдгээр сан дараах төрлийн удирдлагатай байдаг. Үүнд:

- хамтын сан гэх мэт санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлдэг санхүүгийн байгууллагууд удирдах;
- санхүүгийн үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагуудтай үйлчилгээний шимтгэл, эсвэл үйлчилгээг сайжруулах тал дээр хэлэлцээр хийх чадвартай төрийн, эсвэл хувийн хэвшлийн ажил олгогчид удирдах;
- 5 хүрэхгүй оролцогчид үйлчилдэг өөрийн удирдлагатай өндөр насны тэтгэврийн санг хувь хүмүүс өөрсдөө удирдах.

Эдгээр сан даатгуулагчдад хуримтлалаараа хэрхэн хөрөнгө оруулах сонголтыг өгдөг.

Канад Улсад 1980-аад оноос хойш тэтгэврийн байгууллагууд бүтцийн олон янзын загварыг хайж эхэлсэн бөгөөд томоохон сангууд хөрөнгийн зах зээл дээр хөрөнгө оруулалт хийж, зарим нь засгийн газрын бонд худалдан авч байхад, зарим нь багцаа солонгоруулах тал дээр ажиллаж эхэлсэн. Канадын холбооны болон орон нутгийн удирдлагууд Канадын Тэтгэврийн Сан (КТС)-д үе шаттай шинэчлэл хийсээр ирсэн. 1995 оны тайланд дурдсанаар КТС-д шинэчлэл хийхгүй бол 20 жилийн дотор сангийн хөрөнгө дуусна гэж тэмдэглэгдсэн байдаг бөгөөд тухайн үеэс эхлэн нийгмийн даатгалын шимтгэлээ нэмэгдүүлж, халамжаа багасгах шинэчлэл эхэлсэн. КТС-ийн хөрөнгийг удирдах, хөрөнгө оруулах үүрэг бүхий мэргэжлийн хөрөнгө оруулалтын байгууллага болох Канадын Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтын зөвлөл (КТСХОЗ)-ийг байгуулжээ. КТСХОЗ нь Канадын их хурал, мужийн сангийн сайд, холбооны Сангийн сайдад тайлагнадаг байгууллага юм.

КТСХОЗ-ийн гол зорилго бол шимтгэл төлөгч, тэтгэмж авагчдын өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлэхэд нь Канадын тэтгэврийн санд туслах явдал бөгөөд сангийн оролцогч талуудын ашиг сонирхолд нийцүүлэн хамгийн өндөр өгөөжтэй байх хөрөнгөд алдагдалгүй хөрөнгө оруулалт хийхийг зорьдог. Үүний тулд Канадын засгийн газар тус байгууллагыг арилжааны зориулалттай, хөрөнгө оруулалтын чиг үүрэгтэй мэргэжлийн хөрөнгө оруулалтын байгууллага хэлбэрээр ажиллах боломжийг олгодог өвөрмөц засаглалын загварыг бий болгосон.

КТСХОЗ-ийн тухай хуульд заасны дагуу сангийн хөрөнгийг Канадын тэтгэврийн санд оролцогчид болох Канадын шимтгэл төлөгч, тэтгэмж авагчдын ашиг сонирхолд нийцүүлэн удирдаж уг хөрөнгийг засгийн газрын хөрөнгөөс хатуу тусгаарладаг.

Тус байгууллага нь холбогдох хуульд заасны дагуу улс төрийн аливаа хөндлөнгийн нөлөөллөөс хамгаалагдсан. Уг байгууллага холбооны болон мужийн засгийн газруудаас хараат бус, өндөр мэргэшсэн мэргэжлийн Удирдах зөвлөлийн хяналтан дор үйл ажиллагаагаа явуулдаг. КТСХОЗ-ийн удирдлага засгийн газарт биш, Удирдах Зөвлөлдөө тайлагнана. Удирдах зөвлөл нь хөрөнгө оруулалтын бодлогыг баталж, байгууллагын стратегийн чиглэлийг тодорхойлохоос гадна үйл ажиллагааны чухал шийдвэрүүдийг гаргадаг. Удирдах зөвлөлийн дарга, гишүүдийг Холбооны Сангийн яам мужийн холбогдох талууд, шалгаруулах комисстой зөвлөлдөж томилдог байна.

КТСХОЗ-ийн Удирдах зөвлөл дараах чиг үүргийг гүйцэтгэнэ. Үүнд:

- Хөрөнгө оруулалтын бодлого, стандарт, дүрэм журмыг боловсруулах;
- Сонирхлын зөрчлийг тодорхойлох, ашиг сонирхлын зөрчлийг зохицуулах журам боловсруулах;
- Зөвлөлийн гишүүд, КТСХОЗ-ийн гүйцэтгэх ажилтан, албан хаагчдын ёс зүйн дүрмийг боловсруулах;
- Ёс зүйн дүрэм, ашиг сонирхлын зөрчлийн журамд нийцэж байгаа эсэхэд хяналт тавих хороо томилох;
- Жилийн тайлан болон бусад санхүүгийн тайланг баталгаажуулах;
- КТСХОЗ-ийн гүйцэтгэх удирдлагад хяналт тавих;
- КТСХОЗ-ийн гүйцэтгэх удирдлагыг томилох, цалинг тогтоох;

Удирдах зөвлөл нь дараах 4 хороог өөрийн дэд байгууллага болгон байгуулж гишүүдийг мэргэшиж ажиллах боломжоор хангадаг. Үүнд:

- Хөрөнгө оруулалтын хороо
- Аудитын хороо
- Хүний нөөц болон шагнал урамшууллын хороо
- Засаглалын хороо.

Манай улсын хувьд олон улсын жишгийг даган нийгмийн даатгалын тогтолцоонд захиргааны болон хөрөнгө оруулалтын менежментийн байгууллагыг тусад нь бий болгох зайлшгүй хэрэгтэй байна. НДЕГ

захиргааны чиг үүргээ гүйцэтгэсэн хэвээр байх бол сангийн хөрөнгийн удирдлагыг мэргэшсэн байгууллагад хариуцуулах нь зүйтэй. Учир нь сангийн хөрөнгийг эрсдэл багатай, боломжит хамгийн өндөр өгөөжтэйгөөр удирдахын тулд мэргэшсэн хүний нөөц, тогтмол судалгаа шинжилгээ хэрэгтэй болно. Төрийн захиргааны байгууллага болох НДЕГ ийм ажлыг хийх боломжгүй нь тодорхой. Олон улсын туршлагаар бол хөрөнгө оруулалтын менежментийн компани, даатгалын компани, хамтын сан зэрэг санхүүгийн мэргэжлийн байгууллагууд тэтгэврийн сангийн хөрөнгийг удирддаг ч манай улсад хөрөнгийн зах зээлийн хөгжил сул байгаагаас одоогоор дээрх бүтэц сайн хөгжөөгүй байна. Иймээс Канад Улсын туршлагыг дагаж НДЕГ-ын харьяанд сангийн хөрөнгө оруулалтын удирдлагыг хариуцсан институцийг бий болгох боломжтой.

Цаашид олон давхаргат нийгмийн даатгалын тогтолцоо бүрдэх үед I давхаргын удирдлагыг НДЕГ, хөрөнгийн удирдлагыг түүний харьяа сангийн хөрөнгийн удирдлагын мэргэжлийн институц хариуцаж, II давхаргад хамаарах схемийн сангийн удирдлагыг ажил олгогч болон ажилтнуудын төлөөлөл бүхий удирдах зөвлөлтэй бүтэц хэрэгжүүлж хөрөнгийн менежментийг өөрийнх нь бүтцэд хамаарах мэргэжлийн баг хариуцах буюу банк, даатгалын компани, эсвэл тэтгэврийн сангийн менежментийн компани зэрэг бие даасан санхүүгийн байгууллагаар удирдуулах нь зүйтэй. III давхаргын схемийг санхүүгийн бие даасан байгууллагууд хэрэгжүүлэх ч Санхүүгийн зохицуулагч байгууллагын тусгай зөвшөөрөл, хяналт удирдлага шаардагдана. Харамсалтай нь одоогоор манай улсын санхүүгийн зах зээлийн хөгжил дээрх бүтцийг дэмжих түвшинд хүрээгүй байна.

Манай улс хуваарилалтын зарчимд суурилсан баталгаат тэтгэврийн тогтолцооноос бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжих шаардлагатай байгаа ба энэ үед үүсэх эх үүсвэрийн дутагдлыг нөхөх зорилгоор уул уурхайн орлогоос хуримтлуулах замаар Тэтгэврийн нөөц санг байгуулан, шилжилтийн үеийн эх үүсвэрийн дутагдлыг нөхөх боломжтой.

5. ХӨРӨНГИЙН УДИРДЛАГА

Тэтгэврийн сангийн хөрөнгийн менежментийн талаар ЭЗХАХБ-ын удирдамжид тэтгэврийн сангийн хөрөнгө оруулалтыг зохицуулах үндсэн хүрээг тусгасан бөгөөд үүнд зохицуулалтыг өргөн утгаар тодорхойлсон байдаг. Тэтгэврийн сангийн хөрөнгө удирдлагын бодлого, дүрэм журмыг улс орон бүр өөрсдийн системд тохируулан тодорхойлж нарийн чанд даган мөрддөг байна. Тухайлбал, сангийн хөрөнгө оруулалтын бодлогод наад зах нь тэтгэврийн сангийн хөрөнгийг хуваарилах стратегийг тодорхойлох ёстой байдаг. Түүнчлэн хууль эрх зүйн заалтуудад хөрөнгө оруулалтын сагсны дээд, доод хязгаарыг зааж өгөх гэх мэт дүрэм, журмуудаас бүрдэнэ.

Тэтгэврийн сангууд нь хөрөнгийн зах зээлийн гол тоглогчид юм. Тэд урт хугацааны төрөлжсөн хөрөнгө оруулалт хийдэг бөгөөд энэ нь хөрөнгийн менежментийн салбарын өсөлтөд ихээхэн хувь нэмэр оруулдаг.

Япон Улсын хувьд 2000 онд улсын болон хувийн тэтгэврийн тогтолцоондоо шинэчлэл хийсэн бөгөөд одоогийн байдлаар тэтгэврийн тогтолцоо нь улсын болон хувийн тэтгэврийн тогтолцооноос бүрддэг. Японы хамгийн том тэтгэврийн сан болох Засгийн газрын тэтгэврийн хөрөнгө оруулалтын сан нь хөдөлмөр эрхлэгчдийн тэтгэврийн даатгал болон үндэсний тэтгэврийн нөөц санг удирддаг. 2014 оны байдлаар тус сангийн хөрөнгийн хуваарилалтыг харахад 35 хувийг дотоодын бонд, 15 хувийг гадаадын бонд, дотоод гадаадын хувьцаанд тус бүр 25 хувийг хөрөнгө оруулсан байжээ.

Голланд Улсын хувьд тэтгэврийн даатгалын системд хуримтлагдсан хөрөнгийн ихэнх хэсгийг тэтгэврийн сан удирддаг. 2008 оны байдлаар Голландын тэтгэврийн систем нь 651 тэтгэврийн сангаас бүрддэг байжээ. Эдгээр сангийн 543 нь нэг ажил олгогчийн сан бөгөөд 95 нь салбарын хэмжээнд үйл ажиллагаа явуулдаг сан (үүнээс 69 нь албан журмын) бөгөөд мэргэжлийн бүлгүүдэд зориулагдсан сангууд юм. Эдгээр схем нийлээд 6 сая гишүүнийг хамарна. 2008 онд тэтгэврийн сангуудын хөрөнгийн хэмжээ ойролцоогоор 445 сая евро байв.

Норвег Улсын засгийн газрын тэтгэврийн сан хэмээн нэрлэгддэг

газрын тосны сан нь 1990 онд байгуулагдсан бөгөөд 1996 онд анхны хуримтлал нь хийгдсэн. Уг санд газрын тос, байгалийн хийнээс олсон орлогоос хуримтлуулдаг бөгөөд зөвхөн гадаадад хөрөнгө оруулалт хийдэг зохицуулалттай¹⁸. Сангийн орлогын талаас илүүт нь үнэт цаас (сангийн хөрөнгийн 70 хүртэл хувийг үнэт цаасанд хөрөнгө оруулж болно), бонд (30 хувь), үл хөдлөх хөрөнгөд (сангийн хөрөнгийн 7 хүртэл хувийг үл хөдлөх хөрөнгөд оруулж болно) оруулсан хөрөнгө оруулалтын орлого бүрдүүлдэг. Дэлхий даяар 9,000 орчим компанийн үнэт цааснаас эзэмшиж ашгаас нь хүртдэг байна. Мөн олон хотод үл хөдлөх хөрөнгөтэй ба түүнээсээ багагүй хэмжээний түрээсийн орлого олдог. Аж ахуйн нэгж болон улс орнуудад зээл өгөх замаар сангийн хөрөнгийг өсгөнө. Өөрөөр хэлбэл, тус сан хөрөнгө оруулалтаа ихээхэн төрөлжүүлж эрсдэлийг бууруулдаг байна. Тухайн жилийн хүлээгдэж буй өгөөж буюу сангийн хөрөнгийн 3 орчим хувийг л улсын төсвийн алдагдлыг нөхөх зорилгоор зарцуулж болдог. Тус санг Норжес Банк хэмээх (*Norges Bank*) Норвегийн парламент, Сангийн яаманд тайлагнадаг байгууллага хариуцдаг. Сангийн яамнаас байгуулсан бие даасан Ёс зүйн хороо Норжес банкны Гүйцэтгэх зөвлөлд зөвлөмж, чиглэл өгдөг бөгөөд тус зөвлөл эцсийн шийдвэр гаргадаг. Норвегийн тэтгэврийн сангийн үйл ажиллагааны менежментийг Гүйцэтгэх зөвлөлөөс эрх шилжүүлсэн Норжес банк хөрөнгө оруулалтын менежментийн нэгж хэмээх мэргэжлийн баг хариуцдаг.

Чили Улс 1980-1981 онд тэтгэврийн тогтолцоогоо өөрчилж хуваарилалтын зарчмаас татгалзан бүрэн хуримтлалын схемд шилжсэн бөгөөд сангийн удирдлагыг зохицуулагч байгууллагын тусгай зөвшөөрөл бүхий мэргэшсэн компаниуд хэрэгжүүлдэг ажээ. Эдгээр компани нь санг удирдах ганцхан зорилгоор хувьцаат компани хэлбэрээр зохион байгуулагддаг. Төв банкнаас дээрх сангууд хөрөнгөө хэрхэн удирдахыг зохицуулсан хязгаарыг зааж өгнө. Тухайлбал, сангийн хөрөнгийн 50 хүртэл хувийг засгийн газрын үнэт цаас, 50 хүртэл хувийг бонд, 12 хүртэл хувийг гадаадын үнэт цаасанд хөрөнгө оруулах боломжтой¹⁹.

¹⁸ <https://www.nbim.no/en/the-fund/about-the-fund/>

¹⁹ <http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/2429310.pdf>

Дээрх орнуудын туршлагаас харахад тэтгэврийн сангуудын хөрөнгө оруулалтын менежментийг мэргэжлийн баг гүйцэтгэж байгаа бөгөөд тухайн улсын Сангийн яам, Төв банк, Санхүүгийн зах зээлийн зохицуулалтын байгууллагаас тогтоосон хязгаар, дүрэм журмын хүрээнд эрсдэлийг тархааж боломжит хамгийн их өгөөжийг хүртэх зорилгоор хөрөнгө оруулалт хийдэг байна.

Манай улсын НДЕГ төрийн захиргааны байгууллага тул нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийг мэргэжлийн түвшинд удирдах боломжгүй нь тодорхой. Тиймээс НДЕГ захиргааны чиг үүргээ гүйцэтгээд сангийн хөрөнгийн удирдлагыг ХНХЯ, НДЕГ-ын харьяаны Нийгмийн даатгалын банк гэх хөрөнгө оруулалтын менежментийн мэргэжлийн байгууллага байгуулж хариуцуулах хэрэгтэй. Уг банк нь зөвхөн сангийн хөрөнгийг удирдах зорилготой ажиллах бөгөөд бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд Хөгжлийн банкны жишгийг дагаж болно. Улмаар хөрөнгө оруулалтын менежментийг хийхдээ хөгжингүй орнуудын ижил төстэй сангуудын туршлагад үндэслэвэл зохино.

6. СУДАЛГААНЫ ДҮГНЭЛТ

Судалгаанаас дараах үр дүнгүүд гарч байна. Үүнд:

1. Монгол Улсын нийгмийн даатгалын сангийн 2012-2020 оны орлого бүрдэлт, зарлагын тоон мэдээллээс үзэхэд тэтгэврийн даатгалын сан хамгийн нөлөө бүхий сан байна.
2. Дээрх хугацаанд уг сан алдагдалтай ажиллаж улсын төсвөөс татаас авсан байна. Ажилгүйдлийн даатгалын сан 2019 онд алдагдалтай байжээ.
3. Нийгмийн даатгалын сангийн орлого бүрдэлтийн хамгийн том хэсгийг шимтгэлийн орлого бүрдүүлж байна.
4. Шимтгэлийн орлого дээрх хугацаанд тасралтгүй нэмэгдэж байгаа бөгөөд шалтгаан нь шимтгэлийн хувийг нэмэгдүүлсэнтэй холбоотой.
5. Зарлагад хамгийн их жинг тэтгэврийн даатгалын сангийн зарлага, тэр дундаа өндөр насны тэтгэвэр эзэлдэг.
6. Албан журмын даатгуулагчдын тоо мөн хугацаанд өсөлттэй байгаа бол сайн дурын даатгуулагчдын тоо хэлбэлзэлтэй буюу 2016 онд өссөн ч 2019 онд буурсан байна.
7. Манай улсын тэтгэврийн даатгалын тогтолцоо нь хуваарилалтын зарчимд суурилсан цалинд жишсэн баталгаат тэтгэврийн схемтэй.
8. Манай улсын хүн амын төрөлт, насжилт, дундаж наслалтын өсөлтөөс үүдэн өнөөгийн нийгмийн даатгалын тогтолцоо хэвээр байх нөхцөлд тэтгэвэр авагчдын тоо санд шимтгэл төлөгчдийн тооноос хэтэрснээс тэтгэврийн даатгалын сан, улмаар нийгмийн даатгалын сан хөрөнгийн дутагдалд орохоор байна.
9. Олон улсын туршлагад баталгаат тэтгэврийн тогтолцооноос гадна хуримтлалын тогтолцоо эрчтэй хөгжиж байна.
10. Гаднын орнуудын нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгийн удирдлагыг хамтын сан, хөрөнгө оруулалтын менежментийн компани, даатгалын компани зэрэг мэргэжлийн санхүүгийн байгууллагууд хариуцаж байна

7. САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ

Судалгаанаас дараах санал, зөвлөмжийг дэвшүүлж байна. Үүнд:

1. Манай улс нийгмийн даатгалын тогтолцоогоо нэн даруй олон давхаргат тогтолцоонд шилжүүлэх;
2. I давхаргад улсаас олгох суурь тэтгэврийг хамааруулж нийгмийн даатгалын шимтгэлээр бус орлогын татвар, нийгмийн халамжийн сангийн орлого гэх мэт бусад эх үүсвэрээс санхүүжүүлдэг болох, улмаар нийгмийн халамжийн тэтгэврийг халах;
3. II давхаргад ажил олгогч болон ажиллагчдын төлсөн нийгмийн даатгалын шимтгэлийг ажиллагчийн нэрийн дансанд хуримтлуулдаг бүрэн хуримтлалын схем нэвтрүүлэх, улмаар хуримтлагдсан хөрөнгийг санхүүгийн зах зээлээр дамжуулан хөрөнгө оруулалт хийх институцийн орчныг бүрдүүлэх (үүнд хамтын сан, хөрөнгө оруулалтын менежментийн компани байгуулагдах, үйл ажиллагаа явуулах боломж бүрдүүлэх асуудал хамаарна);
4. III давхаргад өмнөх хэсэгт дурдсан болон даатгалын компани гэх зэрэг мэргэжлийн санхүүгийн байгууллагуудаас санал болгох, хувь хүний сонголтод суурилсан хувийн тэтгэврийн даатгалын бүтээгдэхүүнүүдийг хамруулж хянаж зохицуулах хууль эрх зүйн орчныг бий болгох;
5. Хуваарилалтын зарчимд суурилсан баталгаат тэтгэврийн тогтолцооноос бүрэн хуримтлалын тогтолцоонд шилжих;
6. Дээр заасан шилжилтийн үед үүсэх эх үүсвэрийн дутагдлыг нөхөх зорилгоор уул уурхайн орлогоос хуримтлуулах замаар Тэтгэврийн нөөц санг байгуулах;
7. Нийгмийн даатгалын тогтолцоонд захиргааны болон хөрөнгө оруулалтын менежментийн байгууллагыг тусад нь бий болгох. НДЕГ захиргааны чиг үүргээ гүйцэтгэсэн хэвээр байх бол сангийн хөрөнгийн удирдлагыг мэргэшсэн байгууллагад хариуцуулах буюу НДЕГ-ын харьяанд сангийн хөрөнгө оруулалтын удирдлагыг хариуцсан институцийг бий болгох.

8. Нийгмийн даатгалын сангийн хөрөнгө оруулалтын удирдлагыг хариуцсан институц нь зөвхөн сангийн хөрөнгийг удирдах зорилготой ажиллах бөгөөд бүтэц, зохион байгуулалтын хувьд Хөгжлийн банкны жишгийг дагаж болно. Улмаар хөрөнгө оруулалтын менежментийг хийхдээ хөгжингүй орнуудын ижил төстэй сангуудын туршлага дээр үндэслэх.

НОМ ЗҮЙ

Нийгмийн даатгалын тухай хууль, <https://www.legalinfo.mn/law/details/390>

Нийгмийн даатгалын сангаас олгох тэтгэвэр, тэтгэмжийн тухай хууль, <https://www.legalinfo.mn/law/details/383>

Дэлхийн банк (2012), Монгол Улс: Тэтгэврийн бодлогын шинэчлэлийн хувилбарууд, <http://documents.worldbank.org/curated/en/750651468286290848/pdf/685260ESW0MONG0port0No-685260MN0Mon.pdf>

Нэгдсэн үндэстний байгууллага; ОУХБ-ын Ази, Номхон далайн бүсийн товчоо; Монгол Улсын Засгийн газар (2015), Нийгмийн хамгааллын үнэлгээнд суурилсан үндэстний хэлэлцүүлэг: Нийгмийн хамгааллын суурь түвшний тодорхойлолт, зардал

ОУХБ (2016), Монгол Улс: Өндөр насны бүх нийтийн тэтгэвэр

Sunjee Lee (2015), Social Security System of South Korea, Inter-American Development Bank

Social Security in the EU, https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/social-security-health/social-security/index_en.htm

<http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/2429310.pdf>

Ministry of Social Affairs and Employment (2008), The old age pension system in the Netherlands

<https://www.nbim.no/en/the-fund/about-the-fund/>

Julie Agnew (2013), Australia's retirement system: strengths, weaknesses, and reforms OECD (2019), Pensions at a Glance 2019

Үндэстний Статистикийн газар, 2020

<https://www.gpif.go.jp/en/>

Juan Yermo (2008), Governance and investment of public pension reserve funds in selected OECD countries

ISBN 978-9919-9678-2-6



9 789919 967826